

ATD EUROPEAN SUMMIT 2018

Training in der Gig Economy



Fotos: Hoda Abdelhay/informa.com

Rund 150 Teilnehmer aus mehr als einem Dutzend Ländern trafen sich beim ATD European Summit. Im Fokus: Wie sich Arbeit und Lernen verändern – und was das für Trainer bedeutet.

ATD goes Europe: Bereits zum zweiten Mal hat die weltweit größte Trainervereinigung zum European Summit eingeladen. Die internationalen Redner und Besucher tauschten sich über aktuelle Trends in Führung und Training aus. Und stellten sich die Frage: Wie funktioniert Personalentwicklung in Zeiten des steten Wandels?

Familiär, klein, vertraulich: So erscheint uns als Teilnehmer der ATD European Summit 2018 – vor allem im direkten Vergleich zur großen amerikanischen Schwester, der ATD International Conference & Expo. 13.000 Besucher hatte diese weltweit größte Zusammenkunft der HR-Szene im Mai nach San Diego gelockt, so auch uns. Am 8. und 9. Oktober nun hat ATD – die global mitgliederstärkste Trainervereinigung „Association for Talent Development“ – bereits zum zweiten Mal zum kleineren europäischen Pendant nach

Amsterdam eingeladen. Mit rund 150 Teilnehmern spielt der European Summit klar in einer anderen Liga. Das hat aber durchaus auch Vorteile: Persönliche Begegnungen gehören hier zur Tagesordnung. Bereits an der Garderobe treffen wir auf bekannte Gesichter, was wir angenehm finden.

Der European Summit ist international ausgerichtet

So unterschiedlich die Dimension der beiden Konferenzen auch ist, wollen sie doch beide das Gleiche: ein Forum für aktuelle Trends im HR- und Trainingsbereich sein und den internationalen Austausch fördern. Für Internationalität ist in Amsterdam von vornherein gesorgt. Die Teilnehmer kommen aus den USA, den Niederlanden, Belgien, Deutschland, Großbritannien, Italien, der Türkei, Dubai, Indien, Pakistan, Korea, China und Japan. Und auch die Redner sind international gemischt.

Das Ziel des European Summit wird den Teilnehmern schnell klar: gemeinsam das Lernen zu fördern. Entsprechend wird ein bunter Strauß an Themen diskutiert, die bereits seit einigen Jahren die Unternehmen und somit auch Trainerinnen, Berater und Coachs beschäftigen: digitaler Wandel, lebenslanges Lernen, War for Talents, Agilität, digitale Lerntechnologien, Neurowissenschaft, Gen Y, Wandel der Führungsrolle, Künstliche Intelligenz.

Mitarbeiter binden sich nicht mehr (lebens-)lang an ein Unternehmen

Ein Thema, das gleich in mehreren Vorträgen und Gesprächsrunden aufgegriffen wird, ist die sogenannte Gig Economy. Der Begriff beschreibt das Phänomen, dass sich Menschen immer seltener (lebens-)lang an ein Unternehmen binden, sondern immer häufiger lediglich für ein Projekt in eine Firma kommen, um danach gleich wieder woanders anzuheuern. Dieses Modell wird in Zukunft rasanten Zuwachs erfahren, lautet der einhellige Tenor in Amsterdam. Bereits 2020 werden in den USA 40 Prozent der Beschäftigten als Zeitarbeiter oder Freelancer arbeiten, so die Prognose auf der Konferenz.

Das liegt vor allem an zwei Trends: Zum einen wird der War for Talents angesichts des Fachkräftemangels immer stärker, die Unternehmen werben sich interessante Talente häufiger gegenseitig ab. Zum anderen entspricht diese Art zu arbeiten aber auch mehr den Bedürfnissen der Gen Y, die einen immer größeren Anteil der Beschäftigten stellt. Bei dieser Generation der zwischen 1980 und 2000 Geborenen stehen Anerkennung, Abwechslung, Freiheit und Entwicklungsmöglichkeiten weit aus höher im Kurs als Geld oder eine Langzeitgarantie für ihre Jobs.

Für Unternehmen ist diese Entwicklung hin zur Gig Economy durchaus zweischneidig, wie auf der Konferenz

Neben dem inhaltlichen Input stand das Netzwerken im Mittelpunkt. Am Anfang wurde den Teilnehmern ein spezieller Slot eingeräumt – eine Art Speed Dating –, um sich einander vorzustellen und Visitenkarten auszutauschen.



klar wurde. Zwar helfen die „Giger“ Unternehmen dabei, flexibel zu bleiben. Wer aber nur für ein Projekt im Unternehmen verweilt und es danach wieder verlässt, trägt dieses eben auch nicht auf Dauer.

Wie funktioniert Personalentwicklung in der Gig Economy?

Außerdem ergibt sich für die Personalentwicklung daraus die enorme Herausforderung, die Fähigkeiten der „Giger“ innerhalb kürzester Zeit gemäß ihres aktuellen Bedarfs zu entwickeln. Eine Idee, wie Unternehmen dieses Problem zukünftig lösen könnten, wird auf der Konferenz auch gleich in den Raum geworfen: Mehrere Firmen investieren in einen gemeinsamen Mitarbeiter-Pool, aus dem sie ihren aktuellen Fachkräftebedarf speisen. Allerdings würde das

ein enormes Umdenken seitens der Unternehmen voraussetzen.

Einer, der für einen grundlegenden Bewusstseinswandel in Sachen Talentmanagement appelliert, ist etwa Kimo Kippen. In seiner Eröffnungs-Keynote vergleicht der Lernberater und ehemalige Chief Learning Officer (CLO) der amerikanischen Hotelkette Hilton Personalentwicklung mit Gärtnern: „Ich kann in meinem Garten Tomaten züchten. Die gehören mir, es sind meine Tomaten.“ Anders sei es hingegen mit Talenten. Die gehörten nicht einem Unternehmen, sondern der ganzen Welt. Seiner Meinung nach sollten Talente in Zukunft derart gefördert werden, dass sie global betrachtet einen Nutzen bringen, also über die eigene Firma hinaus – ein deutlicher Paradigmenwechsel zum derzeitigen Verständnis von Personalentwicklung.

Auf diese Entwicklung wie auch auf den digitalen Wandel müssen Führungskräfte und Trainer vorbereitet sein, mahnt Kippen. Die Essenz seiner Keynote: Jedem muss heute bewusst sein, dass seine eigene Entwicklung niemals abgeschlossen sein wird. Lebenslanges Lernen wird somit selbstverständlich.

Die Weltbank baut eigene Virtual Classrooms auf

Neben diesen grundlegenden Diskussionen, wie sich Arbeit, Lernen und Personalentwicklung in den kommenden Jahren ändern werden bzw. müssen, stellen auf dem ATD European Summit auch Unternehmen Best Practices vor. Darlene Christopher von der Weltbank etwa gibt einen Erfahrungsbericht über virtuelle Klassenzimmer (Virtual Classrooms, VC), die dem Trend zum individuellen „Lernen to go“ mit mobilen Endgeräten Rechnung tragen.

Die noch im Aufbau befindlichen VC unterlägen einer permanenten Evaluation, um sie möglichst interessant zu gestalten. Denn klassische Webinare ließen die Teilnehmer nur noch gähnen, so Christopher. Ihre Erfahrung zeigt aber auch, wie aufwendig es ist, Inhalte für diese neue Lernform optimal aufzubereiten: Für eine Stunde Unterricht im VC brauche es acht Stunden Vorbereitung.

Stressmanagement bei Honeywell

Ein weiteres Unternehmensbeispiel kommt von Honeywell, einem internationalen Mischkonzern mit Sitz in den USA. Lisa Dahmus, Director Leadership Development, berichtet von einer Studie, die das Unternehmen intern durchgeführt hat. Die kommt zu dem Ergebnis, dass Führungskräfte ein Vorbild dafür sein können, wie Mitarbeiter mit Stress umgehen.

Folgerichtig hat Honeywell ein Programm für Führungskräfte aufgesetzt, speziell um ihr Stressmanagement zu verbessern. Das Programm ruht auf drei Säulen:

► **Achtsamkeit:** Den Führungskräften werden Kurzmeditationen angeboten, sodass sie lernen,

Auf dem Programm standen Keynotes, Podiumsdiskussionen, Breakout Sessions, Unternehmensbeispiele und ein World Café. Bei den Breakout Sessions teilten sich die Besucher in kleinere Gruppen auf, um einzelne Themen tiefergehend zu diskutieren.



sich besser zu entspannen. Darüber hinaus braucht es laut Dahmus am Arbeitsplatz Orte für Rückzug und Meditation.

► **Business-Simulationen:** Damit sich Führungskräfte weiterentwickeln können, bekommen sie Unterstützung durch Business-Simulationen, mit denen sie Erfahrungen sammeln können, die sehr realitätsnah sind.

► **Psychologische Sicherheit:** Den Führungskräften wird das Gefühl vermittelt, am Arbeitsplatz sie selbst sein zu können und sich ausprobieren zu dürfen.

Für den Transfer solcher interessanten Best Practices à la Honeywell braucht es unserer Einschätzung nach allerdings Coaching- und Lernkonzepte, die Führungskräfte dabei fördern. Eine notwendige Folge davon ist, dass die Personalabteilungen sehr genau wissen müssen, welche Weiterbildungen für diese Herausforderungen gebraucht werden.

Barbara Messer, Nicola Oßwald ■

Bild: Henrik Pfeifer



Die Autorinnen: Barbara Messer (BBA) ist Speaker (CSP), Trainerin, Coach, Autorin und seit über 20 Jahren tätig, auch als Ausbildungstrainerin. Sie entwickelt passgenaue Methoden und Lernsettings und gründete Trainity. Dieses Forum setzt sich mit der Zukunft des Lernens auseinander. Kontakt: www.barbaramesser.de

Bild: Uwe Klössing



Nicola Oßwald ist Expert for Innovative Trainings, Projektmanagerin bei Trainity und Trainerin für kreative Basistrainings. Sie setzt sich damit auseinander, wie neurodidaktische Prinzipien in Trainings umgesetzt werden können. Kontakt: www.trainity.org