

Interview mit Jochen Robes, Betreiber von [www.weiterbildungsblog.de](http://www.weiterbildungsblog.de)

# Vernetzung und Austausch durch neue Bildungsformate



**Digitalisierung und vernetztes Lernen verändern auch die Weiterbildungslandschaft maßgeblich. Neue Formate prägen das Lernen, die ohne viel Aufwand ausprobiert und kennengelernt werden können. Für Unternehmen bietet sich hier die Chance, ihren Mitarbeitenden die nötigen Freiräume zu ermöglichen, um Projekte und Bildungsangebote anders zu gestalten.**

Dr. Jochen Robes, selbstständiger Berater und Betreiber von [www.weiterbildungsblog.de](http://www.weiterbildungsblog.de), berät Unternehmen und Organisationen bei der Einführung und Optimierung ihrer Angebote in HR und Corporate Learning

[info@robles-consulting.de](mailto:info@robles-consulting.de)

**Weiterbildung:** Herr Robes, die Weiterbildungslandschaft wird digitaler, vernetzter und vielfältiger: von Selbstlernmethoden wie Working Out Loud und Barcamps bis Social Learning und Sprach-Lern-Apps. Wie schätzen Sie diese neuen Formate in Bezug darauf ein, wie hier Lernen tatsächlich geschieht?

**Jochen Robes:** Ein gemeinsamer Nenner ist die Vernetzung. Das ist vielleicht die neue Qualität, die jetzt hinzukommt und die die klassischen Weiterbildungsmethoden ergänzt und bereichert. Dabei tasten wir uns aber erst langsam an die Möglichkeiten der Vernetzung heran, auch am Arbeitsplatz. Es geht hier an vielen Stellen noch um ein Ausprobieren, wie wir Menschen und Themen mithilfe neuer digitaler Werkzeuge und Plattformen, über Geschäftsbereiche, Abteilungen und Teams hinweg, zusammenbringen können.

Könnten Sie dies bitte am Beispiel eines Barcamps kurz erläutern. Wie muss sich das jemand vorstellen, der noch nicht daran teilgenommen hat?

In Barcamps wird versucht, das klassische Konferenzformat umzudrehen. Da gibt es dann nicht auf der einen Seite die Experten und Referenten und auf der anderen Seite die Teilnehmenden, die zuhören und dann zwei oder drei Fragen stellen. Es wird vielmehr davon ausgegangen, dass die Menschen, die auf eine solche Veranstaltung kommen, selbst Erfahrungen und Expertise haben und diese auch gerne mit anderen teilen. Dies alles geschieht in einem offenen Raum, ohne

ein vorab festgelegtes Konferenzprogramm oder ausgewiesene Referenten. Das Vereinende ist ein grobes Thema oder Motto, innerhalb dessen sich dann recht bald selbstorganisiert eine Agenda entwickelt. Man stellt damit die Konferenz ein bisschen vom Kopf auf die Füße, indem die Teilnehmenden selbst Themen vorschlagen, und wenn zwei oder drei Köpfe nicken oder Hände hochgehen, dann kommt das auf die Agenda. Dazu gibt es dann Räume und Zeitfenster. Natürlich gibt es auch ein paar Spielregeln, aber die betreffen eher die organisatorischen Rahmenbedingungen. Wichtig ist, dass man sich auf Augenhöhe begegnet und dafür idealerweise auch gleich in das Du wechselt.

Das klingt danach, dass alles sehr selbstbestimmt ist. Jetzt ist es in der Arbeitswelt aber oft so, dass davon Großteils eher wenig zu spüren ist, da die einzelnen Zielvorgaben doch meist sehr eng sind. Wie gehen Mitarbeitende oder auch Personalentwicklerinnen und Personalentwickler mit diesen Corporate-Lernformen tatsächlich im Rückspielen der Erlebnisse und Ergebnisse aus zum Beispiel Barcamps um? Wie kann man diese Lernmöglichkeiten auch wirklich nutzen oder unterstützen? Wann macht ein solches Ausprobieren überhaupt Sinn?

Leider bieten uns die neuen Bildungsformate keine einfachen Erfolgsrezepte, die wir einfach kopieren und umsetzen können. Vieles hängt an der Kultur, in der sie eingesetzt werden, und an den Kompetenzen, die

Bildungsexperten und Lernende mitbringen. Aber, und das ist das Schöne, wir können diese Möglichkeiten heute ohne großen Aufwand kennenlernen und so erleben, ob und wie sie in der eigenen Bildungs- oder Arbeitspraxis Sinn machen. Und da sehe ich Lehrende, Personalentwickler und Bildungsexperten in der Pflicht. Das heißt eventuell auch, mal in der Freizeit etwas selbst auszuprobieren, sich zum Beispiel für einen offenen Online-Kurs im Netz anzumelden, an einem Webinar teilzunehmen, einer Lerngruppe auf LinkedIn beizutreten, ein Twitter-Profil anzulegen. Die Möglichkeiten sind fast unendlich!

**Wie kann im Tagesgeschäft eine solche Kultur des Ausprobierens in Unternehmen entstehen und welche Unterstützungsmaßnahmen sind dabei wichtig?**

Es hilft natürlich, wenn es Freiräume gibt, um Dinge zu testen, um Projekte und Bildungsangebote einmal anders zu organisieren. Agile Arbeits- und Organisationsformen sollten auch in der Bildungsarbeit selbst ankommen! Für viele Formen des netzgestützten Lernens und des Austausches braucht es dann eine Infrastruktur. Dann hilft auch ein Bewusstsein dafür, dass die heutigen Lern- und Austauschprozesse nicht mehr nur eine „Bildungssache“ sind. Es geht auch um neue Arbeitsformen, um New Work, um Projekt- und Wissensmanagement, um den Austausch in Communities und Netzwerken. Das sprengt das Denken in Silos. Und ist natürlich eine Herausforderung, ganz gleich, ob ich als Hochschule oder Bildungsanbieter meine Themen organisiere oder ob ich vor Ort im Unternehmen bereichsübergreifend das Thema Lernumgebung oder Lernende Organisation angehe.

**Wenn jetzt also Menschen aus verschiedenen Betrieben zusammenkommen und aus dem „Nähkästchen“ plaudern, dabei Dinge offenlegen, die betriebsintern vielleicht gar nicht so gerne nach außen getragen werden sollen, gibt es aus Ihrer Sicht hier auch Schranken oder müsste es nicht Regelungen dafür geben, dass Unternehmen quasi keinen „Schaden“ dadurch erleiden? Kann sich diese Offenheit nicht auch gegen einen wenden?**

Die Diskussion haben wir ja schon seit 15 Jahren. Als einer größeren Zahl von Menschen bewusst wurde, dass Vernetzung nicht an der Bürotür haltmacht, da gab es ganz schnell die ersten Social Media Guide-

lines, in denen Spielregeln für das Verhalten im Netz festgehalten wurden. Aber da ist bis heute nicht das passiert, was befürchtet wurde. Ich glaube, wir haben eher mit dem gegenteiligen Phänomen zu tun. Ich habe diese Woche noch gehört, wie der Vorstand einer großen deutschen Rundfunkanstalt sich von Volutären zeigen lässt, wie man sich in den sozialen Netzwerken bewegt, weil man die Befürchtung hat, dass es vielleicht doch keine Werbung für eine Medienorganisation im digitalen Zeitalter ist, wenn ihre Führungsspitze in den Netzwerken nicht präsent ist. Also gibt es dort jetzt das, was man Reverse Mentoring nennt. Immerhin.

**Aus pädagogischer Sicht ist an den Publikationen über Corporate Learning interessant, dass dabei immer wieder postuliert wird, dass damit eine Ära des „Lernens auf Vorrat“ zu Ende geht. Was bedeutet das eigentlich aus Ihrer Sicht? Geht es nicht auch darum, dass wir langfristige Haltungen lernen sollen, die eben nicht nur „just in time“ nachjustiert werden können?**

Das sehe ich auch so. Grundsätzlich bin ich dabei aber etwas entspannter, was den Gegensatz betrifft. Ja, es muss natürlich einen Raum für eine Grundausbildung und ein systematisches Lernen geben, der sich in anderen Zyklen bewegt als „On Demand“- oder „Just in Time“-Prozesse. Auf der anderen Seite ist im Zeitalter der Digitalisierung das Bedürfnis nach „On Demand“-Lösungen nachzuvollziehen. Deshalb reden wir heute an vielen Stellen schon ganz selbstverständlich von Mobile Learning, von Microlearning und von Performance Support, um aufzuzeigen, dass es auch am Arbeitsplatz und in Arbeitsprozessen einen Bedarf nach kurzen, schnellen Lernhilfen gibt.

**Das führt gleich zur nächsten Frage nach den Zertifikaten. Es wird immer wieder betont, dass die Bedeutung von „Papierzertifikaten“ stark abnehmen wird. Ist das so?**

Ja, wir können heute schon beobachten, dass es nicht nur eine Fülle von neuen Kursangeboten und Lernprogrammen im Netz gibt, sondern auch eine ebenso große Zahl an neuen Abschlüssen und Zertifikaten. Da ist dann von Microcredentials oder Nanodegrees die Rede. Oder von Badges, die ich mit erfolgreichen Lernaktivitäten erwerbe. Da ist



momentan viel Fantasie im Spiel. Und es setzt natürlich Bildungsanbieter wie die Hochschulen unter Druck. Denn mit diesen neuen, kleinteiligen Abschlüssen entwickelt sich ja eine Währung jenseits der klassischen akademischen Abschlüsse, wie Bachelor, Master und Promotion. Wollen, müssen Hochschulen hier mitspielen, wenn sie sich stärker auf dem Weiterbildungsmarkt engagieren? Und was ist mit den Personalern, denen die Bewerber keine Zeugnisse mehr vorlegen, sondern Links auf Xing- oder LinkedIn-Profilen, auf denen dann viele informelle Lernaktivitäten und Praxisprojekte festgehalten sind? Das wird sicher noch spannend, vor allem, wenn beide Seiten in Zukunft noch mit Künstlicher Intelligenz aufrüsten, um Stellen- und Bewerberprofile lesen und auswerten zu können.

Das Interview **Eine Frage noch zum ebenfalls stets präsenten Demokratisierungsaspekt von Corporate Learning:** Da

**es kaum Zugangsbeschränkungen gibt, kann wirklich jeder hier davon profitieren? Wenn man sich nämlich die empirischen Studien dazu anschaut, wird schnell ersichtlich, dass auch hier der sozioökonomische Status wieder ausschlaggebend ist.**

Das kann ich nur bestätigen. Die Demokratisierung der Bildung war tatsächlich eines der großen Versprechen, das mit der MOOC-Welle 2012 im Raum stand. Das Bestreben, Bildung, also Harvard und Stanford, auch dahin zu tragen, wo es heute noch keine Bildung gibt, konnte so nicht eingelöst werden. Natürlich, so möchte man fast sagen, können wir auch hier wieder den Matthäus-Effekt beobachten. Also: Die neuen Bildungsformate erreichen vor allem die, die schon Bildung besitzen. Dort, wo man gerne Bildung hinbringen möchte, braucht es andere, grundlegende Rahmenbedingungen. Da sind die Schule, die Lehrer vor Ort viel wichtiger, bevor man über die Möglichkeiten des Online-Lernens nachdenkt.