



Tech-Unternehmen ermöglicht Beschäftigten erfahrungsorientiertes Lernen mit Degreed

Kunde

ANONYMES

Tech-Unternehmen

Hauptsitz

Nordamerika

Branche

Technologie

Beschäftigte

Über 8.000

Eingesetzte Funktionen

Degreed + erfahrungsorientiertes Lernen von Degreed

Anwendungsfälle

Karriereentwicklung, Praktisches Lernen, Interne Ressourcennutzung

Herausforderung

Beschäftigte suchten nach neuen Weiterbildungsmöglichkeiten und Führungskräfte erkannten, dass nur ein mutiger Schritt hin zum praktischen Skillaufbau innerhalb des Unternehmens die individuelle Karriereförderung wirklich voranbringen konnte. Die L&D-Abteilung fand neue Wege für eine gleichberechtigte Verteilung von praktischen Lernerfahrungen für Beschäftigte außerhalb ihrer derzeitigen Funktionen oder Teams.

Lösung

Das erfahrungsorientierte Lernen von Degreed stieß einen internen Rollentausch an, der von professionellen Service- und globalen Lieferkettenteams angeleitet wurde.

Ergebnisse

Das erfahrungsorientierte Lernen war ein großer Erfolg. Allein in den ersten drei Monaten wurden 74 Karrierechancen geschaffen und 27 Auswahlentscheidungen getroffen, was zu einer Besetzungsrate von 36,5 % führte. Dieses Pilotprojekt sparte in den ersten drei Monaten mindestens 50.000 USD ein – eine Zahl, die voraussichtlich noch deutlich steigen wird. Beschäftigte bauten neue Skills auf. Führungskräfte erweiterten ihren Talentpool und das Unternehmen förderte gleichberechtigte Entwicklungschancen für alle.

Zusammenfassung

Die Verantwortlichen in einem Tech-Unternehmen erkannten, dass ein wichtiger Weiterbildungsbereich in ihrem Unternehmen fehlte und noch nicht alle Möglichkeiten zur Weiterentwicklung ihrer Beschäftigten und ihres Unternehmens ausgeschöpft waren.

Bisher konnten Angestellte ihre neuen Skills nur anwenden und weiterentwickeln, wenn ihre Führungskräfte ihnen anspruchsvolle Aufgaben zuteilten oder ähnliche Chancen

in einer anderen Geschäftseinheit sahen. Doch L&D-Teams wussten, dass die Beschäftigten ihre Entwicklung selbst aktiv mitsteuern wollten, und so fanden Weiterbildungsverantwortliche neue Wege für eine gleichberechtigte Verteilung von praktischen Lernerfahrungen – die Beschäftigten konnten ihre neu erlangten Skills nun in echten Arbeitssituationen anwenden und gleichzeitig wertvolle Kontakte für ihre berufliche Zukunft knüpfen.

Dafür erweiterten die Verantwortlichen bestehende Lernplattformen durch die Integration von erfahrungsorientiertem Lernen von Degreed.

Das intuitiv und benutzerfreundlich gestaltete erfahrungsorientierte Lernen von Degreed half den Beschäftigten dabei, sich aus ihrer Komfortzone herauszubewegen und neue Skills aufzubauen. Führungskräfte, denen es teilweise schwer fiel, die richtigen Talente zu finden, konnten so Aufgaben gemeinsam mit Beschäftigten, mit denen sie sonst vielleicht keinen Kontakt gehabt hätten, effizienter fertigstellen.

Das Unternehmen sparte somit nicht nur Geld, sondern konnte auch eine starke Kultur der Inklusion im gesamten Unternehmen und einen gleichberechtigten Zugang zu echten Karrierechancen fördern.



Herausforderung

Weiterbildung neu gedacht

Verantwortliche eines Tech-Unternehmens sahen, dass noch nicht alle Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der Beschäftigten und des Unternehmens ausgeschöpft waren. Studien zur Interaktion der Beschäftigten zeigten über viele Jahre, wie unzufrieden die Teilnehmenden vor allem mit den Möglichkeiten zur individuellen Weiterentwicklung ihrer Karriere waren.

Weiterbildungsverantwortliche erkannten, dass neue Wege zum Aufbau von Skills, vor allem bei gefragten Technologieskills, notwendig waren, um den Beschäftigten die Lernerfahrungen zu ermöglichen, die sie sich wünschten, und das Unternehmen als Ganzes voranzubringen. In einem ersten großen Schritt nutzte das L&D-Team des Unternehmens die Learning Experience Plattform (LXP) von Degreed und die Upskilling-Lösung zur globalen Ausweitung des internen Weiterbildungsnetzwerks.

Die Interaktionen stiegen sprunghaft an, da Angestellte nun einfachen Online-Zugang zu einer großen Auswahl an internen und externen Lerninhalten hatten. Beschäftigte haben Selbsteinschätzungen in 38.000 Skills vorgenommen und 325.000 Inhaltselemente abgeschlossen. Das Netzwerk erhielt so einen durchschnittlichen NPS-Wert (Net Promoter Score) von 29.

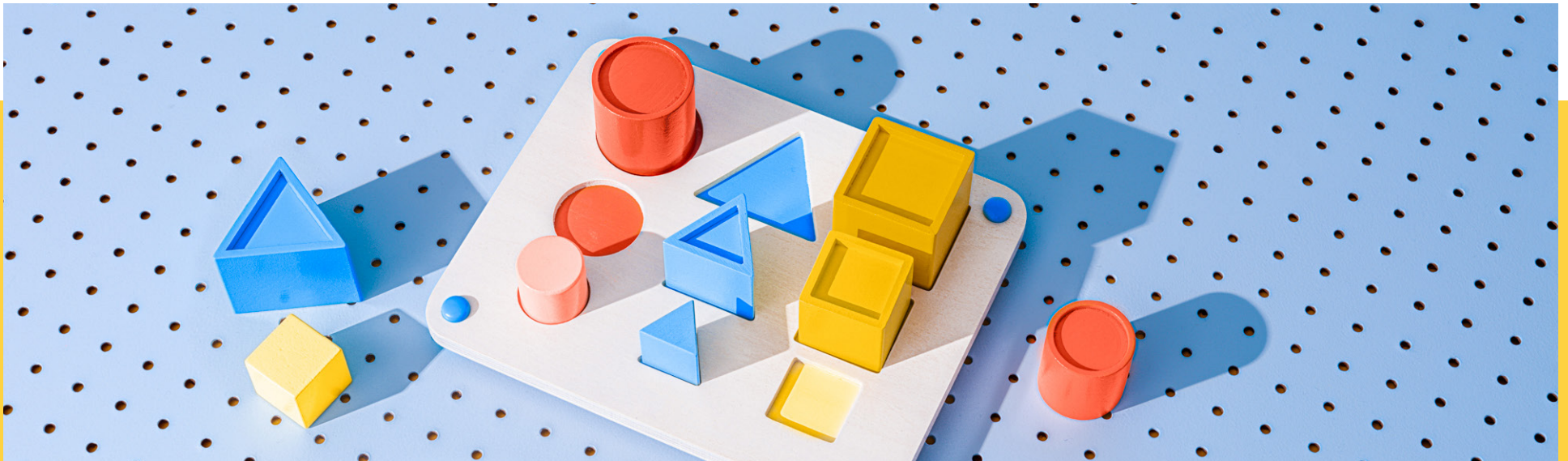
Doch den Weiterbildungsverantwortlichen reichte dies noch nicht aus und sie unternahmen einen weiteren mutigen Schritt, um ihren Beschäftigten noch mehr Möglichkeiten zur individuellen Karriereförderung zu geben – durch eine gleichberechtigte Verteilung von praktischen Lernerfahrungen außerhalb ihrer derzeitigen Funktionsbereiche oder Teams. Das Ziel? Führungskräfte mit den richtigen Tools auszustatten, Talente funktionsübergreifend einzusetzen und Beschäftigte durch verbessertes Mentoring dabei zu unterstützen, neue Skills direkt anzuwenden.

„Das Ziel? Führungskräfte mit den richtigen Tools auszustatten, Talente funktionsübergreifend einzusetzen und Beschäftigte durch verbessertes Mentoring dabei zu unterstützen, neue Skills direkt anzuwenden.“

Bisher konnten Angestellte ihre neuen Skills nur anwenden und weiterentwickeln, wenn ihre Führungskräfte ihnen anspruchsvolle Aufgaben zuteilten oder ähnliche Chancen in einer anderen Geschäftseinheit sahen. Doch für Beschäftigte, denen Networking schwer fiel oder die remote arbeiteten, war es nicht einfach, neue Karrierechancen auszumachen.

„Die Covid-19-Pandemie hat diese Situation noch weiter verschärft“, so der Weiterbildungsverantwortliche des Unternehmens. „Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten plötzlich in einem Büro, in dem Sie noch keine Kontakte knüpfen konnten. Wie sollen Sie in einer solchen Situation mögliche Chancen erkennen?“

Während manche Teams mithilfe von Tabellenkalkulationen oder anderen manuellen Methoden versuchten, einen Überblick über mögliche Karrierechancen zu behalten, suchte die L&D-Abteilung nach neuen Wegen für eine gleichberechtigte Verteilung von praktischen Lernerfahrungen im gesamten Unternehmen.





Lösung

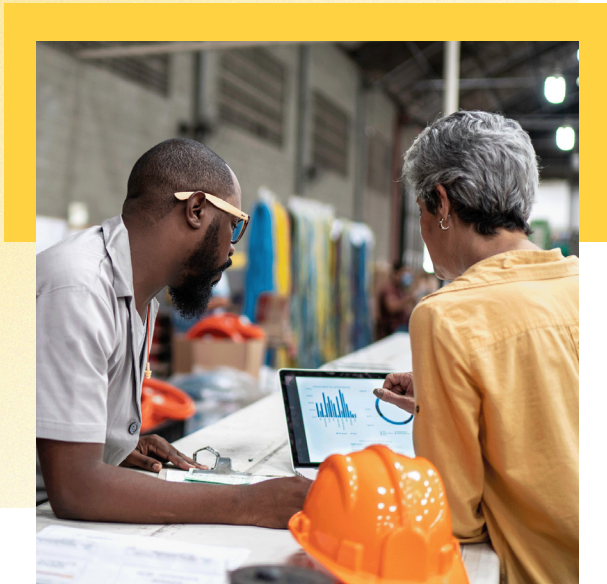
Erfahrungsorientiertes Lernen von Degreed

Um Beschäftigten die richtigen Lernerfahrungen zu ermöglichen, erweiterten Weiterbildungsverantwortliche ihre bestehenden Lernplattformen durch die Integration von erfahrungsorientiertem Lernen von Degreed, das von professionellen Service- und globalen Lieferkettenteams angeleitet wurde.

Das professionelle Serviceteam arbeitet an umsatzsteigernden Projekten und die Verantwortlichen brauchen benutzerfreundliche, schnell abrufbare Ressourcen. Das Team erklärte sich zur Teilnahme am Pilotprojekt bereit, um Beschäftigte in ihrer Entwicklung zu fördern und neue Karrierechancen aufzutun.

Die globale Lieferkette, eine große Gruppe mit 1.800 Beschäftigten, nahm am Pilotprojekt teil, um durch das erfahrungsorientierte Lernen von Degreed Lücken aufzudecken, die effizienter geschlossen werden konnten, so der Weiterbildungsverantwortliche. „Viele Aufgaben blieben unbearbeitet, da es ihnen an Ressourcen mangelte. Alles wichtige Projekte, für die sie einfach nicht genug Zeit und Kapazitäten hatten.“

Für ein erfolgreiches Pilotprojekt erstellte das L&D-Team Arbeitshilfen speziell für die einzelnen Bereiche: für Führungskräfte, die Talente empfehlen, für Anbieter:innen von Karrierechancen, die Talente suchen, für Beschäftigte und für das gesamte Unternehmen.



Ergebnisse

„Wir konzentrierten uns auf das Leistungsversprechen und schauten genau, welchen Nutzen jede Gruppe daraus ziehen könnte“, so der Weiterbildungsverantwortliche. „Als Führungskraft zögere ich vielleicht, Talente weiterzuempfehlen, denn vielleicht könnte ich jemanden mit derartigen Skills besser in meinem eigenen Team gebrauchen.“

Für Anbieter:innen von Karrierechancen schauten wir genau, ob interne Talente gleich gute Skills aufwiesen wie mögliche Neueinstellungen.“

„Die Weiterentwicklung von Beschäftigten ist in unserer Unternehmenskultur verankert. Aber es geht auch um Reziprozität, es geht um ein Miteinander. Sie teilen eine Karrierechance und bekommen dafür vielleicht ein Talent, das sogar noch bessere Skills in dem jeweiligen Bereich aufweist. Eine Win-Win-Situation für alle.“

Eine neue Art zu lernen

Allein in den ersten drei Monaten nach Einführung des internen Rollentauschs wurden 74 Karrierechancen geschaffen und 27 Auswahlentscheidungen getroffen, was zu einer Besetzungsrate von 36,5 % führte.

Die Teilnehmenden beschrieben das Austauschprogramm als intuitiv und benutzerfreundlich. Das Pilotprojekt sparte in den ersten drei Monaten schätzungsweise mindestens 50.000 USD an Lohnkosten ein – eine Zahl, die laut Weiterbildungsverantwortlichen mit Ausweitung des Programms noch deutlich steigen kann.

„Das Pilotprojekt sparte in den ersten drei Monaten schätzungsweise mindestens 50.000 USD an Lohnkosten ein – eine Zahl, die mit Ausweitung des Programms noch deutlich steigen kann.“



Persönliche und berufliche Weiterentwicklung

Teilnehmende an dem Austauschprogramm bewegten sich aus ihrer Komfortzone heraus, wandten neues Wissen direkt an und bauten so neue Skills auf.

Eine Fachkraft im Kundenservice, die für Vertragsverlängerungen zuständig war, wechselte in den Bereich Customer Experience und übernahm dort eine leitende Funktion. So lernte sie die im gesamten Produktportfolio des Unternehmens gebotene Customer Experience umfassend kennen. „Während dieser Zeit traf ich viele sehr talentierte Menschen in unserem Unternehmen, deren Fachwissen, Motivation und positive Herangehensweise mich sehr inspirierten und mir dabei halfen, mich sowohl beruflich als auch persönlich weiterzuentwickeln“, sagte sie.

Laut den Weiterbildungsverantwortlichen konzentrierten sich einige Beschäftigte auf den Aufbau von Skills und andere eher auf den Ausbau ihres beruflichen Netzwerks. „Sie wählten Aufgaben aus, mit denen sie bereits vertraut waren. So beherrschten sie vielleicht bereits einen bestimmten Skill und wussten, dass sie die Aufgabe gut erledigen würden. Ihnen war es wichtiger, dadurch Kontakt mit einer bestimmten Führungsperson zu knüpfen. Aus genau diesem Grund wechselte zum Beispiel eine Projektmanagerin aus der Produktion ins Marketing. Für uns war das ein richtiges Aha-Erlebnis.“

Ein weiterer wichtiger Punkt ist der Abbau von unbewussten Vorurteilen in Karriereförderungsprozessen bei Degreed durch erweiterte Lernmöglichkeiten für alle, so die Weiterbildungsverantwortlichen.

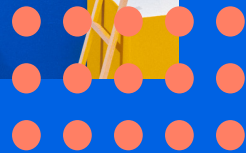
Das positive Feedback der Beschäftigten auf Fragen wie: „Würden Sie das Programm weiterempfehlen? War diese Erfahrung für Sie wertvoll? Haben Sie dabei etwas gelernt?“ war wirklich überwältigend, so die Verantwortlichen. Auch Führungskräfte waren von diesem Programm begeistert.

Unterstützung durch Führungskräfte

Führungskräfte sind meist gut darin, die Leistung von Angestellten zu bewerten und ihnen Feedback zu den Aufgaben und Zielen in ihren jeweiligen Rollen zu geben. Skillentwicklung und karrierebezogenes Coaching stellen jedoch mitunter eine Herausforderung dar. Die Plattform von Degreed bietet hier eine gute Möglichkeit zur Weiterentwicklung.



„Die erfahrungsorientierten Weiterbildungsmöglichkeiten von Degreed eröffnen völlig neue Karrierechancen ... Ein zusätzlicher Service ohne zusätzliche Kosten.“



Außerdem ermöglicht das erfahrungsorientierte Lernen von Degreed Führungskräften den Kontakt zu neuen Talenten weltweit, denen sie sonst vielleicht nie begegnet wären.

Zwei Personen der oberen Führungsetage gaben an, dass ihnen das Programm zusätzliche Ressourcen und mehr Vielfalt bei der Problemlösung bot und sie so schneller zu ihren gewünschten Ergebnissen kamen. So war in einem Beispiel der Zeitrahmen sehr begrenzt und das Einstellen einer Leiharbeitskraft nicht sinnvoll. In einer anderen Situation konnte eine Führungskraft dem Team dabei helfen, gesetzte Ziele zu erreichen, dank der Unterstützung einer Teilnehmerin, die Projekte bearbeitete, während sie die Anwendung von Microsoft Power BI erlernte.


L&D-Einblicke

Mithilfe von Degreed konnte das L&D-Team neue Einblicke gewinnen, die bei der Optimierung von Lernprogrammen helfen können.

„So gibt es vielleicht Anbieter:innen von Karrierechancen, die keinerlei positive Reaktionen und Antworten erhalten. Nun können wir herausfinden, warum dies so ist“, so der Weiterbildungsverantwortliche. „Umgekehrt kann es passieren, dass Beschäftigte an einem Projekt mitwirken wollen, dessen Projektleitung einen außergewöhnlichen Führungsstil zeigt. Ihnen geht es dann weniger um die Skills, die sie dort erlernen können, als vielmehr um den Kontakt mit dieser Führungskraft. Die Plattform bietet uns Daten, anhand derer wir genau diese Faktoren weiter ergründen können.“

Gleiche Entwicklungschancen für alle

Die Plattform schafft es, eine bereits starke Kultur der Vielfalt und Inklusion im Unternehmen auszuweiten – durch eine größere Mobilität und gleiche Weiterbildungsmöglichkeiten für alle, die Weiterbildungsverantwortliche noch weiter ausbauen wollen. Als nächstes Team wird die IT-Abteilung in einem Pilotprojekt das erfahrungsorientierte Lernen von Degreed zur Förderung von innovativen Initiativen mithilfe von neuen Talenten testen.

„Das erfahrungsorientierte Lernen von Degreed eröffnet völlig neue Möglichkeiten der Karriereentwicklung“, so der Weiterbildungsverantwortliche. „Auch wenn die Weiterentwicklung von Beschäftigten zu unseren Prioritäten zählte, hat uns Degreed dabei geholfen, bestimmte Geschäftsbereiche auszumachen, in denen Projekte auf der Strecke bleiben, weil es uns an Ressourcen oder der richtigen Priorisierung fehlt. Ein zusätzlicher Service ohne zusätzliche Kosten.“ 





Haben Sie die Skills, um sich neuen Herausforderungen zu stellen?

Website

degreed.com

E-Mail

info@degreed.com

Social Media

[@degreed](#)