



CASE STUDY

# ZUKUNFTSFÄHIGES LERNEN BEI DER AESCULAP AG

Vernetzt und selbstgesteuert  
in die digitalisierte Welt mit  
der Haufe Learning Experience.



## Auf einen Blick

### Aesculap AG

Die Aesculap AG stellt Medizinprodukte und -technik für die Chirurgie her. Im Fokus stehen Therapiekonzepte in der stationären und ambulanten Patientenversorgung. Zentrum der Geschäftsaktivitäten sind zum Beispiel Herz-Thorax-Chirurgie, Neurochirurgie, orthopädischer Gelenkersatz, Wirbelsäulenchirurgie sowie das Sterilgutmanagement.

1867 gegründet, schaut die Aesculap AG auf eine lange Tradition in der Herstellung chirurgischer Instrumente zurück. Heute ist das Unternehmen, mit Hauptsitz in Tuttlingen, Teil der B. Braun Melsungen AG mit rund 65.000 Mitarbeiter:innen konzernweit.

 **Branche:** Medizintechnik / Medizinprodukte

 **Mitarbeiter:innen:** ca. 3.650 in Tuttlingen / 12.600 weltweit

 [www.aesculap.de](http://www.aesculap.de)

### Herausforderung

- > Die Aesculap AG wollte den Bedarf an neuem Wissen langfristig in ihrem Weiterbildungsangebot abbilden, da verändertes Kundenverhalten, neue Marktbedingungen und die digitale Transformation neue Kompetenzen von den eigenen Mitarbeitenden fordert.
- > Das neue Wissen und das interne Knowhow sollte effizient innerhalb der eigenen Belegschaft zirkulieren.
- > Die Selbstverantwortung für Weiterbildung sollte wachsen und dabei idealerweise auch soziales Lernen ermöglichen.

### Lösung

- > Die Haufe Learning Experience leistet als Software technische Unterstützung, um Mitarbeiter:innen miteinander zu vernetzen und zu aktivieren.
- > Die Plattform bietet vielfältige Lerninhalte, u.a. selbst erstellten Content, an und ermöglicht so (unternehmensindividuelle) Inhalte durch Content-Nuggets zu entdecken und zu erlernen.

### Ergebnis

- > Bereits nach vier Monaten verzeichnete die Haufe Learning Experience 80 Prozent aktive Nutzer, eigene Inhalte wie Videos luden schon 50 Prozent selbstverantwortlich hoch.
- > Die LXP wurde in kürzester Zeit zu einem wichtigen Instrument für individualisiertes und soziales Lernen. Ein Grundstein für den Erwerb verschiedener Kompetenzen und agiles Arbeiten in einer schnellen, digitalisierten Welt.
- > Gerade selbst erstellte Inhalte kamen besonders gut an. Das beweisen die Zahlen der abgerufenen Kurse.

## Das YouTube der Weiterbildung

Wenn Menschen nach eigenen Interessen handeln dürfen und auf Suchanfragen schnell Lösungen finden, dann macht sie das selbstbestimmt und zufriedener. Für viele ist diese Selbstbestimmtheit heute eine Selbstverständlichkeit und große Plattformgiganten wie Youtube, Spotify, Amazon oder Netflix unterstützen diesen Trend. Sie lassen ihre Nutzer frei wählen und unterstützen sie zudem durch personalisierte Angebote. Auch Unternehmen setzen in der Weiterbildung inzwischen auf Autonomie und intelligente Software. Die Mitarbeiter:innen werden dabei unterstützt, den Überblick zu behalten, um unterschiedliche Lernformen zu überblicken, aber auch selbst zu entscheiden, wie sich Probleme im Arbeitsalltag bestmöglich lösen lassen – schnell und unbürokratisch.

Learning Experience Plattformen (LXP) bieten dafür Möglichkeiten: Sie schließen jene Lücken, die eine Personalentwicklung mit klassischen Lernangeboten nicht decken kann. Und sie eröffnen zugleich auch Lernpfade, die sich langfristig und strategisch ausrichten lassen. Durch eine LXP kann selbstgesteuertes Lernen stärker gefördert werden, damit der schnell wechselnde Bedarf an spezialisiertem und betrieblichem Wissen besser abgedeckt wird. Das ist eine wichtige Voraussetzung in einer digitalen Welt, in der Unternehmen erfolgreich sind, wenn sie Schnelligkeit und Dynamik beweisen.

Den digitalen Transformationsprozess voranzutreiben und die Weiterbildung autonomer auszurichten ist auch das Ziel der Aesculap AG. Der führende Medizintechnik-Experte aus Tuttlingen entschied sich für die Haufe Learning Experience – eine Software, die Mitarbeiter:innen und deren Knowhow fokussiert. Sie vernetzt Menschen, fördert den Austausch und macht durch automatisierte Vorschläge, Lösungen für alltägliche Probleme verfügbar. So kann sich auch Lust am Lernen durch Eigenverantwortung entwickeln. Und so ist Weiterbildung nicht mehr allein zentral durch eine Personalentwicklung top-down gesteuert, sondern richtet sich nach Menschen mit Fachexpertise, individuellen Interessen und fördert die Bereitschaft zur Selbststeuerung und Eigenverantwortung.



## Die Ausgangssituation

# Weltmarktführer Aesculap implementiert die Haufe Learning Experience

Dass Menschen eine zentrale Rolle in Unternehmen spielen, mit ihren Kompetenzen und ihrem Knowhow ist vor allem eine Folge der heutigen Wissensgesellschaft.<sup>[1]</sup> Das Anliegen der Aesculap AG war deshalb, das Wissen und die Kompetenzen der eigenen Mitarbeiter:innen noch stärker in den Fokus zu rücken. Traditionsgemäß hat das Knowhow der Mitarbeiter:innen beim Weltmarktführer für die Herstellung medizinisch-chirurgischer Instrumente einen enorm hohen Stellenwert.

Das Ziel des Unternehmens war, noch stärker ein Mindset und die dafür notwendigen Kompetenzen für den Schritt in das digitale Zeitalter zu etablieren. Denn in der heutigen Zeit wandeln sich Märkte und Produkte rasant und damit bekommt intern auch die Auswahl von Lernformaten eine neue Bedeutung. Bisher waren die Mitarbeiter:innen gewohnt, dass Entwicklungsangebote, wie z. B. Trainings, stets über offizielle Wege genehmigt wurden, mit Freigabeprozessen und zentraler Steuerung. Verwaltet wurde dies auch über ein Learning Management System, die neue Learning Experience Plattform sollte das bestehende Angebot ergänzen.

## Die zentralen Fragen waren:

- Wie bereitet man Mitarbeiter:innen auf schnell veränderliches Wissen, Individualität, Synergien und Transparenz vor und knüpft zugleich an die bereits bestehende digitale Lernlandschaft an?
- Wie sollen Lerninhalte ausgerichtet werden, wenn sie auf die neuen Anforderungen, auf ein modernes und selbständigeres Lernen abzielen, damit die schon 150 Jahre andauernde Erfolgsgeschichte des Unternehmens auch im digitalen Zeitalter fortgeschrieben werden kann?

<sup>[1]</sup> Der Begriff „Wissensgesellschaft“ bezeichnet eine Perspektive, die auf den Willen und die Befähigung der Menschen zur Selbstbestimmung setzt.“ Seit Jahren sind die Erkenntnisse, dass die Gesellschaft sich dahingehend entwickelt Konsens in der Wissenschaft. Vgl. dazu: [www.bpb.de/gesellschaft/medien-und-sport/wissen-und-eigentum/73345/zukunft-der-wissensgesellschaft](http://www.bpb.de/gesellschaft/medien-und-sport/wissen-und-eigentum/73345/zukunft-der-wissensgesellschaft)



## Das Ziel

# Eigene Kompetenzen nutzen und Mitarbeiter:innen vernetzen

Um für die Digitalisierung, das veränderte Kundenverhalten und die sich wandelnden Märkte langfristig gut aufgestellt zu sein, war es das Ziel von Aesculap, das Lernangebot nicht mehr nur klassisch und rein formell, sondern auch informell aufzubauen. Denn Geschäftsmodelle, die digitaler ausgerichtet sind, verlangen eine mentale Bereitschaft für Veränderungen in der täglichen Arbeit, aber auch neue Wege und unkonventionellere Formen der Zusammenarbeit.



## Ansprüche der Aesculap AG an die Haufe Learning Experience

- › Hauseigene Kompetenzen, Experten und Knowhow werden sichtbar, im besten Fall länder- und abteilungsübergreifend.
- › Die Digitalisierung erfordert Selbstverantwortung und ein neues Tempo: Mitarbeiter:innen brauchen ein verändertes Mindset, autonom und interessen-geleitet werden eigene Lernimpulse verfolgt.
- › Hochspezialisierte Fachexpertise wird weiterentwickelt durch individuelle Lernangebote und den gemeinsamen Austausch.
- › Optimaler interner Informationsfluss braucht Transparenz: Die Plattform soll Möglichkeiten zur Kollaboration bieten, z. B. in Peergroups: Interne Experten werden sichtbar, denn nur so können Synergien zwischen Produktion, Entwicklung und Forschung, aber auch Marketing und Sales entstehen.
- › Unternehmensspezifisches Wissen und Lösungen zu wiederkehrenden Problemen werden auffindbar und abrufbar, sodass jederzeit selbständig bei Bedarf darauf zugegriffen werden kann.



## Die Herausforderung

### Sorgen, Einwände und Bedenken überwinden

Wie bei jedem Projekt, das Veränderungen mit sich bringt, gab es bei der Einführung der neuen Haufe Learning Experience im Vorfeld Bedenken. Auch hier hatte digitales Lernen ein Imageproblem. Wie in vielen Unternehmen bestand die Sorge, dass die Plattform mit ihren vielfältigen Möglichkeiten nicht gut angenommen werden könnte. Einige fragten sich, ob ein solch traditionsreiches Unternehmen und eine Belegschaft, die bisher ein anderes Lernen gewohnt war, Schwierigkeiten bekommen

würde, moderne Formate umzusetzen. Würden die Mitarbeiter:innen tatsächlich eigene Inhalte entwickeln und für Kollegen bereitstellen, obwohl dazu keine Pflicht besteht und Freigabeprozesse wegfallen, so wie die Zertifikate als Abschluss einer Lerneinheit? Würde es Hemmschwellen geben, oder gar Angst vor Fehlern?

## Das Vorgehen

### Neue Wege für die Implementierung

Doch der Experte für Medizintechnologie Aesculap setzte konsequent auf den eingeschlagenen Weg und begann die Plattform einzuführen. Es stellte sich nur die Frage: Wie kann diese adäquat im Unternehmen bekannt werden, ohne einfach nur die zentrale Kommunikation via Intranet zu nutzen?

Statt ausschließlich eine klassische Kommunikation zu wählen, entschied sich das Projektteam, zusätzlich auch auf eine virale Verbreitung zu setzen: Der Flurfunk und eine kleine Gruppe von Pionieren sollten der Plattform intern schnell zur Bekanntheit verhelfen – der Gedanke dahinter war, dass eine etwas andere Plattform auch einen etwas anderen Weg zur Verbreitung braucht, statt ausschließlich den klassischen Rollout.



*„Ich war überrascht, wie schnell das System zum Laufen kam und von unseren Mitarbeiter:innen angenommen wurde.“*

Julia Ribler, Personalentwicklung  
Aesculap AG

## Vorleben statt vorbeten – so gelang die Einführung

**Primär startete eine kleine Gruppe von Führungskräften** des Unternehmens mit ersten eigenen Inhalten. Die Formate reichten von Videos, Podcasts und PDFs bis hin zu Links diverser Lernquellen. Weitere Experten im Unternehmen folgten dann diesem Beispiel.

- › Sobald jemand neuen Content einstellte, gab es Respekt und Anerkennung – die Scheu, eigene Inhalte zu erstellen sank dadurch immer mehr.

**Der Anspruch an Layout-Perfektionismus der Content-Nuggets verschwand schneller als gedacht**

- › Der Trick bei den ersten Videoschnipseln war, dass sich die Vorstände selbst vor die Kamera stellten. Pragmatisch, authentisch und unperfekt – nicht gut ausgeleuchtet und in einem improvisierten Stil – das senkte die Hemmschwelle und kam auch noch sympathisch an.

**Bewunderung und Wertschätzung wirkten motivierend**

- › Zu Beginn berichteten Pioniere als „Early Adopter“ im Unternehmen von ihren positiven Erlebnissen und erfuhren dabei viel Wertschätzung für ihren Mut. Schnell gab es die gewünschte Aufmerksamkeit, Unsicherheiten waren geklärt und Nachahmer:innen gefunden.

**Althergebrachte Strukturen sind plötzlich durchlässiger**

- › Videos und sämtlicher Content entstand ohne Freigabe „von oben“. Kein Monitoring, kein Absegnen. Stattdessen Vertrauen in die Lernkompetenzen, das Knowhow und die Qualitätsansprüche der Mitarbeiter:innen. Dieser Vorschuss hatte enorm positive Effekte, was sich zusätzlich auf die angestoßene Dynamik auswirkte.

Dr. Ines Lützen, Teamleitung Personalentwicklung bei der Aesculap AG, fasst zusammen, wie sehr die Plattform für die Ziele des Unternehmens geeignet ist:

**„Die Haufe Learning Experience ist eine zukunftsfähige Lösung, um voneinander zu lernen und Wissen untereinander zu teilen – ganz getreu unserem Slogan „Sharing Expertise“**

Die Haufe Learning Experience entwickelte sich in der Aesculap AG innerhalb von wenigen Monaten zu einem hilfreichen Instrument, das individualisiertes und soziales Lernen über unterschiedliche Bereiche hinweg unterstützt und auch digitales Lernen fördert. Erfolgreich gelang es, Menschen miteinander zu vernetzen und Inhalte zielgerichtet und automatisiert zur Verfügung zu stellen.



## Über die Haufe Learning Experience

Die Haufe Learning Experience ist eine digitale Lernplattform, die die Lernangebote aus verschiedenen Quellen innerhalb und außerhalb des Unternehmens an einem Ort nutzerfreundlich zusammenführt. Sie stellt das Lernangebot angepasst an die Lernpräferenzen jedes einzelnen Nutzers zusammen und unterstützt die Personalentwicklung dabei, die Mitarbeiter:innen entsprechend der strategischen Herausforderungen des Unternehmens zu befähigen.

### Jetzt informieren:



Telefon: +49 761 898-4060

Mail: [lxp@haufe-akademie.de](mailto:lxp@haufe-akademie.de)

[www.haufe-akademie.de/lxp](http://www.haufe-akademie.de/lxp)

**HAUFE.**  
AKADEMIE