



Die neue Energiewelt

# Neu denken, neu lernen

Es muss schnell gehen. Die Energiebranche digitalisiert sich im Eiltempo. Aber kein Unternehmen kann sich ohne seine Mitarbeiter wandeln. Das ist unmöglich. Die zentrale Frage ist: Wie holt man hunderte und tausende Mitarbeiter in kurzer Zeit in die neue Energiewelt?

✦ Von **Nicole Nagel**, Head of Product Development & Product Management, WTT Campusone

**D**ie etablierten Energieversorger haben einen großen Vorteil: Sie sind eben bereits etabliert. Sie haben also einen Kundenstamm, sie haben eine Historie, sie genießen Vertrauen. Gute Beziehungen und Daten sind schon vorhanden. Das ist ein signifikanter Vorsprung gegenüber anderen Mitspielern.

Aber: Der Wandel der Energiebranche hängt entscheidend an den Mitarbeitern. Die Mitarbeiterschaft ist groß, sie ist schon lange mit an Bord. Die Fluktuation in Energieunternehmen ist gering, man kann sich auf die Loyalität und die Expertise seiner Mitarbeiter verlassen. Es gibt Mitarbeiter, die seit dreißig Jahren für dasselbe Unternehmen arbeiten und gefühlt jeden Transformator beim Vornamen kennen – ein unschätzbare Gut. Aber genau hier liegt auch ein Problem: Denn nun muss sich dieser Mitarbeiter plötzlich mit Smart-Meter-Gateways oder Themen wie Informationssicherheit auseinandersetzen. Mit diesen Themen hatte er aber in den letzten drei Jahrzehnten kaum oder gar nichts zu tun. Das heißt: Diese neuen Kompetenzen müssen schnell aufgebaut werden.

### Neue Kompetenzen müssen her: Schnell!

Aber nicht nur die langjährigen Mitarbeiter benötigen Fortbildungen. Mit dem demografischen Wandel geht ein Teil des Personals in Rente und muss ersetzt werden. Also werden immer mehr Quereinsteiger in die Unternehmen geholt. Von der Energiebranche wissen diese Quer-

einsteiger aber teilweise nicht genug, um schnell loslegen zu können. Manchmal fehlt es an den grundlegendsten Begriffen. Das kostet Zeit, diese Mitarbeiter müssen eingelernt werden. All das bindet Kapazitäten, die anderweitig gebraucht würden. Das Onboarding muss effizienter werden.

### Moderne Schulungsmedien müssen her

Es gibt weniger neue Fachkräfte und um diese müssen sich die Energieunternehmen bemühen. Wer Talente anziehen und halten will, muss ihnen etwas bieten. Etwas, das Menschen heutzutage wollen: Sich immer weiter zu entwickeln. Perspektiven haben. Ein Stillstand kommt nicht in Frage.

Um den Mitarbeitern attraktive Möglichkeiten zu bieten, muss man sich ihrer Lebenswirklichkeit anpassen. Denn momentan besteht ein großes Missverhältnis zwischen der Welt der Wissensaneignung im Privaten und der im Beruflichen. Während Menschen im Privaten, wenn sie etwas wissen wollen, googeln und sich ein Tutorial auf YouTube anschauen, sieht das im Beruf anders aus. Im Privaten läuft es schnell und unkompliziert ab, das Wissen ist sofort verfügbar und man kann sich das Wissen dann und dort aneignen, wenn es gerade passt. In der Berufswelt ist das noch nicht immer und überall umgesetzt. Der Arbeitgeber muss aber moderne Schulungsmedien bieten, um mithalten zu können und um die Distanz zur Lebenswirklichkeit der Mitarbeiter abzubauen.

### Digital und flexibel schulen – ohne Dozent, ohne Termin

Sowohl der langjährige Mitarbeiter als auch der Quereinsteiger und die neue Fachkraft müssen und wollen geschult werden. Auf eine neue, attraktivere und effizientere Weise. Man kann aber nicht ständig Fortbildungen planen, Dozenten einladen, Räume buchen. Jetzt in der Pandemie geht das erst recht nicht. Es muss also eine andere Möglichkeit geben, die langjährigen und die ganz neuen Mitarbeiter zu erreichen.

Das muss schnell gehen, kosteneffizient, vielseitig. Diese Möglichkeit nennt sich **Digitales Lernen** bzw. **E-Learning**. Unter diesen Begriff fallen alle Arten des Lernens, bei denen digitale Medien eine Rolle spielen. Also Online-Kurse, Webinare, Erklärvideos – und auch sogenannte E-Trainings. Letztere sind es, die das digitale Lernen so effizient machen.

Dutzende, hunderte und tausende Mitarbeiter lassen sich damit schulen – ohne Termin, ohne Dozent. Denn: Diese Trainings sind bereits fertig produziert und können jederzeit und überall an die Mitarbeiterschaft über eine digitale Lernplattform ausgegeben werden. Einfacher und flexibler geht es nicht. Zum Vergleich: Bei einem Online-Kurs ist immer noch ein Dozent und ein fester Termin nötig.

Weiterbildungen lassen sich so flexibel in den Arbeitsalltag einbauen. In Zeiten von Homeoffice ein wertvoller Vorteil. Denn auch nach der Pandemie wird der





Zum eigentlich schwierigen Thema Datenschutz gibt es eine digitale Schulung im Stil einer TV-Quizsendung.

Anteil der Mitarbeiter, die von zu Hause arbeiten wollen, deutlich höher sein, als zuvor. Pflichttrainings, Soft- und Fachskills können auf diesem Weg problemlos an alle Mitarbeiter ausgespielt werden, egal wo sie gerade sind. Ob zu Hause oder im Unternehmen.

### E-Trainings sind effizient

Beispielsweise lassen sich Quereinsteiger problemlos in die Grundlagen der Energiebranche einführen (Abb. 1). So gibt es E-Learnings wie „Das 1x1 der Energiebegriffe“ oder „Energie: Erzeugung, Handel, Preis“. Im vorproduzierten Training spricht ein Moderator den Mitarbeiter direkt an, führt ihn durch das Training und fordert ihn immer wieder zu einer Interaktion auf. Dadurch wird der Mitarbeiter gefordert, muss nachdenken, muss ständig aktiv am Training teilnehmen. Anschließend findet ein Test statt, wo das Gelernte direkt angewandt wird. Ohne ein Präsenzseminar und ohne, dass ein erfahrener Kollege seine Zeit dafür opfern musste, wird der Quereinsteiger mit der Energiebranche vertraut gemacht.

Mit E-Trainings kann auch auf neue Entwicklungen reagiert werden. Beispielsweise ändert sich die Gesetzeslage im Energiesektor ständig. Es ist schwer, da den Überblick zu behalten. Beim interaktiven „Gesetze-Wiki“ erklären Moderatoren jedes Gesetz, jede Verordnung in unter drei Minuten. Oder: Ab Oktober tritt Redispatch 2.0 in Kraft – mit dem entsprechenden Training kann jedem Mitarbeiter in weniger als 20 Minuten diese Neuerung vermittelt werden.

Selbst schwer zugängliche Themen wie Informationssicherheit und Datenschutz

lassen sich mit E-Trainings spannend gestalten. Zu IT-Sicherheit gibt es eine ganze Serie an Trainings. Der Clou: Diese erzählt wie bei einer Netflix-Serie eine Geschichte – und der Mitarbeiter ist mittendrin. Er hilft der Protagonistin – einer normalen Mitarbeiterin – sich vor Cyberangriffen zu schützen. Ebenso wird die Perspektive des Cyberkriminellen eingenommen: Das hilft, um zu verstehen, wie dieser vorgeht und wie man sich dagegen schützen kann.

Für Datenschutz gibt es den „Superchecker“ (Abb. 2). Eine Schulung im interaktiven Quizformat – inklusive Telefon- und 50:50 Joker. Im modernen Fernsehstudio-Look stellt eine Moderatorin dem Mitarbeiter Fragen. Bald gibt es den „Superchecker“ auch zum Thema Stromerzeugung. Die Möglichkeiten für E-Trainings sind riesig.

### E-Trainings und Präsenzschulungen gehen Hand in Hand

Bei alledem ist es wichtig zu verstehen: E-Learning ist nicht das Allheilmittel. Nicht alle Präsenzschulungen können durch digitale Angebote ersetzt werden. Die goldene Mitte lautet „Blended Learning“, gemischtes Lernen. Also ein intelligenter Mix aus E-Learnings und Präsenzschulungen. Das gelingt am besten über eine entsprechende Lernplattform, auf der sowohl digitale wie auch Präsenzschulungen organisiert werden.

Viele Themen, die bisher in Präsenz stattgefunden haben, lassen sich tatsächlich vollständig durch E-Learning ersetzen. Manchmal ist es aber wichtig, dass die

Teilnehmer beispielsweise haptisch an einer Maschine arbeiten. Das kann ein E-Training nicht ersetzen – aber die Vor- und Nachbereitung leisten. Denn auch bei stark praxisbezogenen Themen, wie bei Smart-Meter-Gateways, gibt es einen theoretischen Überbau, der vorab per E-Learning vermittelt werden kann. Alternativ können einige Wochen oder Monate später die Inhalte eines Präsenzseminars auf digitalem Weg noch einmal aufgefrischt werden.

Die Möglichkeiten sind zahlreich und effizient einsetzbar. Lernen sollte einfach und selbstverständlich werden, wie ein Snack zwischendurch. Das ist das Ziel, das WTT CampusOne verfolgt und das in der neuen Energiewelt zum Standard für Mitarbeiterschulungen werden muss. ◀



NICOLE NAGEL

Jahrgang 1971

- Studium der Betriebswirtschaftslehre
- 2011-2017 Managerin Marketing, Innovationsmanagement und Konzernstrategie, EnBW
- 2018-2020 Senior Consultant, WTT CampusONE
- seit 2020 Head of Product Development & Product Management, WTT CampusONE