



Mit LinkedIn Learning fit für die Zukunft: Evonik macht's vor!



Hauptsitz | Essen, Deutschland

Anzahl Beschäftigte | rund 32.000

Branche | Spezialchemie



Erfolgsgeschichte

Evonik Industries ist mit rund 32.000 Beschäftigten weltweit und einer Präsenz in mehr als 100 Ländern ein global führendes Unternehmen der Spezialchemie. Das Unternehmen steht für innovative und nachhaltige Lösungen, die das tägliche Leben verbessern.

Evonik produziert weder Autoreifen noch Matratzen, keine Tabletten und auch keine Tiernahrung. Und doch steckt in diesen Endprodukten Evonik – so wie auch in vielen weiteren. Oft sind es kleine Mengen, die das Spezialchemieunternehmen beisteuert, aber genau die machen den Unterschied. Denn mit Evonik werden – dank Spezialchemie – Reifen zu Spritsparern, Matratzen elastischer, Tabletten wirksamer und Tierernährung gesünder. Evonik gehört da weltweit zu den Besten, aber ruht sich keinesfalls darauf aus. Denn auch die Größten müssen sich ständig neu erfinden, um in der sich schnell verändernden Welt von heute wettbewerbsfähig zu bleiben. Evonik weiß das und geht deshalb proaktiv voran – das Unternehmen aus Essen läutet eine neue Ära des Lernens ein und fördert eine selbstbestimmte Art und Weise der Mitarbeiterentwicklung.

Die Vision dazu war klar: Evonik wollte eine selbstgesteuerte Lernkultur etablieren. Sie sollte es den Beschäftigten ermöglichen, ihre Fähigkeiten kontinuierlich zu erweitern und flexibel auch auf künftige Herausforderungen reagieren zu können. Das Unternehmen hat dafür die Voraussetzungen geschaffen.





Die Herausforderung

Die moderne Arbeitswelt ist anspruchsvoll. Märkte entwickeln sich so rasant weiter, dass Anpassung daran eine fast kontinuierliche Aufgabe ist. Weiterbildung ist heute so wichtig, wie nie. Das gilt umso mehr für Beschäftigte, die ein Recht auf Weiterentwicklung und Förderung haben. Evonik wollte das sicherstellen und stellte sich daher der Aufgabe: Es ging darum, ein qualitativ hochwertiges und breit gefächertes Kursangebot anzubieten, das den unterschiedlichen Bedürfnissen der Beschäftigten nachkommt - und zwar ergänzend zu den hauseigenen Angeboten. Ziel war es, Bildungsangebote zu nicht geschäftsspezifischen Themen anders zu erstellen als bisher. Ein externes, professionelles Angebot sollte die zuvor nur intern selbst aufgebauten Kurse, Programme und Möglichkeiten erweitern.

„Mit LinkedIn Learning haben wir bei Evonik einen Grundstein gelegt für die Einführung einer modernen Lernkultur. Eine, die unsere Beschäftigten motiviert, ihre Fähigkeiten selbstständig weiterzuentwickeln. Die Plattform hat uns dabei geholfen, qualitativ hochwertige Inhalte bereitzustellen und darüber hinaus den Zugang zu Wissen zu erleichtern. Win-win! Doch man sollte sich nicht einbilden, dass die Bereitstellung der Kurse genügt, um die Lernkultur voranzutreiben. Wichtig ist: Am Ball bleiben und die Fachbereiche dazu motivieren, die Lernmöglichkeiten auch zu nutzen. Doch wie wir es drehen und wenden, in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten hat sich dieses Angebot als unschätzbar wertvoll erwiesen, da wir jederzeit und ortsunabhängig ein umfangreiches Lernportfolio anbieten können. Unsere Beschäftigten sind happy. Und wir sind es auch.“



Joseph Greve
Digital Learning Expert
Evonik

Dadurch frei gewordene Ressourcen kann Evonik seither nutzen, um die internen Angebote noch genauer an die unterschiedlichen Zielgruppen anzupassen. Gleichzeitig wollte Evonik aber auch eine Lernkultur fördern, die von Eigeninitiative und Selbststeuerung geprägt ist. Die wirtschaftlichen Herausforderungen der chemischen Industrie und begrenzte Budgets für Präsenzs Schulungen erforderten zugleich eine kosteneffiziente und dennoch effektive Lernlösung.

Auch interne Skepsis war hier und da ein Thema: Können Kurse eines externen Anbieters tatsächlich die gewünschte Relevanz und Qualität liefern? – Die Frage war durchaus berechtigt, denn gerade wegen der großen Vielfalt an speziellen, fachlichen Bildungsangeboten und auch zahlreichen Beteiligten hat es Evonik mit sehr verschiedenen Anforderungen an die Lerninhalte zu tun. Was ein „guter Kurs“ ist, kann sich da von Zielgruppe zu Zielgruppe stark unterscheiden. Auch naheliegende Zweifel und Skepsis galt es also zu überwinden, um die Akzeptanz und den Erfolg der Lernangebote sicherzustellen.



Die Lösung

Evonik entschied sich für LinkedIn Learning, um alle genannten Herausforderungen zu meistern. Eine sorgfältig geplante Testphase mit internen Akademien und Verantwortlichen legte dabei einen wichtigen Grundstein für die Akzeptanz der Lernangebote. Anfängliche Bedenken ließen sich durch eine gezielte Kommunikation und intensive Rückmeldungen bereits weitestgehend ausräumen. Spätestens mit der allgemeinen Verfügbarkeit der Lernplattform bei Evonik war die Akzeptanz dann gesetzt.

Den offiziellen Start hatte Evonik mit einer umfassenden Kommunikationskampagne begleitet, zu der Webinare, Intranet-Artikel und gezielte E-Mails gehörten. Als besonders effektiv wertete das Unternehmen die direkte Ansprache der Fachbereiche. Passend zugeschnittene Inhalte und kuratierte Vorschläge stellten sicher, dass die Plattform spezifische Bedürfnisse der verschiedenen Abteilungen auch tatsächlich berücksichtigte.

Die Kurse dienen in Präsenzs Schulungen auch als ergänzender Inhalt zur Vor- oder Nachbereitung.

LinkedIn Learning unterstützte Evonik bei der Einführung mit einer Vielzahl an Promo-Materialien, Ideen für Lern-Challenges und spezifischen Inhalten. Eine grundlegende Veränderung brachte auch die Einführung übersetzter Untertitel. Sie erschlossen der hauptsächlich deutschsprachigen Belegschaft einen besseren Zugang zu den englischen Kursen. All diese Maßnahmen trugen dazu bei, auf der einen Seite die Akzeptanz der Plattform zu erhöhen und auf der anderen Seite eine starke, selbstgesteuerte Lernkultur zu etablieren.

Produkt im Fokus

LinkedIn Learning

Die Ergebnisse

Lizenzaktivierung

Im ersten Jahr nach Einführung wurden 80% der Lizenzen aktiviert, was die schnelle Akzeptanz und Nutzung der Plattform zeigt.

Digitale Lernstunden

Digitale Lernstunden: Seit der Einführung in 2023 macht LinkedIn Learning bei Evonik mehr als 25% der digitalen Lernstunden aus - und die Nutzung zieht weiter an.

Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung

Warum Stellen extern besetzen, wenn intern dafür Möglichkeiten vorhanden sind? Genau das dachte sich auch Evonik und fördert den internen Quereinstieg von Beschäftigten. Vom Marketing ins Controlling oder umgekehrt? Mit LinkedIn Learning wird dieser Weg vereinfacht und gleichzeitig dank des hochwertigen Lernangebots die Bindung ans Unternehmen gestärkt.

Über Evonik:

Mit seiner globalen Präsenz in über 100 Ländern und rund 32.000 engagierten Mitarbeitenden ist Evonik nicht nur ein Branchenführer, sondern auch ein Vordenker in Sachen Mitarbeiterentwicklung und -weiterbildung. Das Unternehmen legt großen Wert auf eine Kultur des kontinuierlichen Lernens und der individuellen Förderung. Die Partnerschaft mit LinkedIn Learning unterstreicht dieses Engagement und ermöglicht es den Beschäftigten heute, ihre Karriere eigenverantwortlich zu gestalten und ihre Fähigkeiten ständig weiterzuentwickeln.

Evonik kann stolz darauf sein, ein nachhaltiges Wachstum zu fördern und gleichzeitig einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft und die Umwelt zu haben. Mit seinem klaren Fokus auf Innovation und Exzellenz strebt das Unternehmen zu jeder Zeit danach, die besten Lösungen für die Herausforderungen von heute, aber eben auch von morgen zu bieten. Und das gelingt Evonik wie kaum einem anderen Unternehmen.



Besuchen Sie <https://learning.linkedin.com/de-de> und stärken Sie die Kompetenzen Ihrer Mitarbeitenden!

LinkedIn