

E-LEARNING

Leicht verdauliche Wissenshappen

Grundlagen der Energieerzeugung, Smart Metering, Brandschutz – Wenn es um die Vermittlung von Stadtwerke-spezifischem Wissen geht, sind E-Learning-Trainings groß im Kommen. Die computergestützten Lerneinheiten bieten den großen Vorteil, dass sie stets aktuell sind und unabhängig von Seminar- und Schulungsterminen abgerufen werden können – und zwar jederzeit und überall. Internetanschluss genügt.

„Wie schafft man es, einen Elefanten zu verspeisen? Am besten nach und nach in ganz kleinen Stücken“ – mit diesem Vergleich erklärt Dr. Nadja Thomas, Sprecherin der Trianel GmbH, die Idee von kleinen Lerneinheiten, bei denen bestimmte Themenkomplexe so lange in ihre Einzelteile zerlegt werden, bis sie leichter verdaulich sind. „Wissenshappen“ heißt das bei der hauseigenen Trianel Akademie. Die Akademie hat sich auf Seminare und Fachworkshops zu energiewirtschaftlichen Themen spezialisiert und bietet den Lernstoff in jüngster Zeit vermehrt in Form von softwaregestützten Programmen via E-Learnings und E-Trainings an. Zielgruppe: Mitarbeiter von Stadtwerken im gesamten Bundesgebiet.

Diese Wissenshappen können sich beispielsweise mit dem Thema Energiedaten-Management beschäftigen, mit neuen Gesetzen, mit Vertrieb und Marketing von Stadtwerken oder mit dem Zustandekommen des Energiepreises. Von allgemeinen energiewirtschaftlichen Grundlagen über spezielle Aspekte der Digitalisierung auf dem Energiemarkt ist thematisch alles dabei, die E-Learning-Module der



Trianel Akademie richten sich an „alte Hasen“, die ihr theoretisches Grundlagenwissen auffrischen möchten, ebenso wie an Quereinsteiger, die sich auf diesem Wege schnell energiewirtschaftliches Fachwissen aneignen können. Wer mehr Lernhunger hat, kann einzelne „Wissenshappen“ um weitere verwandte Themen ergänzen.

E-Trainings als flexible Möglichkeit der Weiterbildung

Die Gründe, solche und ähnliche innovative E-Learning-Konzepte für die Weiterbildung und Schulung der eigenen Mitarbeiter einzusetzen, liegen für die Stadtwerke auf der Hand: Aktuelles energiewirtschaftliches Wissen wird zeitlich ungebunden vielen Mitarbeitern zur Verfügung gestellt. Der Organisationsaufwand ist gering, der Nutzen hoch: Die kurzen Lerneinheiten von 15 bis 20 Minuten behandeln in

sich abgeschlossene Themengebiete und sind gut in den Arbeitsalltag integrierbar. „Die Mitarbeiter können die Beiträge zu dem entsprechenden Thema – sobald es von uns freigeschaltet ist – wie ein Webinar aufrufen, wenn es zeitlich gerade in den Arbeitstag passt – unabhängig von Schulungsterminen und möglicherweise weit entfernten Tagungsorten. Jeder kann nach seinem Tempo lernen“, sagt Thomas. E-Trainings stellen eine flexible Möglichkeit der Weiterbildung für viele Mitarbeiter dar. Und: Dadurch, dass die Trainings modular, also in kleinen Happen, aufgebaut sind, stellen sich Lernerfolge leichter ein. Überschaubare Zusammenhänge bleiben besser im Gedächtnis, die Konzentration bleibt über den relativ kurzen Zeitraum des Trainings erhalten, Erfolgserlebnisse motivieren für die nächste Sitzung.

„Wir können ähnliche Programme im gesamten Bundesgebiet anbieten und haben eine sehr heterogene Kundenstruktur“, sagt die Unternehmenssprecherin. „Darunter sind große Stadtwerke – aber auch ganz kleine. Gerade bei letzteren ist es oft so, dass einzelne Mitarbeiter für ein breiteres und vielfältiges Aufgabenspektrum zuständig sind und deshalb seltener an externen Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen können – obwohl gerade sie sich möglicherweise schnell mal in ein neues Thema einarbeiten müssen, weil sie in einzelnen Fachgebieten vertieftes Wissen benötigen“. Ein weiterer Vorteil von E-Learning-Programmen: Die Inhalte der E-Trainings sind von den Anbietern kurzfristig und flexibel erweiterbar und in der Regel stets auf dem neuesten Stand.

E-Learning als Ergänzung zu Konferenzen und Seminaren

Kein Wunder, dass immer mehr Stadtwerke im gesamten Bundesgebiet auf E-Learning Module zur Weiterbildung ihrer Mitarbeiter setzen: „Wir arbeiten in Bezug auf die darin angesprochenen Themen eng mit unseren Kunden bei den Stadtwerken zusammen, schnüren individuelle E-Learning-Pakete oder konzipieren auch ganz individuelle Trainings, je nach Bedürfnis des einzelnen Stadtwerks. Darin sehen wir unsere besondere Stärke als Anbieter“, sagt Thomas. „E-Learning ist eine perfekte Ergänzung zum Seminar- und Konferenzgeschäft, wenn es darum geht, jemanden inhaltlich zu einem bestimmten Themengebiet auf die Spur zu holen“, so die Trianel-Sprecherin. „Wenn der Fokus von Veranstaltungen hingegen darauf liegt, Themen kontrovers zu diskutieren und auch mal Fragen gestellt werden müssen, sind Seminare und Konferenzen die Lösung der Wahl“.

Individualisierung von Standards

Auf den individuellen Zuschnitt seiner E-Learning-Programme setzt auch Oliver Schulz, Vertriebs- und Marketingchef bei WTT Campus One, einer Ausgründung von EnBW, die sich auf die Bereitstellung webbasierter Lernmanagement-Systeme und E-Trainings spezialisiert hat. „Manche Stadtwerke haben besondere Anforderungen an ein E-Training, wünschen die Vermittlung eigener, spezifischer Inhalte oder Schulungen zu einem Thema, das es so noch nicht am Markt gibt. Darauf stellen wir uns gerne ein und konzipieren neue Programme“, sagt Schulz. „Wir bieten umfangreiche Möglichkeiten zur Individualisierung. Das reicht von der Entwicklung ganz individueller E-Trainings bis zur Anpassung der Lernplattform an das Corporate Design des Unternehmens“. Auch eine Teil-Individualisierung von Standard-Trainings sei denkbar, zum Beispiel durch die Erweiterung von Inhalten, die Ergänzung von Schulungsmaterial, das Einfügen von betriebseigenen Ansprechpartnern und Experten oder die Integration von Links. „Was unsere E-Trainings ausmacht, ist die interaktive Ansprache durch Moderatoren. Das bringt einen gewissen Unterhaltungswert und stärkt den Lerneffekt“, so Schulz. „So haben wir zwar keinen realen Trainer, aber durch alle Trainings leitet ein realer Moderator“. Die E-Trainings von WTT bestehen überwiegend aus 20- bis 90-minütigen Lerneinheiten, die mit Übungen das Erlernte verfestigen. „Wer durch Übungen zeigen muss, dass er das Gelernte verstanden hat, kann nicht mogeln. Der nachhaltige Lerneffekt ist einfach größer“, sagt Schulz.

Der Vertriebs- und Marketingchef des Web-Lösungsanbieters sieht im E-Learning ganz eindeutig einen Trend. „Präsenzveranstaltungen haben nach wie vor ihre Berechtigung, aber eine intelligente Kombination von E-Learning und Präsenz ist im Grunde die perfekte Lösung, um unterschiedlichen Zielgruppen und Themengebieten gerecht zu werden“. Und auch für die Arbeitgeberattraktivität sei softwaregestütztes Lernen angesichts des aktuellen Wettstreits um die klügsten Köpfe ein zündendes Argument: „Junge Leute sind den Wissenserwerb über Tutorials und YouTube-Videos einfach gewohnt. Das ist ihre Art des Lernens, das kommt gut bei der jungen Generation an. Wer als Arbeitgeber darauf setzt, ist auf jeden Fall einen Schritt weiter“, weiß der Vertriebschef. ■

Sabine Hense-Ferch

„Überlassen Sie die Besetzung von Führungspositionen nicht dem Zufall ...“

– Edmund Mastiaux, Inhaber



zfm • Seit 25 Jahren Personalberatung für Verwaltungen und kommunale Unternehmen
www.zfm-bonn.de

