



# Nachhaltige Produktion

Impulse  
für  
Frankfurt  
Rhein  
Main

### Lernen im Arbeitsalltag – eigenverantwortlich und mit Neugier

Wenn wir Menschen auf eine offene Zukunft mit neuen, schnell wechselnden Anforderungen vorbereiten wollen, reicht die klassische Weiterbildung nicht aus. In Kursen, Seminaren, Trainings, ob vor Ort oder online, wird Bekanntes vermittelt. Expert:innen wissen, wo es lang geht. Das eigenverantwortliche Lernen kommt dabei häufig zu kurz.

Einen Orientierungspunkt für wirklich nachhaltige Lernprozesse im Arbeitsalltag können die vier C's – Communities, Challenges, Curiosity und Coaches – bieten.

Der Reihe nach: Community steht für den Austausch in Netzwerken, der immer wichtiger wird. Ob unternehmensintern oder -übergreifend: Hier erfahren wir Neues, lernen von Kolleg:innen, können uns ausprobieren und erhalten Feedback – auf Augenhöhe. Challenges stehen für neue Herausforderungen. Das können immer wieder fordernde Aufgaben am Arbeitsplatz oder in der Community sein. Es sind wichtige Angebote, unsere Komfortzone zu verlassen und unsere Routinen auf den Prüfstand zu stellen.

### Die vier C's – Communities, Challenges, Curiosity und Coaches – bieten einen Orientierungspunkt.

Curiosity (Neugier) ist die Voraussetzung, um Neues zu schaffen, um kreativ und innovativ zu handeln. Viele Unternehmen haben deshalb Experimentierräume und Innovationslabore eingerichtet. Merck veröffentlicht Neugier-Studien. Und Coaches, das letzte C, helfen bei Fragen, die sich zum Beispiel bei der Wahl der Community oder beim Transfer von Erfahrungen stellen. Also bei den Dingen, bei denen Führungskräfte und Teams als Ratgeber an Grenzen stoßen.

Braucht es für die vier C's noch eine Personalentwicklung oder Weiterbildung? Ja, wenn sie sich dem Wandel stellen und ihre Zielgruppen auf dem Weg zum selbstorganisierten, nachhaltigen Lernen unterstützen.



**Dr. Jochen Robes**

Robes Consulting, Frankfurt am Main /  
Hochschule Darmstadt, Darmstadt  
robes-consulting.de