



Die Polizei von Ottawa folgt dem Ruf und demokratisiert das Lernen

Kunde



Hauptsitz

Ottawa, Ontario, Kanada

Branche

Behörde

Beschäftigte

2.100

Eingesetzte Funktionen

LXP, Teilen von Inhalten, Empfehlungen von Lerninhalten

Anwendungsfälle

Mitarbeiterentwicklung, Weiterbildung von Führungskräften, Selbstgesteuertes Lernen, Lerngemeinschaften

Herausforderung

Das Lernen in der Polizeibehörde von Ottawa konzentrierte sich weitgehend auf die Entwicklung von Führungskräften, und selbst in diesem Bereich war der Zugang begrenzt. Die meisten Mitarbeitenden, darunter auch die Beamt:innen im Außendienst, hatten über ein Lernmanagementsystem (LMS) Zugang zu einer begrenzten Anzahl von Onlinekursen. Das L&D-Team verfügte über keinerlei Daten zu Skill-Gaps und nutzte ein bereits 15 Jahre altes Kompetenzmodell. Das konnte nicht mehr lange gut gehen.

Lösung

Die Organisation entschied sich für Degreed aufgrund der intuitiven Benutzerfreundlichkeit, der einfachen Integration, der mobilen Zugriffsmöglichkeiten und der Fähigkeit, als zentraler Lern-Hub zu agieren. Außerdem waren Weiterbildungsverantwortliche begeistert von den diversen Möglichkeiten zur Nachverfolgung des Lernfortschritts der Mitarbeitenden. Auch können sie Skills einfach mit neuen, vereinfachten Kompetenzen verknüpfen, mit denen sich die Entwicklung in der gesamten Organisation steuern lässt.

Ergebnisse

Sechs Monate nach der Einführung von Degreed haben bereits 1.600 Beschäftigte in der gesamten Polizeibehörde die LXP jeden Monat genutzt. Damit haben sie den Erfolgsmaßstab von Degreed um fast 50 % übertroffen. Polizeibeamt:innen und ziviles Personal interessieren sich für eine breite Palette an Themen – jederzeit und überall, gemeinsam und auf mobilen Geräten. Lebenslanges Lernen ist eine Priorität, und Weiterbildungsverantwortliche gestalten die Programme zur Entwicklung von Führungskräften neu.



Zusammenfassung

Die Polizei von Ottawa wurde 1995 durch den Zusammenschluss mehrerer seit langem bestehender Strafverfolgungsbehörden gegründet und engagiert sich für den Schutz und die Sicherheit der kanadischen Hauptstadt mit ihren mehr als einer Million Einwohner:innen.

In den letzten Jahren erkannte das schlanke L&D-Team der Behörde, dass die Personalentwicklung aller Polizeibeamt:innen und zivilen Mitarbeitenden große Lücken aufwies, da der Zugang zu einer breiten Palette an Inhalten, personalisierten Lernmöglichkeiten und mehr fehlte. Erschwerend kam hinzu, dass die Rahmenregelung, auf die sich die Weiterbildungsverantwortlichen stützte, veraltet war und der L&D-Abteilung Informationen zu den spezifischen Skills fehlten, die für das Stärken der Organisation und das effektive Voranbringen der Karriere der Mitarbeitenden erforderlich waren.

Um all diese Herausforderungen erfolgreich meistern zu können, wählte die Polizei von Ottawa Degreed zum Partner. Die Akzeptanz war von Anfang an groß, was zu signifikanten Verbesserungen im L&D-Bereich führte.

Führungskräfte, Beamt:innen im Außendienst und zivile Mitarbeitende aller Dienstgrade und Funktionen haben jetzt direkten Zugang zu einer großen Bandbreite an internen und externen Inhalten, auf die sie jederzeit und überall zugreifen können – auch von einem Polizeifahrzeug aus. Statt in Lernsilos wird nun gemeinschaftlich gelernt. Und das Lernen, einschließlich der Ausbildung von Führungskräften, kann zunehmend individueller gestaltet werden, sodass Mitarbeitende immer genau die Inhalte und Skills bekommen, die sie für nachhaltigen Erfolg brauchen.



Herausforderung

„Wir mussten zunächst die richtigen Grundlagen schaffen“, so Abraham. „Wir mussten das Lernen demokratisieren und eine lernende Organisation werden.“

– **Joshua Abraham**
L&D-Manager

Demokratisierung des Lernens

In der Vergangenheit konzentrierten sich die Lernprogramme der Polizei von Ottawa auf die rund 50 leitenden Führungskräfte der Organisation, wobei die Nachfolgeplanung stets eine Rolle spielte.

„Der Zugang zu einem Kurs – einem formalen Kurs – entweder intern in unserem Weiterbildungszentrum oder auch extern, war Gold wert“, so Joshua Abraham, Leiter der Abteilung für Lernen und Entwicklung.

„Doch lief das nicht gerecht ab. Die Art und Weise, wie die Kurse angeboten wurden, basierte in der Regel darauf, wen man kannte. Ich erhielt häufig die Rückmeldung, dass die Mitarbeitenden nicht die Kurse bekamen, die sie wirklich brauchten.“

Die überwiegende Mehrheit der rund 1.000 Polizeibeamt:innen im Außendienst, 400 Manager:innen und 600 zivilen Mitarbeitenden im rangabhängigen Dienst hatte über ein LMS Zugang zu einer begrenzten Auswahl an Lerninhalten. Das L&D-Team hatte keine Daten zu Skill-Gaps in der Organisation und keine zuverlässige Möglichkeit, diese zu erhalten. Das Kompetenzmodell der Behörde für Vorstellungsgespräche, Management, Beförderung und mehr war bereits 15 Jahre alt – und „jedes HR-Programm verwendete diese Kompetenzen auf andere Art und Weise“, so Abraham.

Das schlanke L&D-Team wusste, dass es Möglichkeiten zur Verbesserung der Lernerfahrung der Mitarbeitenden gab – durch kollaboratives Peer-to-Peer-Lernen, das einseitige Entwicklung und Silos abbaut, durch die Reorganisation von Inhalten und durch die Förderung von Lernreisen, die die spezifischen Entwicklungsziele der Mitarbeitenden unterstützen.

Die Polizeibehörde von Ottawa suchte nach einer Möglichkeit, ihre bestehenden Lerninhalte mit neuen Inhalten zu kombinieren und das Ganze mit einer selbstgesteuerten, personalisierten, in den Alltag eingebundenen Entwicklung zu verbinden – so wussten die Mitarbeitenden genau: „Wenn ich das erreichen will, muss ich so und so vorgehen“, so Abraham.

Die Behörde benötigte eine Lösung, die nicht nur die Skillentwicklung nachverfolgen und maßgeschneiderte Inhaltsempfehlungen geben konnte, sondern der Personalabteilung auch neue Kompetenzen dafür bot.

„Wir mussten zunächst die richtigen Grundlagen schaffen“, so Abraham. „Wir mussten das Lernen demokratisieren und eine lernende Organisation werden. Erst dann können wir uns hocharbeiten, da wir nun eine Gruppe von Lernenden als Führungskräfte aufbauen. Und wenn diese dann die Führungsebene erreichen, sind sie bereits gut auf neue Anforderungen vorbereitet, weil wir diese Pipeline schon aufgebaut haben.“

Lösung

Degreed

Da auch andere Strafverfolgungsbehörden eher herkömmliche L&D-Ansätze verfolgen, suchte Abraham nach neuen Ideen für Best Practices bei führenden Arbeitgebern im Privatsektor. Bei einem Besuch in einem Tech-Unternehmen in der Region erfuhr er, dass das dortige L&D-Team vor Kurzem Degreed eingeführt hatte.

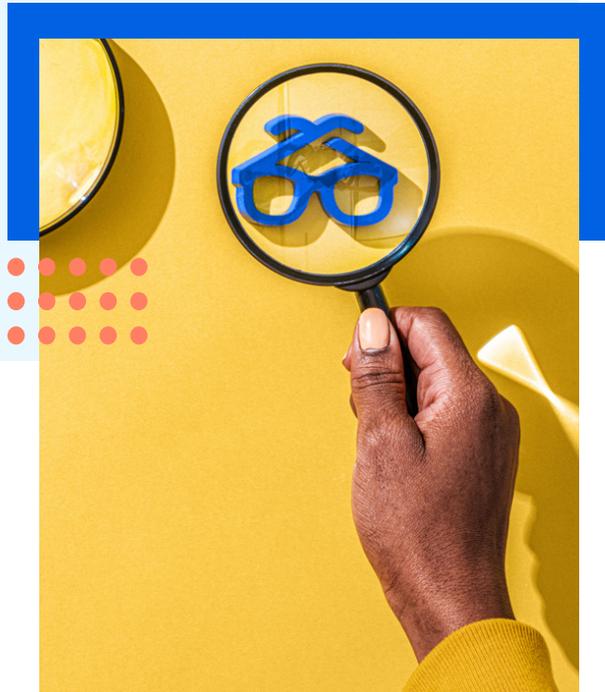
Weitere Nachforschungen wurden angestellt. Und als das L&D-Team mehr über die LXP von Degreed erfuhr, stieg das Interesse. Doch „als öffentliche Behörde blieb uns kein Spielraum für Experimente. Was immer wir taten, musste richtig sein, da es sich um eine langfristige Investition handelte und wir mit Budgetbeschränkungen zu tun haben“, beschrieb Abraham den Beschaffungsprozess, der die Zustimmung der Mitarbeitenden, zusätzliche Gespräche mit Entscheidungsträger:innen und der Geschäftsleitung und vor allem eine objektive Gegenüberstellung mit Wettbewerbern im Rahmen eines Ausschreibungsverfahrens erforderte.

„Wir erarbeiteten eine Reihe von Anforderungen, und der Anbieter, der all diese Anforderungen erfüllte, würde den Zuschlag erhalten“, so Abraham. „Degreed war letztendlich das einzige Unternehmen, das uns all das bieten konnte, was wir zu diesem Zeitpunkt suchten.“

Die Polizei von Ottawa war die erste Strafverfolgungsbehörde weltweit, die sich für Degreed entschied: Aufgrund seiner intuitiven Benutzerfreundlichkeit, der einfachen Integration, der mobilen Zugriffsmöglichkeiten und der Möglichkeit, als zentraler Lern-Hub zu agieren.

Die Behörde führte die Plattform für alle Mitarbeitenden mit E-Mails, Videos, Wettbewerben, Werbegeschenken, obligatorischen Anmeldungen, einer Online-Einführungsveranstaltung ein – unter Verwendung von bewährten, von Degreed entwickelten Interaktionskampagnen und mit Hilfe von Branchenexperten des CX-Teams von Degreed. Zu den langfristigen Einbindungsstrategien gehört die aktive Einbindung von Mitgliedern des L&D-Teams in das gesamte Unternehmen, um in Abteilungsbesprechungen, Workshops zur Nutzung von Degreed und bei Veranstaltungen für die gesamte Belegschaft über die Einführung zu informieren. Das Team nutzt Degreed sogar, um die Rückkehr an den Arbeitsplatz nach längere Zeit der Abwesenheit zu planen.

Bei der Einführung von Degreed etablierte die Personalabteilung gleichzeitig ein vereinfachtes Rahmenwerk, das drei Kernkompetenzen – selbstlose Führung, emotionale Intelligenz und integriertes Arbeiten – für alle Mitarbeitenden festlegt, so Abraham. „Dabei sollten Skills diese Kernkompetenzen für alle Mitarbeitenden einfach nachverfolgbar machen, da es nicht mehr um eine rollengebundene Einschätzung, sondern vielmehr um eine holistischere Herangehensweise gehen sollte. Mit Degreed stellen wir für jede Kompetenz ein kleines Anleitungsvideo und mögliche Skills bereit sowie Pläne und Lernpfade, um den Aufbau dieser Skills zu unterstützen.“





Ergebnisse

„Wann sonst hat man schon die Möglichkeit, mit Polizist:innen aus einer ganz anderen Einheit gemeinsam zu lernen? Degreed bringt uns als Kolleg:innen näher zusammen und wir können alle voneinander lernen.“

— **Joshua Abraham**
L&D-Manager

Richtiges Lernen bedeutet mehr als nur das Absolvieren von Kursen

Der Zugang zu Lernaktivitäten bei der Polizei von Ottawa bedeutet jetzt viel mehr als nur die Teilnahme an einem Kurs. Er umfasst gemeinsames Lernen bei Veranstaltungen wie Lunch-and-Learn mit Inhalten von TED@Work for Degreed, bei denen TED-Talks nativ in die Plattform integriert sind. Darüber hinaus bedeutet Zugang für alle auch, dass Mitarbeitende zeit- und ortsunabhängig lernen können. Dieser Wandel zeigt sich besonders deutlich daran, dass Polizeibeamt:innen sich nun aktiv und engagiert mit ihrer persönlichen Weiterentwicklung beschäftigen.

„Die Hälfte unserer Belegschaft nutzt Degreed unterwegs auf ihren Smartphones“, so Abraham und fügt hinzu, dass Beamt:innen Inhalte lieber in kurzen Einheiten durch benutzerdefinierte „patrouillenfreundliche“ Lernpfade konsumieren, die in weniger als fünf Minuten abgeschlossen werden können.

Sechs Monate nach der Einführung von Degreed haben bereits 1.600 Beschäftigte in der gesamten Polizeibehörde die LXP jeden Monat genutzt. Damit haben sie den Erfolgsmaßstab von Degreed um fast 50 % übertroffen. Mitarbeitende aller Ebenen beschäftigen sich mit den Themen Führung, Wohlbefinden am Arbeitsplatz und Resilienz – oft gemeinsam oder mithilfe der sozialen Lernfunktionen von Degreed. Inklusion, kulturelle Sensibilisierung, Kommunikation, Selbsterkenntnis und soziales Engagement sind Themen, die in der gesamten Behörde ganz oben auf der Liste stehen.

„Wann sonst hat man schon die Möglichkeit, mit Polizist:innen aus einer ganz anderen Einheit gemeinsam zu lernen?“, so Abraham. „Degreed bringt uns als Kolleg:innen näher zusammen und wir können alle voneinander lernen. Vorher



haben wir alle unser eigenes Ding gemacht, aber jetzt lernen wir gemeinsam, und das macht Spaß – ein großer Zugewinn für uns.“

Superintendent David Zackrias nutzt Degreed täglich für die berufliche Weiterbildung.

„Degreed ändert alles“, so Zackrias. „Als leidenschaftlicher Verfechter einer fairen Behandlung am Arbeitsplatz schafft Degreed gleiche Rahmenbedingungen, wenn es um Upskilling und berufliche Weiterentwicklung geht. Dank der LXP von Degreed können die Mitarbeitenden der Polizei von Ottawa nun rund um die Uhr Lernpläne und -pfade abrufen, was ein großer Vorteil für Mitarbeitende im Schichtdienst ist.“

Darüber hinaus integrierte die Polizeibehörde unkompliziert und nahtlos Inhalte des Canadian Police Knowledge Network (CPKN), eines führenden Anbieters von Schulungen für Strafverfolgungsbehörden, dessen Brancheninhalte mit zunehmender Begeisterung von den Mitarbeitenden der Polizei von Ottawa genutzt werden.

Sogar während längerer Notsituationen, in denen die Menschen Degreed eher weniger nutzten, konnte die Behörde ihre Mitarbeitenden leichter erreichen und einbinden – um Änderungen zu kommunizieren – in der Gesetzgebung, der Politik und darüber hinaus.



Ergebnisse

Fokus auf lebenslangem Lernen

Degreed hilft den Mitarbeitenden der Polizei von Ottawa beim Aufbau notwendiger Skills, damit sie für die Zukunft gewappnet sind.

„Ganz gleich, wie unsere Mitarbeitenden lernen – eines bleibt immer gleich: Um heutzutage als Polizist:in erfolgreich zu sein und gute Arbeit zu leisten, ist lebenslanges Lernen unabdingbar“, so Interim Chief Steve Bell. „Vorbei sind die Zeiten, in denen unsere Mitarbeitenden lediglich eine Woche im Jahr für eine Schulung freihalten und dann ‚Lernen‘ auf ihrer Liste abhaken konnten. Kontinuierliches Lernen ist wichtig, und wird es auch bleiben.“

„Mit Degreed können wir unser Ziel erreichen, eine umfassende Lernerfahrung für unsere Mitarbeitenden zu schaffen und gleichzeitig die Zukunft im Blick zu behalten.“

„Der Polizeiberuf begleitet uns ein Leben lang und da kommt schnell der Gedanke auf: Was gibt es noch für mich?“, fügte Abraham hinzu. „Die Rückmeldungen, die wir bisher

erhalten haben, zeigen uns, dass Degreed den Menschen durch individuelle Lernpfade zeigt, dass es noch vieles gibt, auf das sie hinarbeiten können. Sie setzen sich neue Ziele in ihrer lebenslangen Karriere und verfolgen diese.“

Und nicht nur Polizeibeamt:innen profitieren davon.

Der Zivilist Demian Seiden, Mitarbeiter des Informationszentrums der kanadischen Polizei, nutzt Degreed, um Artikel zu lesen und interessante Inhalte mit seinen Kolleg:innen zu teilen.

„Heutzutage ist es leicht, sich durch Social Media und Algorithmen, die uns gezielt mit Inhalten versorgen, in unserer eigenen voreingenommenen Feedbackschleife zu verfangen“, so Seiden. „Indem wir das, was wir lesen, miteinander teilen, erhalten wir eine breitere Auswahl an Informationen und werden mit anderen Meinungen konfrontiert, die wir sonst vielleicht nie wahrgenommen hätten.“



Ein Blick in die Zukunft

Auch die Führungsentwicklung bei der Polizei von Ottawa verändert sich dank erweiterter Lernmöglichkeiten – hin zu Berufserfahrung mit hohem Praxisbezug, die in die alltägliche Arbeit in jeder Phase der Karriere eingebettet ist.

„Degreed wird das Mutterschiff sein, das die Wissensaneignung für jeden Rang steuert, damit unsere Mitarbeitenden immer genau wissen, was sie wann lernen müssen“, so Abraham. „Dabei geht es nicht nur um Online-Inhalte, sondern auch darum, wann die nächste Veranstaltung stattfindet, wann sie eine Aufgabe mit ihren Kolleg:innen erledigen, eine Bewertung vornehmen oder ein Brainstorming durchführen. Degreed wird all dies vorantreiben.“

Darüber hinaus planen Weiterbildungsverantwortliche bereits ein unternehmensweites Mentorenprogramm, das einen internen Marktplatz für Karrierechancen von Degreed Experiential Learning nutzt, um Menschen zusammenzubringen. Darüber hinaus „haben wir einen Integrationsplan für Microsoft Teams, um die Menschen dort abzuholen, wo sie bereits jeden Tag sind“, so Abraham. „Das wird viel bewegen, vor allem für unsere Beamt:innen im Außendienst.“

Über Degreed

Degreed gibt Millionen von Beschäftigten in hunderten Unternehmen weltweit eine Lernplattform an die Hand, um den Aufbau der nötigen Skills für heute wie für die Zukunft in ihren Arbeitsalltag einzubinden.

Dafür 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](#)

