

E.ON im Wandel

E.ON zählt zu den größten Energiedienstleistern der Welt. Das Unternehmen wurde im Jahr 2000 in Essen gegründet und beschäftigt heute weltweit über 40 000 Mitarbeiter. Die Energiewende sowie Gesetzesänderungen haben E.ON veranlasst, strukturelle und operationelle Veränderungen im Unternehmen durchzuführen. Die Mitarbeiter stehen nun vor der Herausforderung, mit dem Wandel Schritt zu halten. Eine wichtige Stütze dabei sind die prägnanten getAbstract-Zusammenfassungen von Businessbüchern und Video Talks zu topaktuellen Themen.



Neue Lernmethoden bei E.ON

Der Change-Prozess betrifft alle Unternehmensbereiche. Erst kürzlich erkannte man die Notwendigkeit, auch den Bereich „Learning“ zu modernisieren und die Mitarbeiter zu selbstbestimmtem Lernen zu befähigen.

„Wie viele andere Unternehmen stehen auch wir vor der Herausforderung, den Bereich ‚Learning‘ in einem traditionellen Umfeld zu modernisieren“, meint Sue Woods, Global Learning Media Expert bei E.ON. „Wir möchten unsere Mitarbeiter ermutigen, Eigenverantwortung für ihr Lernen zu übernehmen. Dazu bieten wir ihnen ein verbessertes Angebot an interaktiven E-Learning-Methoden. Die Herausforderung besteht darin, die Lernenden immer wieder neu zu motivieren,

selbst zu bestimmen, was sie lernen wollen, anstatt darauf zu warten, dass Lernziele von außen vorgegeben werden.“

Der allgemeine Druck, der auf dem Energiesektor lastet, erschwert jedoch die Modernisierung dieses Bereichs. „Die Modernisierung von Learning findet zu einer Zeit statt, in der uns weniger finanzielle Mittel für diesen Bereich zur Verfügung stehen. Daher müssen wir sicherstellen, dass wir aus allem, was wir tun, den größten Nutzen ziehen“, so Woods weiter.

Und genau das hat sich das E.ON Learning and Development (L&D) Team zum Ziel gesetzt: Um die Lernmethoden der Mitarbeiter auf den neuesten Stand zu bringen, wurde eine HR-Online-Plattform

geschaffen, die Antworten zu den dringendsten Fragen der Mitarbeiter liefert. Integriert in die Plattform ist das ebenso neue Learning Management System (LMS), das alle neuen Lernressourcen beinhaltet. Über diese Plattformen hat die gesamte E.ON-Mitarbeiterschaft Zugang zur getAbstract-Online-Bibliothek von Tausenden von Businessbuch- und Videozusammenfassungen.

Lernen – jederzeit und überall

„Jeder einzelne unserer Mitarbeiter hat Zugang zu getAbstract. Die Zusammenfassungen ermöglichen es ihnen, jederzeit und überall zu lernen. Ein hervorragendes Lerninstrument, das perfekt zu unserer neuen Lernkultur passt“, meint Woods.

Erzielte Ergebnisse:

- Unterstützung bei der Modernisierung des Bereichs „Learning“.
- Unterstützung von Führungskräften bei der Vorbereitung auf die Energiewende.
- Zusammenarbeit mit anderen Learning-Anbietern zur Erhöhung des Lernnutzens.
- Unterstützung der einzelnen Abteilungen bei konkreten Lernbedürfnissen.
- Nutzerkommentar: „Wenn ich zu einem Thema schnell auf dem neuesten Stand sein möchte, lese ich einfach rasch eine Zusammenfassung von getAbstract.“

CASE STUDY: **e.on**

E.ON verfolgt den 70-20-10-Lernansatz: 70 Prozent On-the-job-Learning, 20 Prozent Lernen von anderen und 10 Prozent formales Lernen. getAbstract unterstützt die neue Lernkultur von E.ON mit relevanten Inhalten genau zur richtigen Zeit. E.ON-Mitarbeiter finden getAbstract besonders hilfreich, wenn es um informelles Lernen geht, da der Onlinedienst ihnen Zugriff zu Informationen bietet, wann und wo immer sie diese gerade benötigen.

Change an der Spitze: 2020 Leadership

Bei E.ON ging der Change-Prozess von der Spitze aus. Das Unternehmen investierte in das „2020 Executive Leadership“-Programm, das der Geschäftsleitung dabei helfen sollte, ihrer Rolle als Team von Führungskräften gerecht zu werden, und sie dazu bewegen sollte, Wegbereiter für den Change-Prozess zu werden.

Das Leadership-Programm umfasst drei Herausforderungen: „Gestaltung unserer Zukunft“, „Leitung unseres Change-Prozesses“ und „Entwicklung unserer Kultur“. getAbstract half bei der Umsetzung des Programms und unterstützte jede Herausforderung mit kuratiertem Inhalt rund um Themen wie „Inspiring and Leading in Times of Change“ und „Adaptive Leadership“. Zusätzlich regte die getAbstract-Diskussionsplattform zu Debatten und zur Zusammenarbeit an.

getAbstract und der „Change Cube“

Das rasend schnelle Voranschreiten der Energiewende machte es notwendig, einen effizienten Weg zu finden, mithilfe dessen E.ON seine Mitarbeiter auf die strukturellen Veränderungen im Unternehmen vorbereiten konnte. Die zweite Herausforderung, der E.ON gegenüberstand, war ein kleines L&D-Team sowie ein begrenztes Budget.

„Wir hatten weder das Budget noch die Ressourcen, um uns persönlich mit den Mitarbeitern zu unterhalten. Deshalb haben wir ein sogenanntes digitales „Change Cube Toolkit“ zusammengestellt, ein Instrumentarium, das Ressourcen – unter anderem getAbstract – für die Bewältigung des Änderungsprozesses zur Verfügung stellt“, so Woods. „Des Weiteren haben wir eine Infografik zum Thema Change erstellt, zur Visualisierung des Veränderungsprozesses. Diese Grafik half einzelnen Mitarbeitern und Teamleitern, besser

einschätzen zu können, wie viel Unterstützung für ein gutes Vorankommen notwendig war. Das Toolkit verfügte über Ressourcen für jede Phase des Änderungsprozesses.“

E.ON errichtete auch einen physischen Würfel, durch den die Mitarbeiter hindurchgehen konnten. Die Ressourcen und Instrumentarien hingen an den Wänden. getAbstract stellte eine Liste von Zusammenfassungen und Flyer zu den Themen „Change“ und „Umgang mit Change“ zur Verfügung. Mit dieser Aktion konzentrierte sich E.ON auf den menschlichen Aspekt von Change. Die Mitarbeiter sollten Unterstützung im Umgang mit der Energiewende und ihren Auswirkungen erhalten.

Der Change Cube war ein wichtiger Schritt für die Entwicklung einer neuen Lernkultur bei E.ON. getAbstract war dabei eine große Hilfe. „Beim Change Cube geht es darum, dass die Mitarbeiter das Lernen selbst in die Hand nehmen und sich nicht auf ein L&D-Team stützen“, betont Woods. „Die Inhalte dazu lieferte getAbstract.“

Die Kraft der Synergie

Die strukturellen Änderungen betrafen alle Bereiche des Unternehmens. getAbstract arbeitete gemeinsam mit dem Learning-Team von E.ON eng mit allen Abteilungen – HR, L&D, Marketing und Sales – zusammen, um gezielt auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der verschiedenen Abteilungen eingehen zu können.

Um den größten Lernnutzen für jeden einzelnen Mitarbeiter zu erhalten, legte E.ON Wert darauf, dass die verschiedenen Anbieter der Lernressourcen zusammenarbeiten. getAbstract hat diese Bemühungen unterstützt und anderen Anbietern Zugang zum getAbstract-Portal und den Zusammenfassungen ermöglicht. Außerdem hat getAbstract Webinare organisiert, in denen diskutiert wurde, wie man Inhalte besser verknüpfen und den Lernnutzen erhöhen kann.

Wenn Woods über getAbstract spricht, rät sie anderen Unternehmen Folgendes: „Schauen Sie sich an, was Sie bereits haben, und integrieren Sie getAbstract dann in die vorhandene Infrastruktur. Das bringt viel mehr Nutzen, als getAbstract als separates Add-on zu verwenden. Und bringen Sie natürlich so viele Mitarbeiter wie möglich ins Boot, von Anfang an!“



Sue Woods

„getAbstract passt perfekt zu unserer neuen Lernkultur – die paar Minuten, in denen man etwas Neues lernt, finden immer irgendwo Platz im Alltag.“

— Sue Woods, Global Learning Media Expert