

Die L&D-Abteilung bei Ericsson bereitet Beschäftigte dank Degreed auf eine 5G-Zukunft vor

Kunde

ERICSSON



Hauptsitz

Kista, Stockholm, Schweden

Branche

Netzwerke und Telekommunikation

Beschäftigte

Mehr als 100.000

Eingesetzte Funktionen

LXP, Skill Coach, Degreed Intelligence

Anwendungsfälle

Skillentwicklung, Einsatzbereitschaft, Änderungsmanagement, Leistungsplanung, Compliance-Training

Herausforderung

Zahlreiche Lernplattformen und eine entsprechend unübersichtliche und uneinheitliche Skillentwicklung: Weiterbildungsverantwortliche bei Ericsson suchten nach Wegen, die Weiterentwicklung der Beschäftigten zu vereinfachen. Lernen sollte in die täglichen Aufgaben integriert und die L&D-Strategie auf die unternehmensweite Initiative „Quest for Easy“ (Suche nach

Vereinfachung) zur Wachstumssteigerung im gesamten Unternehmen ausgerichtet werden.

Lösung

L&D setzt die LXP und die Upskilling-Lösungen von Degreed an die Spitze der Lerntechnologien von Ericsson. So können alle Lerninhalte verbunden und die persönliche und berufliche Weiterentwicklung der Angestellten individuell gestaltet werden.

Ergebnisse

Über mehrere Jahre konnte Ericsson seine Gesamtausgaben für Weiterbildungen um 50 % senken und gleichzeitig die Fertigstellungsrate um 62 % und die Zahl der Lernstunden um 24 % steigern. Beeindruckende 97 % der Beschäftigten und 99 % der Führungskräfte haben aktive Degreed-Profile – und bis zu 64 % aller Beschäftigten des Unternehmens loggen sich einmal oder mehr pro Monat ein, um neue Inhalte zu erlernen. So konnten sie wichtige 5G-Skills für Kunden und die Gesellschaft allgemein aufbauen – ein wichtiger Schritt, um Ericsson weltweit führend in der 5G-Technologie zu machen.

Zusammenfassung

Die L&D-Abteilung suchte nach einer Lösung, die die einzelnen Teile der Lerntechnologie-Infrastruktur bei Ericsson zusammenführen konnte. Gleichzeitig wollte das Lernexpertenteam die Weiterentwicklung von Beschäftigten an die strategische Neuausrichtung des Unternehmens anpassen – einfach war nun die oberste Priorität. So führten sie die neue Strategie für das L&D-Ökosystem „Lernen leicht gemacht“ ein. Die LXP von Degreed fand in allen Abteilungen von Ericsson weltweit Anwendung und Lernen sollte Teil der täglichen Aufgaben der Beschäftigten werden. Dank dieses innovativen Ansatzes zur Skillentwicklung kann Ericsson seine Position an der Spitze weiter behaupten und profitables Wachstum vorantreiben.



Herausforderung

„Uns fehlte jegliche systematische Strategie. Wir brauchten eine Lösung für alle unsere Belange.“

–**Peter Sheppard**
Head of Global L&D Ecosystem

Neue Konzepte für Weiterbildung und Karriereentwicklung

Als Ericsson einen völlig neuen Weg einschlug und sein gesamtes Unternehmen an der „Quest for Easy“ (Suche nach Vereinfachung) ausrichtete, wollte das schwedische Netzwerk- und Telekommunikationsunternehmen branchenführend in der 5G- sowie weiteren aufkommenden Technologien werden – vereinfachte Prozesse für nahtlose Erfahrungen bei Kunden, Zulieferern oder Beschäftigten.

In diesem Zuge hat auch das Global Learning & Development-Team erkannt, wie komplex und unübersichtlich die vielen Lernplattformen (inklusive LMS, Webinar-Tool und diverse Inhaltsbibliotheken) die Lernerfahrung bei Ericsson gemacht haben. Es gab sechs unterschiedliche Zugangspunkte, mehr als 15.500 nicht verbundene Lernelemente und keine effektive Möglichkeit für mobiles Lernen.

„Uns fehlte jegliche systematische Strategie“, so Peter Sheppard, Head of Global L&D Ecosystem. „Wir brauchten eine Lösung für alle unsere Belange.“

Das Lernexpertenteam suchte nach einer Lösung, die die einzelnen Teile der Lerntechnologie-Infrastruktur bei Ericsson zusammenführen und gleichzeitig die Weiterentwicklung von Beschäftigten an die strategische Neuausrichtung des Unternehmens anpassen konnte. So führte L&D die neue Strategie für das L&D-Ökosystem „Lernen leicht gemacht“ ein.

Lösung

Selbstbestimmtes Lernen mit Degreed

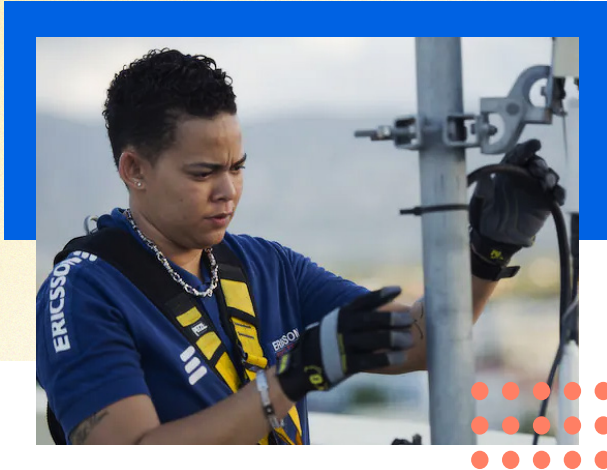
In Zusammenarbeit mit IT und HR suchte das Lernexpertenteam nach einer LXP, die seine Vision „Lernen leicht gemacht“ in die Realität umsetzen könnte. Nach der Auswahl und Prüfung von drei Technologielösungen auf Funktionalität, Personalisierungsmöglichkeiten, Kuration von Inhalten, mobilen Nutzungsmöglichkeiten und Analysefunktionen entschied Ericsson sich für Degreed – basierend auf diesen Faktoren sowie seinen KI-Funktionen, der Benutzererfahrung und der Unterstützung bei der Implementierung.

Als Pilotprojekt testete die L&D-Abteilung mit Ericssons IT-Abteilung sowie Standorten in der Region Nordamerika die LXP von Degreed, wodurch über 5.000 Beschäftigte Zugriff darauf erhielten. Die IT-Abteilung war zunächst weniger begeistert davon, dem bestehenden Ökosystem eine weitere Technologielösung hinzuzufügen. Doch angesichts der enorm positiven Rückmeldungen der Pilotgruppen war sie schnell von Degreed überzeugt.

Mit dem erfolgreich abgeschlossenen Pilotprojekt sowie nachweislichen Vorteilen für das gesamte Unternehmen wandte sich die L&D-Abteilung an HR und IT, um ihre Zustimmung zur Einführung von Degreed in allen Ericsson-Standorten weltweit einzuholen.

„Harte Fakten (wie ROI) wurden verlangt“, so Sheppard. „So führten wir eine Umfrage unter den Teilnehmenden des Pilotprojekts durch und identifizierten eindeutige und realistische Einsparungsmöglichkeiten, wie beispielsweise verringerte Suchzeiten und schnellere Entwicklung von individuellen Lernpfaden.“

Nach der endgültigen Zustimmung durch die Führungsetage halfen interne Fachkräfte dabei, die globale Einführung von Degreed für die Beschäftigten so einfach wie möglich zu gestalten, und in einer umfassenden Marcomms-Kampagne wurden für alle Beschäftigten Videos, Artikel, E-Mail-Kommunikation sowie Onboarding-Sessions online zur Verfügung gestellt. Und das vielleicht Wichtigste: Die in Degreed erstellten Lernpfade konzentrierten sich auf unternehmenskritische Skills, vor allem die 5G-Technologie, um das Lernen direkt mit strategischen Geschäftsprioritäten zu verbinden.





Ergebnisse

L&D als Innovationstreiber

Degreed vereint nun alle Lerntechnologien bei Ericsson und integriert alle Lerninhalte aus internen und externen Quellen. Die Beschäftigten haben nun einfachen Zugang zu allen möglichen Lerninhalten und Lernen ist zu einem festen Bestandteil des Arbeitsalltags im gesamten Unternehmen geworden. Degreed richtet dabei den Skillaufbau an bestehenden Unternehmenszielen aus, wodurch Ericsson seine Position an der Spitze weiter behaupten und profitables Wachstum vorantreiben kann.

Beeindruckende 97 % der Beschäftigten und 99 % der Führungskräfte haben aktive Degreed-Profile – und bis zu 64 % aller Beschäftigten des Unternehmens loggen sich einmal oder mehr pro Monat ein, um neue Inhalte zu erlernen.

„Degreed ist das Herz unserer L&D-Technologiestruktur, durch das wir unsere Vision einfacher Lernerfahrungen verwirklichen können“, so Sheppard. Begeistert war er auch davon, dass die Plattform direkt nach ihrer Einführung individuelle Empfehlungen für passende weiterführende Lerninhalte abgab.

Weiterbildungsverantwortliche nutzten quantitative Daten, um die Wirksamkeit von Degreed in jeder Phase der Implementierung zu beurteilen. In der Pilotphase gaben 75 % der Teilnehmenden in einer Umfrage an, dass sie diese Technologielösung ihren Kolleg:innen sehr empfehlen würden, und verteilten einen beträchtlichen NPS (Net Promoter Score) von 46. Zudem schätzten 74 % der Teilnehmenden, dass sie dank Degreed nur noch lediglich die Hälfte der Zeit für die Suche nach neuen Lerninhalten aufwenden würden.

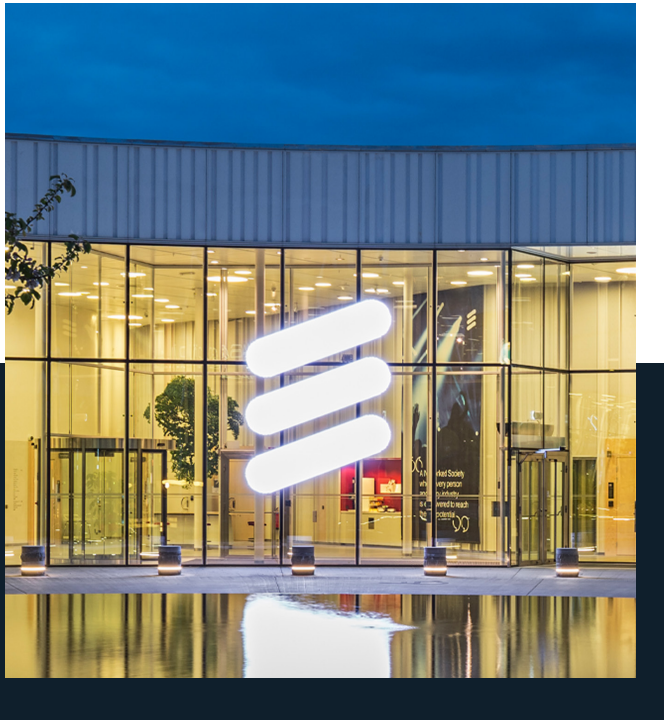
Im Jahr 2021, als das Pilotprojekt längst abgeschlossen war, bewerteten die Beschäftigten von Ericsson die LXP von Degreed weiterhin mit einem durchschnittlich hohen NPS von 39, und zum Ende des Jahres sogar mit einem NPS von 43.

Ericsson ist nun eine der weltweit führenden Organisationen in der 5G-Technologie und im Aufbau von 5G-Skills. Das Unternehmen kann so neue Telekommunikations- und Netzwerk-Services sowie Infrastruktur für führende Internetanbieter weltweit anbieten.

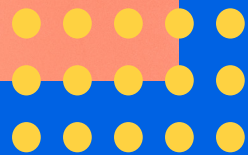
Gezieltes und personalisiertes Lernen


Verschiedene Teams und Abteilungen haben Degreed bereits erfolgreich für spezielle Initiativen genutzt. So half Degreed der Sales L&D-Abteilung dabei, ein zukunftsorientiertes, branchenweit anerkanntes Vertriebsprogramm namens SET2WIN einzuführen. Basierend auf flexiblen Lernpfaden werden bestehende Skills reaktiviert, neue Fähigkeiten vermittelt und Beschäftigte, die ihre Skills aufbauen, anwenden und erweitern, belohnt. Dieses Programm vereint die Skillentwicklung mit den neusten Vertriebsstrategien und -lösungen von Ericsson.

Degreed wurde dabei an allen Standorten von Ericsson zur Entwicklung von Lernpfaden und -plänen genutzt, die auf das Portfolio von Ericsson abgestimmt sind. Diese Lernpfade und -pläne werden dabei für eine einfache Kuration und schnellen Zugriff auf relevante Lerninhalte vom Unternehmen besonders gefördert. Auch das Compliance-Training gewinnt an Bedeutung zur Sicherung eines integren Arbeitsumfeldes – ein weiteres wichtiges Lernangebot in Degreed. Dies führte zu erstaunlichen Ergebnissen. So stiegen laut Sheppard die erfolgreichen Abschlüsse des preisgekrönten Anti-Bestechungs- und Antikorruptionstrainings im Unternehmen von 0 % auf 99 % innerhalb von 44 Tagen an. „Diese unglaubliche Entwicklung wäre ohne Degreed nicht möglich gewesen.“



Dank Degreed konnte Ericsson die Gesamtausgaben für Weiterbildungen um **50%** senken und gleichzeitig die Fertigstellungsrate um **62%** sowie die Zahl der Lernstunden um **24%** steigern.





Zudem konnte der Lernfokus bei Ericsson vermehrt auf relevante Skills gelegt werden. Wenn sich Mitarbeitende das erste Mal bei Degreed einloggen, wählen sie für ihre Position wichtige Skills aus, die sie gern aufbauen oder weiterentwickeln wollen. Diese können sie dann kontinuierlich aktualisieren. Mit diesen Informationen entwickelt Degreed Empfehlungen für Lerninhalte und Lernpläne, die vielfältige Lernelemente umfassen, sowie Lernpfade mit speziellen Skills, Themen, Events und Strategien, die vom Lernexpertenteam erarbeitet werden. Degreed ermutigt Beschäftigte aber auch dazu, ihre Skills selbst zu bewerten und von ihren Kolleg:innen oder Führungskräften einschätzen zu lassen.

Dank Degreed können Beschäftigte bei Ericsson zudem mit speziellen Lernplänen und -pfaden Kompetenzen in sieben wichtigen Skillbereichen zur Förderung des Unternehmenswachstums aufbauen. Dies wird begleitet durch ein Leistungsmanagementverfahren, bei dem Beschäftigte in Beurteilungsgesprächen mit ihren Führungskräften zum Ende des Jahres vier Fokus-Skills in Degreed auswählen. Die Auswahl der Beschäftigten basiert dabei auf drei Faktoren: persönliche Leistung, Karriereziele und wichtige Skills für Ericsson.

Die Vorteile für das Unternehmen liegen auf der Hand: Die Daten zeigen, dass sich Beschäftigte vor allem auf Skills konzentrieren, die für den Erfolg von Ericsson maßgeblich sind, wie 5G, KI, maschinelles Lernen, Zusammenarbeit, Vertrieb und Automatisierung.

Anhand der Daten von Degreed kann das Lernexpertenteam auch Aussagen zu Rezenzeffekt, Häufigkeit und Umfang der LXP-Nutzung machen. Das Lernexpertenteam kann die Beschäftigten einer von vier Lerngruppen zuordnen – Champions, Neue Lernende, Zielgerichtete Lernende oder Inaktive Lernende. Diese Informationen nutzt das Team dann, um jeder Lerngruppe einzigartige und maßgeschneiderte Lerninhalte zu empfehlen und diese zu weiteren Lernaktivitäten anzuregen.

Die Beschäftigten bei Ericsson sind begeistert von der Flexibilität von Degreed und seiner mobilen App für spannende Lernerfahrungen. Degreed verbindet jeden einzelnen mit kuratierten Inhalten und auch die Benutzer:innen untereinander. So entstand eine lebendige Community von Lernenden und Expert:innen.

„Ich liebe Degreed“, so Marlon Simmer, Service Readiness Director im Bereich Network Engineering. „Ich benutze es ständig und versuche, andere von seinem Nutzen und der einfachen Implementierung zu überzeugen. In meinen über 23 Jahren bei Ericsson habe ich bisher keine bessere Lernplattform zur Weiterentwicklung von Kompetenzen gesehen.“




Ausgezeichnete Rendite

Mit Degreed konnte Ericsson die Gesamtausgaben für Weiterbildungen um 50 % senken und gleichzeitig die Fertigstellungsrate um 62 % und die Zahl der Lernstunden um 24 % steigern.

Weiterbildungsverantwortliche können nun Lerninhalte und Lösungen schneller erstellen und weltweit verfügbar machen, ohne die zeitaufwendige Wartung der Microsoft SharePoint-Seiten. Sie haben zudem besseren Zugriff auf umfassende Berichte zu Erledigungen von Lerninhalten, denn L&D-Abteilungen haben Einblick in alle formellen Lernaktivitäten und nicht nur in die im unternehmensinternen LMS abgeschlossenen Kurse.

Durch die vermehrte Integration von kostengünstigeren Online-Inhalten konnte Degreed Schulungen noch interessanter und selektiver gestalten. Auch die Kosten und der Zeitaufwand für die Inhaltserstellung konnten durch bereits verfügbare Online-Ressourcen gesenkt werden.

Laut Sheppard kommen Beschäftigte dank Degreed schneller zum Ziel und lernen vermehrt im Team. Die LXP motiviert sie dabei zum Teilen von neuen Inhalten.

„In der Zukunft“, so Sheppard, „wird Degreed ein zentraler Partner auf unserem Weg sein. Wir wollen zeigen, wie die Skillentwicklung das Unternehmenswachstum vorantreibt. Degreed wird uns durch fortschrittliche Analysetools und Zertifizierungen dabei helfen, unsere Skillverteilung zu verstehen und unsere Beschäftigten bei der individuellen Weiterentwicklung durch nahtlose Integrationen mit unserem Talentpool zu fördern. Degreed wird also zum Skill-Coach aller Beschäftigten.“ 

Über Degreed

Degreed steht für Wachstum und Innovation durch lebenslanges Lernen – ein Credo, das wir seit unserer Gründung im Jahr 2012 konsequent verfolgen, um den globalen Wandel in Richtung einer modernen Lernkultur voranzutreiben. So umfasst unser Kundenstamm heute neben mehr als 100 Vertretern der Global 2000 etwa auch jedes dritte Unternehmen der Fortune 50. Unser so dynamisches wie umfassendes Konzept macht es möglich, vorhandene Skillsets klar zu bestimmen und noch benötigte Skills gezielt zu entwickeln – durch individuelle, kollaborative und erfahrungsorientierte Lernmöglichkeiten, die Beschäftigten und dem gesamten Unternehmen gleichermaßen zum Erfolg verhelfen. Die Plattform von Degreed ist derzeit in 28 Sprachen verfügbar und unterstützt Unternehmen rund um den Globus bei dieser Transformation, damit sie bei Lernenden aus mehr als 200 Ländern Realität wird.

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

