



**Ecopetrol schafft mit Degreed  
nachhaltige Lerngewohnheiten in  
allen Unternehmensbereichen**

## Kunde

# ecopETROL

## Hauptsitz

Bogota, Kolumbien

## Branche

Energieversorgung

## Mitarbeitende

9.500 in der Muttergesellschaft,  
6.500 in 10 Tochtergesellschaften

## Eingesetzte Funktionen

Skill Coach, Skill Ratings

## Anwendungsfälle

Mitarbeiterentwicklung,  
Organisationsinitiativen, Upskilling,  
Reskilling, selbstgesteuerte  
Weiterentwicklung, Umgang mit  
Veränderungen

## Herausforderung

Die weltweite Energieproduktion bewegt sich zunehmend weg von fossilen Brennstoffen und hin zu kohlenstoffarmen Alternativen. An diesen Wandel müssen sich Energieunternehmen anpassen – so auch Ecopetrol. Dabei spielte die Weiterbildung und Entwicklung der Mitarbeitenden eine zentrale Rolle. Das Unternehmen wollte neue Lernerfahrungen schaffen und eine neue Lernmentalität etablieren, bei der die Mitarbeitenden auf allen Ebenen, statt nur die Führungskräfte, aktiv am Lernprozess beteiligt sind und ihre Entwicklung selbst steuern können. Dies umfasste Mitarbeitende in der Verwaltung und in allen anderen Bereichen, wie z. B. vor Ort in den Raffinerieanlagen.

## Lösung

Die Benutzerfreundlichkeit und Flexibilität der intuitiven LXP von Degreed beeindruckten die Weiterbildungsverantwortlichen ebenso wie das Degreed-Team. Und damit Ecopetrol seine Personalentwicklungsziele optimal erreichen kann, steht die von Degreed unterstützte Plattform GENius (inspiriert vom „G“ und „E“ in Grupo Ecopetrol, dem spanischen Namen des Unternehmens) allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

## Ergebnisse

Beeindruckende 90 % der Beschäftigten bei Ecopetrol sind auf Degreed aktiv, 45 % davon nutzen es jeden Monat. Feedback-Umfragen zeigen, dass die Mitarbeitenden sehr zufrieden sind. Endbenutzer:innen gaben Degreed einen durchschnittlichen Net Promoter Score (NPS) von 45 – ein beachtlicher Wert. In den letzten sechs Monaten wurden 440.000 Lernelemente absolviert, von denen nur 20 % über das LMS des Unternehmens erfolgten. Die überwiegende Mehrheit stammte von Personen, die ihre persönlichen Interessengebiete selbstständig erkundeten. Einige der Frühanwender:innen des Systems waren Mitarbeitende, die im Betrieb und in der Wartung tätig sind und nicht ausschließlich am Schreibtisch arbeiten. Die Mitarbeitenden entwickeln neue Lerngewohnheiten, nehmen ihre Entwicklung selbst in die Hand und unterstützen das Unternehmen dabei, seine langfristigen Ziele zu erreichen.



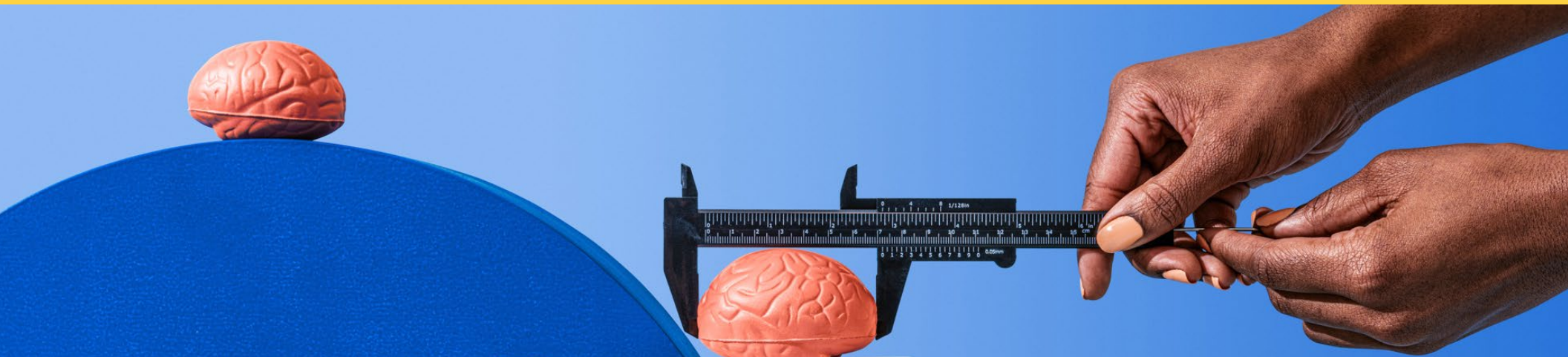
## Zusammenfassung

Die kolumbianische staatliche Öl- und Gasgesellschaft Ecopetrol ist einer der größten Energieversorger Südamerikas mit Niederlassungen in Kolumbien, Brasilien, Mexiko und den Vereinigten Staaten. Das Unternehmen ist in allen Bereichen der Energiegewinnung aus fossilen Brennstoffen tätig, einschließlich Exploration, Produktion, Raffination und Transport.

Das Unternehmen konzentriert sich für die nächsten zwei Jahrzehnte auf neue Formen der Energiegewinnung, die sozial verantwortlich und ökologisch nachhaltiger sind. Dafür müssen die Mitarbeitenden stets auf dem neusten Stand gehalten werden und nachhaltige Lerngewohnheiten etablieren. Um diese langfristige Vision zu unterstützen, suchte die L&D-Abteilung nach innovativen Wegen, um neue Lern- und Entwicklungsziele zu entwickeln und sie erfolgreich umzusetzen.

Mit Degreed als Herzstück seiner Lerntechnologie und Strategie zur Mitarbeiterbindung hat das Unternehmen der großen Mehrheit seiner Mitarbeitenden, auch denen in der Produktion, umgehend Zugang zu einer neuen Lernerfahrung geschaffen, mit der sie ihre eigene Weiterentwicklung mitgestalten können. Das Ergebnis? Sie entwickeln neue Lerngewohnheiten und erwerben die Fähigkeiten, die sie benötigen, um neue Initiativen voranzubringen und wettbewerbsfähig zu bleiben.





## Herausforderung

### Bei der Zukunft der Energie ganz vorne mit dabei

In der weltweiten Energieproduktion geht es in den letzten Jahren zunehmend darum, Energie aus kohlenstoffarmen Alternativen zu gewinnen. Gleichzeitig ist das Interesse der Investoren an nachhaltigen, erneuerbaren Energiequellen stark gestiegen. Auch Energieunternehmen verfolgen diese Trends und bereiten sich auf die Energiewende vor – so auch Ecopetrol: Das Unternehmen hat erkannt, dass die Weiterbildung und Entwicklung der Mitarbeitenden eine zentrale Rolle dabei spielt.

Die kühne Unternehmensstrategie 2040 zielt darauf ab, wettbewerbsfähige Renditen zu erzielen und das Unternehmen auf ein sozial und ökologisch nachhaltigeres Geschäftsmodell umzustellen. Eine der wichtigsten Säulen ist der Ausbau des emissionsarmen Geschäftsbereichs auf bis zu 50 % des Gewinns vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) bis 2040. Dafür plant die Unternehmensführung, 70 % der Belegschaft bis 2030 umzuschulen – ein Schritt, der das Reskilling

und Upskilling oder „Umrüsten der Mitarbeitenden“ wichtiger denn je macht, so Jorge Rojas Aldana, Koordinator für Lernplanung und -management.

Die Verantwortlichen der Universidad Ecopetrol, der unternehmenseigenen Universität, sollten neue Lernziele konzipieren und Wege finden, um diese erfolgreich zu erreichen – in Anlehnung an die Strategie von Ecopetrol. Sie wollten neue Lernerfahrungen schaffen, die über Präsenzs Schulungen und LMS-Inhalte hinausgehen. Es ging um eine neue Denkweise, bei der die Mitarbeitenden auf allen Ebenen, statt nur die Manager:innen, eine positive Lernkultur fördern und ihre eigene Weiterentwicklung in die Hand nehmen. Dies umfasste Mitarbeitende in der Verwaltung und in allen anderen Bereichen, wie z. B. in den Raffinerieanlagen.

# Lösung

## Degreed

Nach der Evaluierung zahlreicher Anbieter von Lerntechnologien entschied sich Ecopetrol für Degreed. Die Weiterbildungsverantwortlichen waren von der Benutzerfreundlichkeit und Flexibilität der intuitiven LXP von Degreed ebenso beeindruckt wie vom Degreed-Team. So sind sie in der Lage, die Personalentwicklungsziele von Ecopetrol optimal zu erreichen.

„Ein entscheidender Faktor für uns war die kurze Umsetzungszeit“, sagte Monica Santos, Ecopetrol Schools Leader, und fügte hinzu, dass der gesamte Prozess innerhalb von sieben Wochen abgeschlossen war – pünktlich vor der jährlichen Urlaubspause des Unternehmens. „Das Degreed-Team arbeitete auf beeindruckende Weise. Alle waren so motiviert. Schnell und kompetent lösten sie jede einzelne unserer Fragen. Ich habe noch nie an einem so gut funktionierenden Technologieprojekt mitgearbeitet. Alles war wirklich sehr einfach zu lösen.“

Die von Degreed unterstützte Plattform GENius (inspiriert vom „G“ und „E“ in Grupo Ecopetrol, dem spanischen Namen des Unternehmens) steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

Die Einführungsstrategie des Lernteams basierte darauf, Benutzer:innen direkt miteinzubinden und abteilungs- und regionsübergreifende Lernstil-Archetypen zu identifizieren. Daraus ergaben

sich vier Lerntypen: pragmatisch-adaptiv (1 %), rational-analytisch (43 %), reflektiv-konvergent (50 %) und aktiv-divergent (6 %). Auch die L&D-Abteilung nutzte diese Kategorien, um Dutzende von gezielten Mitteilungen zu verfassen, die den Zugang zur neuen Technologielösung unterstützen sollten. Rationale Analytiker mussten sich beispielsweise sicher sein können, dass die Lösung für sie geeignet ist, da sie sonst vielleicht nicht einmal einen Link geöffnet hätten. Also wurde die Unternehmenskommunikation entsprechend angepasst, um die Erfahrungen, Bedürfnisse, Motivationen und Probleme der Mitarbeitenden zu berücksichtigen.

„Wir wollten eine emotionale Bindung aufbauen“, so Rojas Aldana. „Wir schickten zahlreiche Nachrichten zur Bedeutung des Reskilling und Upskilling. Die Botschaft lautete: Wenn Sie für Ihre Arbeit und dieses Unternehmen brennen, können Sie hierbleiben. Aber Sie müssen sich weiterentwickeln, wenn Sie für die Zukunft gerüstet sein wollen. Also legen Sie los.“

Darüber hinaus nutzte L&D obligatorische Anmeldungen und Inhalte, Webinare, Frage- und Antwort-Sitzungen, Hashtags wie #begenius und #wakeupskills und vieles mehr, um die Interaktionen zu fördern. Eine weitere wichtige Strategie bestand darin, die Mehrheit der 1.200 Personalleiter:innen des Unternehmens in persönlichen Telefongesprächen für das Projekt zu gewinnen und zu begeistern.





# Ergebnisse

## Mit nachhaltigen Lerngewohnheiten wettbewerbsfähig bleiben

*Beeindruckende 90 % der Beschäftigten bei Ecopetrol sind auf Degreed aktiv, 45 % davon nutzen es jeden Monat. Feedback-Umfragen zeigen, dass die Mitarbeitenden sehr zufrieden sind. Die Endbenutzer:innen gaben Degreed einen durchschnittlichen Net Promoter Score (NPS) von 45 – ein beachtlicher Wert.*

*In den letzten sechs Monaten wurden 440.000 Lernelemente absolviert, von denen nur 20 % über das LMS des Unternehmens erfolgten. Die überwiegende Mehrheit stammte von Personen, die ihre persönlichen Interessengebiete selbstständig erkundeten.*

*Überraschend war dabei, dass einige der Frühanwender:innen des Systems Mitarbeitende aus dem Betrieb und der Wartung waren, die nicht ausschließlich am Schreibtisch arbeiten. Dieses Engagement der Mitarbeitenden in Bereichen außerhalb der üblichen Bürotätigkeiten übertraf alle Erwartungen von L&D.*

*„Wir sagten zu Beginn des Projekts: ‚Wenn wir nicht alle begeistern können, ist das okay!‘ Aber als wir die Zahlen überprüften, waren wir alle überrascht“, so Santos. „Sie suchten nach Themen, die mit ihrer Arbeit zu tun hatten, aber nicht direkt mit ihrer Position. Das war eine enorm wichtige Erkenntnis. Es gab einige obligatorische Lernelemente, die sie auch absolvierten. Aber sie begaben sich auch auf Entdeckungsreise. Einige von ihnen taten dies während ihrer Nachtschichten, weil dann weniger los ist.“*





*In der Raffinerie Barrancabermeja greift Luis Giovanni Barbosa Arias auf Videos, Dokumente und kurze Artikel zu und konzentriert seine Lernaktivitäten auf bestimmte Bereiche.*

*„In diesem Tool gibt es vielfältige Inhalte“, so die Leitung der Abteilung Rohölraffination. „Sie sind leicht zu finden und wir können uns mit anderen Mitarbeitenden des Unternehmens austauschen, die uns beim individuellen und kollektiven Lernen unterstützen.“*

*Für Lorena Rueda, Leiterin der Leadership School, ist die Plattform intuitiv und praxisnah und regt Gespräche unter Führungskräften an. „Führungskräfte tun sich oft schwer, ihre Termine und Zeit optimal zu managen, und GENius ermöglicht es uns, ihnen schnell das zu liefern, was sie brauchen, und ihnen gleichzeitig Zugang zu einer unendlichen Welt von Inhalten zu geben.“*

*Das Ergebnis all dieser Untersuchungen ist eindeutig. Die Mitarbeitenden entwickeln neue Lerngewohnheiten und schließen damit den Kreis zu einem wichtigen Ziel des Lernteams: die Mitarbeitenden dazu zu inspirieren, ihre Weiterentwicklung selbst in die Hand zu nehmen. Aber auch an den anderen Zielen des Teams wird gearbeitet. Während das Unternehmen zunehmend neue Technologien und Prozesse einführt, wissen die Mitarbeitenden bereits, wie sie sich genau die Skills aneignen können, die sie zur Unterstützung dieser Initiativen und zur Erhaltung ihrer Wettbewerbsfähigkeit benötigen.*

*„Bei der Einführung von Degreed ging es darum, nachhaltige Lerngewohnheiten aufzubauen“, so Santos. „Wir schaffen eine positive Lernkultur für alle.“*

*„Die Begeisterung war groß“, so Rojas Aldana. „Und wir konnten eine Kultur des lebenslangen Lernens schaffen.“*

# Über Degreed

Degreed gibt Millionen von Beschäftigten in hunderten Unternehmen weltweit eine Lernplattform zur Entwicklung der nötigen Skills für heute wie für die Zukunft an die Hand.

Dazu vereinen wir selbstgesteuertes Lernen und Upskilling mit Schulungskonzepten, mit denen Unternehmen konsequent auf ihre Ziele hinarbeiten und schnell auf neue Geschäftsanforderungen reagieren können.

Für Unternehmen bedeuten die Technologien von Degreed eine agilere Talententwicklung, die auf tiefgehende Einblicke in vorhandene Skill-Sets gestützt ist. Beschäftigte wiederum können ihre Karriere durch personalisierte, auf ihre Expertise und Interessen abgestimmte Lernerfahrungen selbst in die Hand nehmen.

Degreed wurde 2012 gegründet und hat seinen Hauptsitz in Pleasanton, Kalifornien, sowie weitere Niederlassungen in Salt Lake City, New York, London, Amsterdam und Brisbane.

Mehr über Degreed erfahren: [Website](#) / [YouTube](#) / [LinkedIn](#) / [Twitter](#)

