

Boehringer Ingelheim: Persönliche Weiterentwicklung mit LinkedIn Learning



Zentrale: Ingelheim am Rhein

Industrie: Pharma

Mitarbeiter: >50.000



Boehringer Ingelheim ist ein weltweit tätiges forschendes Pharmaunternehmen mit Stammsitz in Ingelheim am Rhein. Die Belegschaft umfasst insgesamt mehr als 50.000 Mitarbeiter in über 140 Ländern. Das Unternehmen hat drei Schwerpunkte: Human-Pharmazeutika, Tiergesundheit und biopharmazeutische Auftragsproduktion.

Herausforderung

- Der Belegschaft eines global tätigen Pharmaunternehmens eine digitale Lernressource bieten, die möglichst viele Themen und Sprachen abdeckt
- Mitarbeiter, die aufgrund der Regulierung der Pharma-Branche viele verpflichtende Schulungen absolvieren müssen, für eigenverantwortliches und selbstgesteuertes Lernen begeistern

Lösung

- Uneingeschränkter Zugriff auf LinkedIn Learning für alle Mitarbeiter im Unternehmen
- Entwicklung lokaler Lernpfade und globaler Lernkampagnen, um die Belegschaft gezielt zu bestimmten Themen weiterzubilden
- Kombination von Präsenzs Schulungen und digitalem Lernen, um eine optimale Umgebung für die persönliche Weiterentwicklung zu schaffen

Ergebnisse

- Bereits mehr als 19.000 Mitarbeiter nutzen LinkedIn Learning im ersten Jahr
- 87 Prozent aller Videos werden zu Ende geschaut
- Nutzer haben im Schnitt eine Stunde und 45 Minuten auf LinkedIn Learning verbracht

20.000

Lernstunden absolviert

400.000

Videos angesehen

Im Personalbereich folgt das unabhängige Familienunternehmen dem Leitsatz „Your growth. Our growth.“, der im Rahmen einer 2016 erfolgten internen Neuausrichtung formuliert wurde. Hintergrund ist die Überzeugung, dass sich die ambitionierten wirtschaftlichen Wachstumsziele nur erreichen lassen, wenn auch den Mitarbeitern die Chance geboten wird, zu wachsen und sich weiterzuentwickeln. Der Mitarbeiterentwicklung wird deshalb in allen HR-Prozessen ein hoher Stellenwert eingeräumt. Das Lernen soll dabei selbstverantwortlich und aus eigenem Antrieb erfolgen.

Immer und überall lernen können

Boehringer Ingelheim will deshalb nicht nur vorgetretene Entwicklungspfade bieten, sondern seine Mitarbeiter ermutigen, Verantwortung für die eigene Entwicklung zu übernehmen. „Unsere Aufgabe besteht darin, allen Beschäftigten ein Umfeld zu bieten, in dem sie sich weiterentwickeln und persönlich wachsen können“, sagt Dr. Karsten Gottke, Global Senior Manager People Growth bei Boehringer Ingelheim. „Ein wichtiger Bestandteil eines solchen Umfelds ist aus unserer Sicht eine digitale Lernressource, die ein selbstgesteuertes Lernen unterstützt – unabhängig von Zeit, Ort und Endgerät.“

Um eine solche Lernressource zu finden, nahm Boehringer Ingelheim verschiedene Anbieter unter die Lupe und ging dann mit LinkedIn Learning in die Pilotphase. Sie umfasste ein halbes Jahr, in welchem der Zugang allen Mitarbeitenden weltweit angeboten wurde. Die Mitarbeiter nahmen das neue Angebot positiv auf und nutzten es intensiv, weshalb das Projektteam um Karsten Gottke schließlich beschloss, dauerhaft mit LinkedIn Learning zusammenzuarbeiten.

Einer der wichtigsten Gründe für die Entscheidung: LinkedIn Learning bietet relevante Inhalte in unterschiedlichen Sprachen und aus zahlreichen Fachbereichen an. So war es möglich, sich weltweit auf eine einzige Plattform festzulegen.

„Neben der Internationalität der Plattform und der Breite des Themenspektrums hat uns auch die Qualität der Inhalte überzeugt“, sagt Karsten Gottke.

„Außerdem haben wir im Verlauf unserer Recherche erfahren, dass unsere Mitarbeiter LinkedIn Learning teilweise bereits privat nutzten. Sie hatten sich also schon mit der Plattform beschäftigt und sie für nützlich befunden. Das bestärkte uns nochmal zusätzlich, auf LinkedIn Learning zu setzen.“

Nahtlose Integration in das Gesamtlernkonzept

Eine interne Kampagne half, auf den Rollout der Lösung aufmerksam zu machen. Das Intranet und das firmeneigene soziale Netzwerk waren dabei die wichtigsten digitalen Kanäle. Daneben halfen die HR-Abteilungen der einzelnen Länder, auch Offline-Maßnahmen umzusetzen, zum Beispiel Poster in den Büros oder Tischkarten in den Kantinen.

Die lokalen Verantwortlichen für Personalentwicklung helfen außerdem, sogenannte Lernpfade zu entwickeln, an denen sich Mitarbeiter bei der Nutzung von LinkedIn Learning orientieren können. Diese sind oftmals an die Gegebenheiten der einzelnen Länder angepasst. Parallel dazu gibt es unternehmensweite Lernkampagnen mit jeweils eigenen Pfaden, die von der Unternehmenszentrale aus angestoßen werden. Themen der beiden letzten Kampagnen waren agile Arbeitsmethoden und datengetriebene Entscheidungen.

Getragen wird die gesamte Initiative von einem cross-funktionalen Team, das neben Verantwortlichen für HR und Personalentwicklung auch Mitarbeiter aus der IT-Abteilung umfasst. Sie kümmern sich etwa um die Integration mit SAP SuccessFactors, dem von Boehringer Ingelheim genutzten Learning Management System.

„Insgesamt versuchen wir, den richtigen Mix aus digitalen Lernangeboten und Präsenzs Schulungen zu ermöglichen. Wir kombinieren einzelne Formate je nach Lernziel miteinander, teilweise zur Vorbereitung, um Module miteinander zu verbinden oder um Nachhaltigkeit im Lernen zu unterstützen.“, sagt Vera Lehmann, Global Head of People Growth. „Es soll ein effektives Lernumfeld entstehen, in welchem sich Mitarbeiter aus eigenem Antrieb weiterentwickeln können.“

Dank LinkedIn Learning zum Scrum-Master

Für die Mitarbeiter soll die Nutzung von LinkedIn Learning so einfach wie möglich sein. Die Anmeldung über beliebige Endgeräte erfolgt per Single-Sign-On. Anschließend haben die Lerner uneingeschränkten Zugriff auf sämtliche Inhalte.

„Wenn ich mich online über ein Thema informieren oder mich weiterbilden will, dann führt mich mein Weg mittlerweile oft auf LinkedIn Learning.“, sagt Tarek Zimbelmann, Mitarbeiter aus der Abteilung Market Access bei Boehringer Ingelheim. „Zum Beispiel habe ich mich auf meine Prüfung zum Scrum-Master systematisch mit LinkedIn Learning vorbereitet – und die Prüfung letztlich bestanden. Für mich war das eine positive Erfahrung und auch eine Bestätigung, dass LinkedIn Learning den Nutzer wirklich weiterbringt. Mich derart flexibel und effizient auf diese Prüfung vorzubereiten, wäre anders schwer möglich gewesen. Die Plattform ist für mich ein großer Wissensspeicher, der mir hilft, mich gezielt über berufliche Themen zu informieren.“

„LinkedIn Learning ersetzt das bestehende Lern- und Weiterbildungsangebot nicht, sondern ergänzt es auf intelligente Weise“, resümiert Karsten Gottke. „Die große Nachfrage zeigt uns, dass es in unserem Unternehmen einen Bedarf für ein digitales Lernangebot gibt. Mit LinkedIn Learning decken wir diesen jetzt ab.“

Dr. Karsten Gottke
Global Senior Manager People Growth
Boehringer Ingelheim

