

# Neue Energie in der Weiterbildung



**F**ÜR DIE JENIGEN, DIE AN DER ENERGIEVERSORGUNG beschäftigt sind, gibt es zwei Schlüsselwörter, die unweigerlich Hand in Hand gehen: Kontinuität und Innovation. In einer schnelllebigen und hyper-vernetzten Welt darf die Energieversorgung niemals unterbrochen sein. Der Wandel vollzieht sich jedoch extrem schnell und die Fähigkeit zur Anpassung ist Grundvoraussetzung, um es nicht nur mit der Konkurrenz aufzunehmen zu können, sondern auch damit das System selbst auf dem neuesten Stand bleibt. Kontinuität und Innovation sind daher auch die Schlüssel zur Interpretation und zum Verständnis der Geschichte und der Perspektiven eines Giganten wie Eni, der in Italien und in Europa als Energieunternehmen schlechthin bekannt ist.

Eni wurde 1953 als Aktiengesellschaft gegründet und hat sich im Laufe der Jahre zu einem erstklassigen Energieversorger entwickelt. Heute gehört Eni mit über 30.000 Mitarbeitern in 66 Ländern zu den 100 weltweit führenden Unternehmen in Bezug auf Marktkapitalisierung und Umsatz. ENI ist seit fast 70 Jahren am Markt und hat die vielen Wechsel des italienischen Staates und der westlichen Welt überstanden, die in der Zeit der Privatisierung in den 1990er Jahren ihren Höhepunkt fanden. Die ENI Gruppe, Innovation fest in seiner DNA verankert, hat sich seit jeher stark auf Forschung und Entwicklung konzentriert, befindet sich jetzt in dieser Ära tiefgreifender Veränderungen an einem kritischen Punkt. Die Schwerpunkte sind daher Klimawandel, Dekarbonisierung und Kreislaufwirtschaft. Um sich

an diese neuen Paradigmen anzupassen, reicht es nicht aus, nur zu forschen, sondern es ist ein tiefgreifender kultureller Wandel erforderlich.

♥ Aus dieser Perspektive muss die aktuelle Rolle der Eni Corporate University (ECU) interpretiert werden. Seit der Zeit unseres ehemaligen Präsidenten Enrico Mattei spielt die Ausbildung eine strategische Rolle im Unternehmen, nicht nur in Bezug auf die technische Ausbildung, sondern auch in einem kulturellen, verwaltungstechnischen und in einem umfassenderen Sinne. So wichtig, dass es zur Gründung der Eni Corporate Universität im Jahr 2001 führte. Diese Institution ist seit zwei Jahrzehnten eine Säule des Geschäfts. Die Veränderungen erfordern jedoch auch eine Änderung des Tempos und es ist entscheidend, dass eine Institution wie die Universität diese Veränderung mit Kontinuität und Innovation aufgreift.

**“Das erste, was wir verstanden haben war, dass ein institutioneller Partner in einem solchen kulturellen Wandel bedeutet, den Menschen die Werkzeuge zur Verfügung zu stellen, damit sie ihren eigenen Weg finden und den Wandel proaktiv annehmen können: ein Bottom-up-Ansatz, der von der Universität unterstützt und gefördert wird.”**

♥ "Das erste, was wir verstanden haben war, dass ein institutioneller Partner in einem solchen kulturellen Wandel bedeutet, den Menschen die Werkzeuge zur Verfügung zu stellen, damit sie ihren eigenen Weg finden und den Wandel proaktiv annehmen können: ein Bottom-up-Ansatz, der von der Universität unterstützt und gefördert wird." Die Worte von Monica Neboli, der für die innovativen Methoden verantwortlichen Managerin, die uns über einige der neuesten Entwicklungen berichtet. "In diesem Zusammenhang", sagt Monica, "haben wir 2016 'Open' gestartet, eine anfangs noch sehr jungfräuliche Plattform, auf der nur einige digitale Inhalte für jedermann verfügbar waren. Dies ist ein Symbol dafür, dass wir uns in die richtige Richtung bewegen." In der Zwischenzeit ist jedoch ein zweiter Aspekt offensichtlich geworden: Wenn es einerseits notwendig ist, den Ansatz für Prozesse, Energie und Wirtschaft zu revolutionieren, treibt die digitale Transformation andererseits auch neue Medien und Werkzeuge voran. Die beiden Revolutionen sind zu zwei Seiten derselben Medaille geworden. Es ist unmöglich, sich eine ohne die andere vorzustellen: Jede ist eine Voraussetzung für die andere. "Es ist kein



Monica Neboli, Manager Metodologie Innovative, ECU

Zufall, dass der erste Schritt in Richtung Bottom-up-Training digital war." erklärt Monica, "aber wir mussten uns auf den digitalen Aspekt selbst konzentrieren, um seine Akzeptanz zu fördern. So wurde 2018 das Digital Transformation Center geschaffen, ein Portal mit Nachrichten, Videos und Infos rund um das Thema „digitale Revolution“.

♥ Im Jahr 2019 waren die verschiedenen Teile des Puzzles noch getrennt, Variablen in einer Gleichung, die noch nicht gelöst war. Ein tiefgreifender kultureller Wandel war im Gange, die Menschen wollten einbezogen werden und „digital“ könnte der Weg sein, wenn er mit Begeisterung und Überzeugung angegangen wird.

Dann kam die Intuition: der Inhalt. Es gibt eine grosse Menge hervorragender Bildungsinhalte zu allen Aspekten und Themen. Kann Technologie verwendet werden, um Menschen einen genauen Kompass zu geben, mit dem sie diesen Ozean navigieren können? Inmitten dieser Suche traf sich Monicas Team mit OfCourseMe. Gemeinsam trafen die beiden Teams eine nicht triviale Entscheidung: der Aggregations- und Klassifizierungsdienst für externe Online-Inhalte von OfCourseMe sollte in das Digital Transformation Center integriert werden, damit alles am selben Ort verfügbar ist und gleichzeitig als Tor zu anderen Inhalten fungiert. "Genau so kamen wir auf den Namen 'Stargate to the Web'", erinnert sich Monica." Wir hatten endlich herausgefunden, wie wir den proaktiven Ansatz der Menschen mit der neuen digitalen Welt verbinden können: Wir mussten ihnen nur einen Einstieg ermöglichen. "

♥ 11 Monate nach dem Start von Stargate to the Web Mitte 2019 fällt eine Zahl auf: Bis heute haben

## Nutzungsdaten nach 12 Monaten

10k

Anzahl  
der Nutzer

2.300

belegte Kurse

24h

Nutzungsdauer  
pro Mitarbeiter



Eni-Mitarbeiter von über 2.250 Inhalten profitiert. Diese Zahl ist umso beeindruckender, wenn man berücksichtigt, dass viele Kurse komplexe Themen intensiv behandeln: Über die Hälfte der Kurse (52%) befassen sich mit wissenschaftlichen Themen, die im Mittelpunkt des Kerngeschäfts von Eni stehen, von Mathematik über Softwareentwicklung bis hin zu IT zu Physik und Technik. "Selbst heute besucht nur eine relativ kleine Anzahl von Eni-Mitarbeitern regelmässig das Digital Transformation Center", gibt Monica zu, "aber die Tatsache, dass es so oft verwendet wurde, um Themen zu studieren, die für Eni von zentraler Bedeutung sind, zeigt uns, dass wir gerade dabei sind den richtigen Weg einzuschlagen. Immer mehr Menschen nutzen digitale Ressourcen, um proaktiv neue Themengebiete zu trainieren, die in unserer Branche an Bedeutung gewinnen."

Also, was sind die nächsten Schritte? Wie können wir vorankommen? "Wir müssen „digital“ auf die nächste Stufe bringen", erklärt Monica. "Wenn Digital eine notwendige funktionsübergreifende Bedingung ist, müssen wir über das bestehende Konzept des Digital Transformation Center als Möglichkeit für eingehendes, intensives Lernen hinausgehen. Es muss zu einer Ressource werden, die jeder nutzen kann, mit Abschnitten die auch den Grundlagen gewidmet sind. Mit dem OfCourseMe-Team produzieren wir bereits kuratierte Inhalte zu Dekarbonisierung, Klimawandel, Kreislaufwirtschaft und vielen anderen Themen. Wir arbeiten weiter intensiv zusammen und starten bald die nächste Phase."

Monicas Worte sind gut überlegt und detailliert, aber sie haben eine sehr tiefgreifende Bedeutung, wenn wir den Kontext betrachten. Tatsächlich hat die Eni Group kürzlich den neuen "Langfristigen Strategieplan

bis 2050" veröffentlicht, was Firmen-Insider auch "the new Eni" nennen. Die Eckpfeiler dieses Plans reichen von Nachhaltigkeit über Energiewende bis hin zu Dekarbonisierung, Forstwirtschaft usw. Jedem dieser Schlüsselwörter wurde ein ambitioniertes, aber realistisches Ziel zugewiesen, das in den nächsten 30 Jahren erreicht werden soll. Ein Fixpunkt der dazu bestimmt ist, die Transformation des Unternehmens aus zu leiten. Dieser Übergang, der intern als "die grösste Umstrukturierung seit Beginn von Eni" bezeichnet wird, wird tiefgreifende Auswirkungen auf die Strategie zur Entwicklung von Fähigkeiten haben. Monica und ihr Team sind sich dessen bewusst und sind bereit, diese Vision mit einer Reihe wirkungsvoller Initiativen umzusetzen.

Im Gespräch mit der Eni Corporate University bekommt man ein Gefühl, wie es ist wenn ein Unternehmen vor einem wichtigen Paradigmenwechsel steht. Es gibt den typischen Reifeprozess bei dem ein neues System von Konzepten und Methoden, das ursprünglich von wenigen gefördert wurde, von vielen angenommen wird und schliesslich von allen akzeptiert wird. Der Weg ist lang, weil er sowohl Kontinuität als auch Innovation erfordert. Aus dieser Pionierarbeit entsteht neue Energie / ein neuer Vibe, da wir die Herausforderung gemeinsam angehen.

---

Möchten Sie mehr darüber lernen?

Sprechen Sie mit uns!

Besuchen Sie unsere Webseite:

[www.ofcourse.me](http://www.ofcourse.me)

oder schreiben Sie uns:

[info@ofcourse.me](mailto:info@ofcourse.me)

