

G. 11503 | Heft 268 | Juli 2020 | € 17,80

managerSeminare.de  
G. 11503 | Heft 268 | Juli 2020 | € 17,80 | Fr. 25,00 | www.managerSeminare.de

**mana**  
Das Weiterbildungsmagazin

**managerSeminare**  
Das Weiterbildungsmagazin



Change in Krisenzeiten

# Spannungsfelder des Wandels

**Virtuelle Zusammenarbeit**

Wie sich Informalität herstellen lässt

**Konflikte lieben lernen**

Warum wir mehr streiten müssen

**Purpose für Praktiker**

Sinnstiftende Sofortmaßnahmen



IM PORTRÄT: MANAGERSEMINARE 268 VOM 19.06.2020

## SIRKKA FREIGANG. EXPERTIN FÜR SMARTES LERNEN

### KURZ CV:

- Diplom an FU Berlin in Erziehungswissenschaften mit Schwerpunkt auf Erwachsenenbildung (eLearning & Wissensmanagement), Abschluss Dipl. Päd.
- Promotion sowie Stipendium an der TU Dresden im Bereich Bildungstechnologie am Institut für Berufspädagogik, Fakultät für Erziehungswissenschaften, Abschluss Dr. Phil.
- Head of Smart Learning & New Work Experience, Bosch.IO GmbH  
<https://bosch.io/de/expertise/smart-learning-new-work-experience/>

Sirkka Freigang ist promovierte Erziehungswissenschaftlerin. Ihr Fokus liegt auf dem transdisziplinären Thema „Smart Learning Environments“, das an der Schnittstelle zwischen Informatik, Bildungswissenschaften und Architektur angesiedelt ist. Seit über 20 Jahren exploriert und gestaltet sie innovative Lern- und Arbeitswelten. Ihr Ziel ist es, traditionelle Lehr- und Lernsettings zu Learning Experiences, also zu Lernerlebnissen am Arbeitsplatz zu transformieren. Damit aus frontaler Wissensvermittlung ein Lernerlebnis werden kann, gestaltet sie Learning Journeys und nutzt moderne Technologien wie IoT (Internet der Dinge) und AR (Augmented Reality) bis hin zu 3D Hologrammen und VR (Virtual Reality). Als Head of Smart Learning & New Work Experience bei Bosch.IO begleitet sie Kunden bei der Co-Creation innovativer New Work Konzepte.

Als Herausgeberin eines Weblogs teilt sie ihre Erfahrungen über das Internet der Dinge und vernetzte Wissenswelten: <https://sirkkafreigang.com>

### MEINE BERUFLICHEN STATIONEN:

Da ich begleitend zu meinem erziehungswissenschaftlichen Studium IT-Schulungen geleitet habe, war meine erste Vollzeitstelle im IT-Support eher untypisch für eine Pädagogin. Das war zwar einerseits spannend, sich per Desktop Sharing auf die PCs der Kunden remote einzuwählen und Datenbanken zu reparieren, aber natürlich wollte ich wieder im bildungswissenschaftlichen Bereich aktiv werden. Darauf folgten dann prägende Jahre in der Bildungs-, Trend- und Zukunftsforschung als stellvertretende Projektleitung. In dieser Zeit erlangten wir auch den 2. Platz beim Deutschen Weiterbildungspreis 2012 für ein IoT-Bildungsprojekt. In dieser Zeit beschloss ich über IoT in Education zu promovieren und arbeitete zunächst für Volkswagen am Institut für Informatik der AutoUni bis ich 2016 zu Bosch wechselte. Dort habe ich seit 2018 die Smart Learning Services aufgebaut. Im Kern geht es darum, intelligente und hybride Arbeitswelten zu designen und IoT-basierte Lernkonzepte zu innovieren.

## DAS WOLLTE ICH AUCH MAL WERDEN:

„Geschichten-Schreiber“. Bereits in der Grundschule habe ich eigene kleine Fantasie-Geschichten aka „es war einmal“ geschrieben. Um ehrlich zu sein, ist mein heutiger Job nicht allzu weit davon entfernt, da ich viel mit Storytelling arbeite und seit Jahren viel publiziere. Entweder auf meinem eigenen Blog oder in diversen Fachmedien.

## DIESE BERUFLICHE HERAUSFORDERUNG WÜRDTE MICH REIZEN:

Founder & CEO eines EdTech Start Ups. Komplet neu anfangen und mit einem tollen Team die Welt neu denken und eine gemeinsame Vision in die Praxis bringen, verbunden mit dem Ziel, den Bildungsbereich nachhaltig zu verbessern. Es wäre schon toll, mit innovativen Learning Journeys und immersiven Services die Welt sinnvoll zu bereichern und damit die Menschen glücklicher und erfolgreicher zu machen. Ich denke da vor allem in Richtung „Learning Services on demand im öffentlichen Raum im Sinne von Smart Cities“ – eine Art erweitertes Smart Learning Environment als „Augmented Wikipedia“ in Städten oder auch im Wald. Eigentlich egal wo. Jeder könnte sein Wissen oder auch seine Geschichte zu einem Ort erzählen, dass dann jeder abrufen könnte, wenn er sich an diesem Ort befindet. Vielleicht ein bisschen zu verrückt ;-)

## WEN ICH GERN EINMAL BERATEN ODER TRAINIEREN WÜRDTE:

Nur diejenigen, die dies explizit wünschen. Ansonsten lerne ich auch sehr gerne von anderen Perspektiven und inspirierenden Menschen.

## MEIN ARBEITSPLATZ IST:

Perfekt. Der Bosch IoT Campus ist die mit Abstand beste Arbeitsumgebung, die ich jemals hatte. Ansonsten auch gerne auf Terrasse, im Homeoffice oder auch im Hotel oder Zug.

## ICH VERPASSE NIEMALS:

Meinen Social Newsfeed via LinkedIn und Twitter. Mein Netzwerk hält mich beim Thema „Learning“ und „New Work“ kontinuierlich up to date. Darin enthalten sind zum Beispiel die Neuigkeiten von meiner Bosch Kollegin und WOL-Expertin [Katharina Krentz](#). Oder auch Informationen von der GDW Gründerin [Tijen Onaran](#) oder der Corporate Learning Community rund um [Karlheinz Pape](#) sowie auch die Videobotschaften von [Dr. Anja C. Wagner](#) oder [Jöran Muuß-Merholz](#) sowie vieles mehr.

## ALS NÄCHSTES LERNE ICH:

Wie man mit weniger arbeiten mehr erreichen kann – Das ist so ein kleiner Hinweis an mich selbst in Richtung Achtsamkeit. Ich arbeite sehr viel, weil es mir viel Freude bereitet und ich mit

enormer Leidenschaft Smart Learning Environments in die Praxis bringen möchte. Dennoch ist es manchmal gut, einfach abzuschalten. So wie es Peter Lustig schon immer gesagt hat. Dazu gehört natürlich dann auch mal der Social Newsfeed (den man sonst nie verpasst :) und die vielen anderen Projekte nebenbei.

## SO MUSS EINE FÜHRUNGSKRAFT SEIN, DAMIT ICH IHR FOLGEN WÜRDE:

Ohne da nun zu lange darüber nachzudenken, also ganz spontan vielleicht eine Mischung aus drei Eigenschaften: Kompetent, authentisch & offen für Neues. Also in dem Sinn, dass die Person Erfahrung, Professionalität und Menschlichkeit ausstrahlt und dennoch nicht „altbacken“ wirkt, sondern modern und innovativ als Trendsetter in Erscheinung tritt.

## MEIN ARBEITSMOTTO:

Create Experiences and not Lessons. Dieses Motto erläutere ich wirklich in jedem Gespräch, in jedem Workshop und in jeder Keynote, weil es mein tägliches Tun begründet. Ursprünglich habe ich es 2017 auf Twitter gefunden und zwar in Form einer [Sketchnote](#), die zum dazugehörigen Buch von Paul Solarz entstanden ist: „Learn Like a Pirate - Empower Your Students to Collaborate, Lead, and Succeed“. Insofern nutzen wir auch sehr gerne den Hashtag #LearnLikeAPirate. Passt meiner Meinung nach auch sehr gut zu unserem Slogan #LikeABosch

## DIESE DISKUSSION ZUM THEMA (WAHLWEISE) FÜHRUNG (ODER) WEITERBILDUNG (ODER) HR-MANAGEMENT (ODER) ARBEITSWELT REGT MICH AUF:

Die Diskussion zum ROI, wenn es um die individuelle Entwicklung von Menschen geht. Ich sehe mich nicht nur als Facilitator und Beraterin, sondern auch als Wissenschaftlerin, die auf Basis von empirischen Befunden arbeitet. Allerdings habe ich so meine Bedenken, wenn es darum geht, alles messen zu können oder messen zu wollen. Das Thema Lernen ist so komplex und von so vielen, sich untereinander bedingenden und in Wechselwirkung stehenden (intrinsic) Faktoren abhängig, dass man valide Aussagen zur (individuellen) Lernwirksamkeit eigentlich nur über komplexe Langzeitstudien treffen kann, die in der Praxis kaum Anwendung finden, weil sie zu aufwändig und zu teuer sind. Natürlich kann man empirisch gesicherte Aussagen über einzelne, losgelöste Faktoren in einer bestimmten, also vordefinierten Situation treffen. Dies spiegelt aber selten die Realität in der Praxis wider und ist somit nur eingeschränkt übertragbar. Darüber hinaus ist meiner Meinung nach der Aufwand zum Nachweis der Lernwirksamkeit oftmals höher als der Invest in neue Lernformate. Insofern ist es auch mal sinnvoll, seinem Bauchgefühl zu vertrauen, Experimente zu wagen und den Mut zu haben, neue Wege zu beschreiten, auch wenn es dafür keine validen Zahlen oder gar Messgrößen gibt. Das Management sieht das oftmals anders. Das ist wahrscheinlich auch einer der Gründe, warum HR bzw. L&D Abteilungen im Hinblick auf Budgets eher das Nachsehen haben, was meiner Meinung nach langfristig zu klaren Wettbewerbsnachteilen führen wird.