

## audius: Mit LinkedIn Learning Mitarbeiter strategisch weiterbilden



Gegründet: 1991 | Mitarbeiter: 500 | Standorte: 16 weltweit

# audius

audius zählt zu den führenden IT- und Softwareunternehmen in Deutschland und ist langjähriger Microsoft Gold Application Development Partner. Das Portfolio umfasst innovative Softwarelösungen und maßgeschneiderte Serviceleistungen in den Bereichen Managed Services, IT-Security, Professional Services, Consulting sowie Mobile Infrastructure.

### Herausforderung

- Ein breit aufgestellter IT- und Softwaredienstleister sucht nach Möglichkeiten, das Fachwissen der eigenen Belegschaft ständig aktuell zu halten und auszubauen
- Mitarbeitern, deren anspruchsvoller und reiseintensiver Arbeitsalltag wenig Zeit lässt, soll eine Plattform geboten werden, über die sie sich ortsunabhängig und ohne Terminbindung selbstständig weiterbilden können

### Lösung

- Ergänzung des bestehenden Angebots an Präsenzs Schulungen um E-Learning
- LinkedIn Learning Lizenzen für die gesamte Belegschaft
- Einbindung der Führungskräfte in die Entwicklung von Lernpfaden und die Festlegung individueller Lernziele

### Ergebnisse

- Kontinuierliche Aktivität auf der Plattform. Innerhalb der ersten zwölf Monate wurden insgesamt mehr als 2.400 Lernstunden absolviert und über 32.500 Videos angesehen.
- Nutzer haben im gleichen Zeitraum durchschnittlich 10 Stunden und 52 Minuten auf LinkedIn Learning verbracht.

>2.400 >32.500  
Lernstunden Videos angesehen

Für den IT- und Softwaredienstleister audius kommt es darauf an, dass seine Mitarbeiter immer mit den neuesten Entwicklungen der Branche vertraut sind. Das Unternehmen beschäftigt mehr als 500 Mitarbeiter an 16 Standorten und bietet ein breites Spektrum an Produkten und Dienstleistungen – vom Physical Risk Management bis zum Aufbau mobiler Infrastruktur.

Bereits seit mehr als einem Jahrzehnt betreibt audius sein internes Weiterbildungsprogramm „Upskill“. Ziel des Programms ist, das Know-how der Belegschaft immer auf dem neuesten Stand zu halten – denn nur so lässt sich der Premium-Anspruch des Unternehmens umsetzen. Gleichzeitig soll allen Mitarbeitern die Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung gegeben werden, um die Mitarbeiterbindung zu stärken.

„Wir waren und sind sehr zufrieden mit unserem Angebot an Präsenzs Schulungen“, sagt Mathias Diwo, der als Division Director Managed Services innerhalb der Geschäftsleitung für das Upskill-Programm zuständig ist. „Aber wir haben auch gesehen, dass es mit fortschreitendem Wachstum des Unternehmens immer schwieriger wurde, Vor-Ort-Trainings zu organisieren und mit unserem anspruchsvollen Tagesgeschäft zu koordinieren. Außerdem bewegen wir uns längst in derart vielen Geschäftsfeldern, dass wir ein sehr breites Spektrum an Themen abdecken müssen. Mit Präsenzs Schulungen alleine war das zunehmend schwierig. Deshalb haben wir beschlossen, Upskill um ein E-Learning-Angebot zu erweitern. Aus Upskill wurde Upskill Next.“

### Nutzerfreundlichkeit, Mehrsprachigkeit und Breite des Angebots überzeugen

Es wurde ein Projektteam gebildet, das zunächst den Markt sondierte und verschiedene Anbieter unter die Lupe nahm. LinkedIn Learning kristallisierte sich jedoch schnell als Favorit heraus. „Mit LinkedIn Learning ist es möglich, zu jeder Uhrzeit und von jedem Ort aus auf eine Fülle an Lernressourcen zuzugreifen. Das hat uns sehr beeindruckt, insbesondere auch die Breite des Angebots“, sagt Simona Cariglia, Assistentin der Bereichsleitung Managed Services, die das Projekt hauptverantwortlich koordinierte. „Außerdem spielte die Mehrsprachigkeit der Plattform eine wichtige Rolle für uns. Denn wir haben zwar nach wie vor überwiegend deutschsprachige Kolleginnen und Kollegen, doch wir betreiben mittlerweile auch Standorte in Ungarn und Indien. Auch Mitarbeiter aus diesen Ländern werden auf LinkedIn Learning fündig, was uns sehr wichtig ist.“

## Die Führungskräfte mit ins Boot holen

Führungskräfte nehmen im Weiterbildungsprogramm von audius eine tragende Rolle ein. Denn sie kennen ihre Mitarbeiter und verstehen deren Weiterbildungsbedarf. Im Rahmen von Entwicklungsgesprächen legen sie Lernziele fest und stellen individuelle Entwicklungspläne auf. Für das Projektteam um Simona Cariglia war es deshalb wichtig, die Führungskräfte schon früh in den Entscheidungsprozess einzubeziehen. Im Rahmen einer mehrwöchigen Testphase erhielten sie Zugriff auf LinkedIn Learning. Zu Beginn des Rollouts absolvierten sie zudem ein Training, das sie mit der vollen Funktionalität der Plattform vertraut machte, damit sie diese proaktiv für ihre Teams einsetzen können.

„Wir Führungskräfte können die neue Lernkultur nicht nur einfordern, sondern müssen sie auch selbst vorleben. Das ist bei uns Konsens“, erzählt Klaudia Cencic, Head of Finance bei audius. „Deshalb war es mir persönlich wichtig, die Plattform ausgiebig zu testen und zu verstehen, wie sie funktioniert. Denn nur wenn ich dieses Wissen habe, kann ich andere dafür begeistern. Ich nutze die Plattform aber auch für mich selbst, etwa um mich in Software einzuarbeiten.“ Das positive Feedback der Führungskräfte gab den Ausschlag, sich für LinkedIn Learning zu entscheiden.

audius kaufte zunächst 300 Lizenzen, was in etwa der damaligen Mitarbeiterzahl entsprach. Im Januar 2019, zum zehnten Geburtstag des Upskill-Programms, fand der offizielle Launch statt. Die Mitarbeiter wurden über einen internen Newsletter über das neue Angebot informiert, außerdem finden sie Informationen über LinkedIn Learning seither in der Upskill-Broschüre. Die Broschüre erscheint einmal pro Jahr und informiert die gesamte Belegschaft über das aktuelle Lernangebot.

## Mitarbeiter lernen aus eigenem Antrieb

„Wir haben mit gezielten Maßnahmen sichergestellt, dass jeder Mitarbeiter versteht, wie die Plattform funktioniert. Die Neugierde, LinkedIn Learning auszuprobieren, entsteht aus unserer Sicht schon allein dadurch, dass wir unseren Mitarbeitern bei der Auswahl der Lerninhalte alle Freiheiten einräumen. Sie dürfen jederzeit ihren eigenen Interessen folgen und sich in jede erdenkliche Richtung weiterbilden. Das ist ein toller Anreiz“, sagt Sandra Honner, Head of Marketing bei audius, die alle Kommunikationsmaßnahmen rund um Upskill Next koordiniert.

Somit verfolgt audius beim Thema Weiterbildung also eine Doppelstrategie. Zum einen gibt es zentral organisierte Lernangebote mit Präsenzveranstaltungen oder fixen Lernzielen beim E-Learning, die Führungskräfte mit ihren Mitarbeitern vereinbaren. Auch in Entwicklungsgesprächen sind Weiterbildungsmöglichkeiten über LinkedIn Learning ein festes Thema. Zum anderen werden auch eigenverantwortliche Lernformen gefördert, bei denen viel vom Engagement des

Einzelnen abhängt. „Wir wollen eigenverantwortliches Lernen fördern – zielgerichtet und bedarfsorientiert. LinkedIn Learning ist dafür perfekt geeignet, weil es Nutzern genau diese Freiheit einräumt“, sagt Simona Cariglia.

Dass die Strategie von audius aufgeht, lässt sich an den Zahlen ablesen: Im ersten Jahr nach Einführung der Lösung haben die Nutzer im Durchschnitt knapp elf Stunden auf der Plattform verbracht. Sie haben über 32.500 Videos abgeschlossen. Aufgrund dieser Erfolge hat sich das Unternehmen entschieden, die Zahl der Lizenzen von 300 auf 400 zu erhöhen. So bleibt sichergestellt, dass in der wachsenden Belegschaft wirklich jeder auf LinkedIn Learning zugreifen kann. Auch die neuen Mitarbeiter, die im Rahmen einer Unternehmensakquisition zu audius stießen, profitieren bereits voll von der Plattform.

Das Spektrum an abgerufenen Lerninhalten ist denkbar groß. Mitarbeiter schauen sich einerseits Kurse an, die ihnen helfen, alltägliche berufliche Herausforderungen zu meistern – etwa im Rahmen der Kundenkommunikation oder bei der Bedienung von Microsoft Excel. „Wenn wir zum Beispiel neue Software-Werkzeuge im Unternehmen einführen, können wir in unseren Auswertungen sofort sehen, dass Mitarbeiter sich auf LinkedIn Learning Kurse dazu ansehen, um sich die Einarbeitung in die jeweilige Lösung zu erleichtern“, sagt Simona Cariglia. Gleichzeitig deckt LinkedIn Learning aber auch Themen ab, die ausschließlich für Spezialisten interessant sind – etwa unterschiedliche Fachgebiete der Informationstechnologie.

## Weiterbildung für das digitale Zeitalter

audius bietet bestimmte Weiterbildungen auch weiterhin als Präsenzs Schulungen an. Dazu gehören zum Beispiel Kurse zu IT- und Informationssicherheit. Den Rest bringen sich die Mitarbeiter in Eigenverantwortung mit LinkedIn Learning bei. Anders als früher sind sie nun nicht mehr auf zentral organisierte Schulungen zu festen Terminen angewiesen, sondern können sich ganz gezielt und unmittelbar zu Themen informieren, die sie im Moment beschäftigen – oder von denen sie glauben, dass sie in Zukunft wichtig werden könnten.

„Wir stehen als Dienstleister immer vor der Frage, in welche Richtung sich der Markt bewegt, welche Technologien in Zukunft an Bedeutung gewinnen und wie wir uns aufstellen müssen, um auch morgen weiter erfolgreich zu sein. Dabei geht es für uns natürlich auch darum, unsere Belegschaft strategisch weiterzubilden – denn von einem Wissenszuwachs in den richtigen Bereichen profitieren nicht nur die Mitarbeiter persönlich, sondern auch wir als Unternehmen. LinkedIn Learning ist in dieser Hinsicht sehr wertvoll für uns.“

**Mathias Diwo**  
Division Director Managed Services,  
audius

