

## Wie sieht das Lernen in Unternehmen 2030 aus? Communities, Challenges, Curiosity und Coaches

---

**2030** haben sich in vielen Unternehmen die klassischen Personalentwicklungs- bzw. Learning & Development-Bereiche aufgelöst. Neue Ansätze sind in den Vordergrund gerückt, die oft als die „4 C's“ gehandelt werden: Communities, Challenges, Curiosity und Coaches. Sie stehen für mehr Selbstverantwortung für die eigene Entwicklung, für das Engagement in Projekten und Netzwerken, die neue Perspektiven öffnen, und für Ansprechpartner, die bei der Wahl des richtigen Weges unterstützen. Ein kurzer Blick in eine gar nicht allzu ferne Zukunft ...

---



Abb.: [Markus Winkler \(Unsplash\)](#)

Peter ist gerade auf dem Weg in das Community Center seines Wohnorts. Dort trifft er sich seit drei Wochen regelmäßig mit einer Reihe von Partnern, um das Mobilitäts-Konzept seiner Stadt weiter zu entwickeln. Die Partner, die mit ihm am Projekt arbeiten, kommen aus ganz unterschiedlichen Bereichen: Verwaltung, Schule, Banken, Selbstständige, einige Gewerbetreibende aus der Umgebung und einige sind schon im Ruhestand, aber an der Zukunft ihres Viertels interessiert. Heute haben sie sich mit einem schwedischen Experten aus Uppsala verabredet, um mehr über die Erfahrungen zu hören, die man dort schon gesammelt hat. Peter freut sich. Auch darüber, dass er im Rahmen seiner Arbeitszeit an diesem Projekt mitwirken darf.

Peter ist 35 Jahre alt und verheiratet. Er ist Data Analyst in einer großen Unternehmensberatung mit weltweiten Kunden und Projekten. Die Möglichkeit, sich in Projekten zu engagieren, die nicht zu seinem eigentlichen Arbeitsgebiet gehören, war für ihn ein wichtiger Grund, vor drei Jahren bei dem Beratungsunternehmen anzufangen. Ihr Konzept hat ihn sofort überzeugt.

Denn was früher einmal Learning & Development hieß, wurde bei Peters Arbeitgeber schon vor einigen Jahren aufgelöst. Die Kollegin, mit der er damals, bei seiner Einstellung, das Interview führte, sprach stattdessen viel von den 4 C's: Communities, Challenges, Curiosity und Coaches.

Die Communities, so hieß es, wären projektübergreifende Netzwerke, an denen auch mal Externe wie Geschäftspartner, Freelancer oder Experten teilnehmen. Sie kümmerten sich selbst um alles, was mit Lernen und Erfahrungsaustausch in ihrem jeweiligen Fachgebiet zusammenhängt.

Die Challenges wären interne oder externe Projekte, für die sich Mitarbeitende bewerben können. Die Kollegin ließ aber gleich durchblicken, dass man die Mitarbeit in diesen Projekten auch erwarten würde. Ganz oben stünde übrigens das Engagement in lokalen Projekten, ein Schwerpunkt, dem sein Unternehmen bis heute treu geblieben ist.

Curiosity, also Neugier, ist eine Antwort auf das Fortschreiten der Künstlichen Intelligenz und will den Mitarbeitenden Freiräume schaffen, bei der Suche nach Lösungen nie bei Bewährtem stehenzubleiben. Um die Neugier seiner Mitarbeitenden zu messen, hat das Unternehmen eine Reihe von intelligenten Parametern entwickelt und dabei auf die Ansätze des Chemie- und Pharmaunternehmens Merck zurückgegriffen (<https://www.merckgroup.com/de/company/curiosity.html>).

Und Coaches schließlich würden bei allen Fragen helfen, die sich zum Beispiel bei der Wahl der Communities, beim Umfang des Engagements oder beim Transfer seiner Erfahrungen stellen würden. Also Dinge, bei denen Führungskräfte und Teams als Ratgeber schnell an Grenzen stoßen. Dieses Konzept hatte Peter sofort begeistert. Von Lernen oder Weiterbildung spricht in der Unternehmensberatung übrigens niemand mehr.

Zum Interview wurde er damals auch nur eingeladen, weil er schon seit Mitte seines Studiums immer wieder in verschiedenen Netzwerken und Projekten aktiv war. LinkedIn war damals schon die Plattform, auf der viele Aktivitäten zusammenliefen. Heute, im April 2030, ist es noch viel mehr. Dank ihrer ausgeklügelten Algorithmen liefert die Plattform ihren Nutzern nicht nur Hinweise auf offene Stellen und Projekte. Sie aktualisiert automatisch die Profile ihrer Nutzer, gibt Empfehlungen für neue Projekte, stellt Verbindungen zu anderen Mitgliedern her, bietet Kurse zu aktuellen Themen und kuratiert Informationen, um sie ihren Nutzern zuzuspielen. Je nach Wunsch und Lizenz integriert LinkedIn auch die internen Netzwerke von Unternehmen in ihre Empfehlungen.

Peter schätzt diese Informationen sehr. Mit Hilfe seines Sprachassistenten greift er in der Regel mehrmals täglich auf die Plattform zu, stellt Fragen und führt kurze Dialoge, um auf seine Kalender, Termine und Kontakte zuzugreifen. Nur mit einigen aus seiner Sicht zu verspielten Angeboten und Möglichkeiten, viele Aktivitäten in Punkte, Listen und Rangfolgen zu übersetzen, hat er bis heute seine Schwierigkeiten.

Als Peter vor 10 Jahren in der Schlussphase seines Studiums war, waren KI, Algorithmen und Bots gerade das große Thema. Aber erst die Pandemie 2020 hat noch einmal einen großen Entwicklungssprung ausgelöst. Gar nicht so sehr technologisch, sondern vor allem, was

Arbeitskultur und Einstellungen betraf. Denn nach der Krise hatte sich in vielen Unternehmen das Prinzip „Digital First“ durchgesetzt. Das heißt: Für den Austausch mit anderen und die Zusammenarbeit in Projekten gilt seitdem ganz selbstverständlich, dass sie online stattfinden.

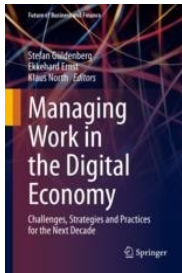
Dafür steht den Mitarbeitenden heute eine breite Palette an Möglichkeiten zur Verfügung – von einfachen Videokonferenz-Systemen bis zum Austausch in virtuellen Raum, etwas, das vor zehn Jahren als Virtual Reality noch in den Kinderschuhen steckte. Für alle Möglichkeiten der Kommunikation und Kollaboration ist der „CO2-Fußabdruck“ ausgewiesen, der für das Unternehmen, die Teams und jeden Mitarbeitenden nachgehalten wird. Will sich Peter trotzdem mit anderen vor Ort treffen, muss er dies begründen. Für das externe Projekt im Community Center war das kein Problem, da dort einige Partner technisch nicht so gut ausgestattet sind wie er.

Im Community Center trifft Peter etwas zu früh ein. Er nutzt die Gelegenheit, um schnell noch einige Schlagworte für ein aktuelles Arbeitsprojekt im System anzupassen. Denn das neue Projekt mit einer spanischen und deutschen Handelskette beinhaltet ein paar Themen, von denen er zwar gehört, mit denen er aber noch nicht unmittelbar zu tun hatte. Mit den neuen Schlagworten stellt er sicher, dass in den täglichen, kuratierten Zusammenstellungen, die er von LinkedIn und einigen anderen Netzwerken erhält, die „richtigen“ Informationen sind: vor allem Informationen, die direkt auf ihn und sein Projekt zugeschnitten sind, und Hinweise auf Kontakte in seinen Netzwerken, die er ansprechen kann. Je nachdem, wie Peter dann diese Informationen nutzt und bewertet, passen sich die nächsten Informationsbausteine automatisch an.

Dabei will sich Peter nicht völlig von einem System abhängig machen. Für seinen Arbeitgeber ist das kein Problem. Sie schätzen das Prinzip „alles aus einer Hand“. Auch viele Services, die die Plattform bietet, sind nur möglich, weil es Zugriff auf die entsprechenden Daten seiner Nutzer hat. Das Versprechen „persönlicher“, auf ihn zugeschnittener Informationen ist heute so aktuell, wie es vor zehn Jahren war. Trotzdem hat sich Peter sofort bei seiner alten Hochschule angemeldet, als diese ihm eine Mitgliedschaft und den Zugriff auf wissenschaftliche Informationen, weitere Qualifikationen sowie einige spezielle Netzwerke anbot.

Als Peter den Konferenzraum des Community Centers betrifft, erscheint gerade der Experte aus Schweden auf dem großen Wandbildschirm.





Robes J. (2021) Vignette: Communities, Challenges, Curiosity, and Coaches — A Corporate Learner in 2030. In: Güldenbergs S., Ernst E., North K. (eds) [Managing Work in the Digital Economy](#). Future of Business and Finance. Springer, Cham

Buch und Artikel sind in englischer Sprache erschienen. Die vorliegende Übersetzung wurde von mir [JR] angefertigt.

Kontakt:

Dr. Jochen Robes  
Robes Consulting  
Siebenbürgenstr. 6  
60388 Frankfurt

+49 151 – 289 011 25  
www.robres-consulting.de  
info@robres-consulting.de

Weiterbildungsblog: <http://www.weiterbildungsblog.de>  
LinkedIn: <http://de.linkedin.com/in/jrobes>  
Xing: [https://www.xing.com/profile/Jochen\\_Robes](https://www.xing.com/profile/Jochen_Robes)  
Twitter: <http://twitter.com/jrobes>