

Case

Lindab

Slut med forvirrede
kursusdage og
tidstunge søgninger

learningbank 



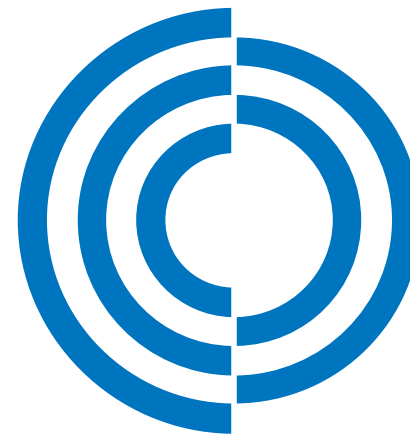
I denne case vil du lære hvordan Lindab:

- Reducerede tiden i workshops om produkt-viden fra flere dage til en enkelt.
- Skabte lokale hierarkier i platformen for en global organisation.
- Imponerede topledelsen med den nye måde at lære digitalt.



Om Krist Viaene

Krist Viaene er Academy Manager i Lindab, hvor han har arbejdet i 14 år. Han arbejder som projektleder, og han er ansvarlig for at uddanne Lindabs medarbejdere og for Lindab Academy, som er bygget i Lindabs egen version af Learning Lifecycle-platformen. Tidligere har han arbejdet som ingeniør, hvor han konsulterede på opgaver inden for design og tekniske løsninger i bygninger. Han har en bachelor som HVAC Engineer.



Om Lindab

Lindab er en international virksomhed, der udvikler, producerer, markedsfører og distribuerer produkter og systemløsninger til en mere simple konstruktioner og et forbedret indendørs klima. Lindab blev grundlagt i Sverige i 1956 og har i dag mere end 5000 medarbejdere spredt over 125 lokationer i 24 lande.

Færre kursusdage er sparet tid

Forestil dig at du er en helt ny medarbejder i Lindab. Du vil gerne vide alt om Lindabs produkter. Men vent. Den næste produkttræning er ikke før om seks måneder. Dette kunne være tilfældet for en ny medarbejder hos Lindab, før de fik Learning Lifecycle Platformen. Og det er ikke det hele. På samme tid skulle en ny medarbejder bruge en hel uge på at lære om organisationen i Lindab og produkterne.

“Det var super, men kun på et punkt: da folk skulle opbygge deres netværk i organisationen. Resten var meget tidskrævende for de nye medarbejdere og de missede en del, når de her træningssessioner kun var skemalagt to gange om året,” siger Krist Viaene, Academy Manager i Lindab.

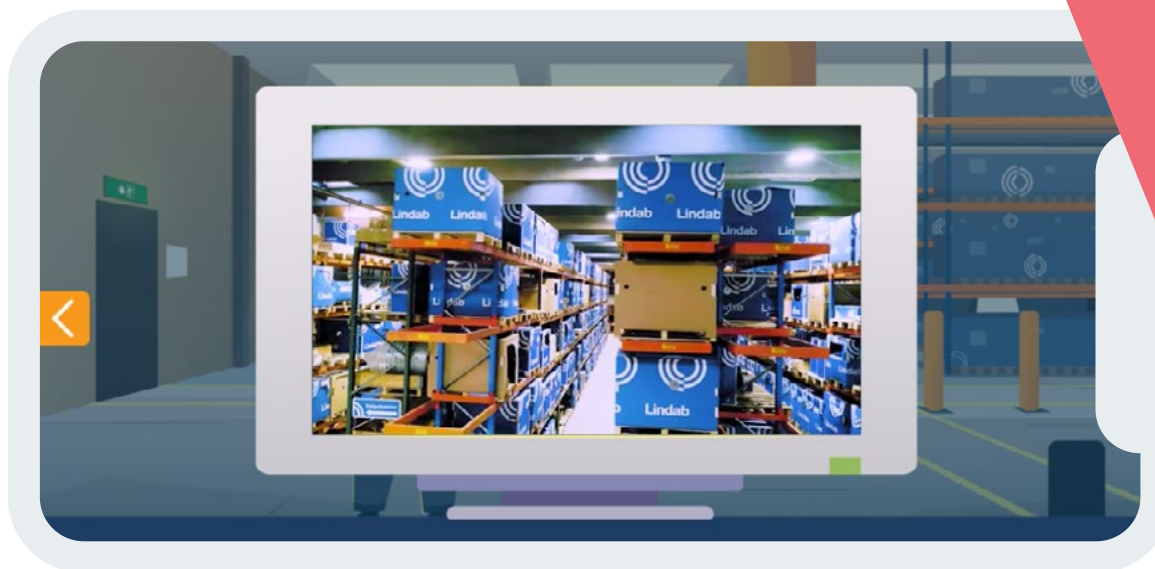


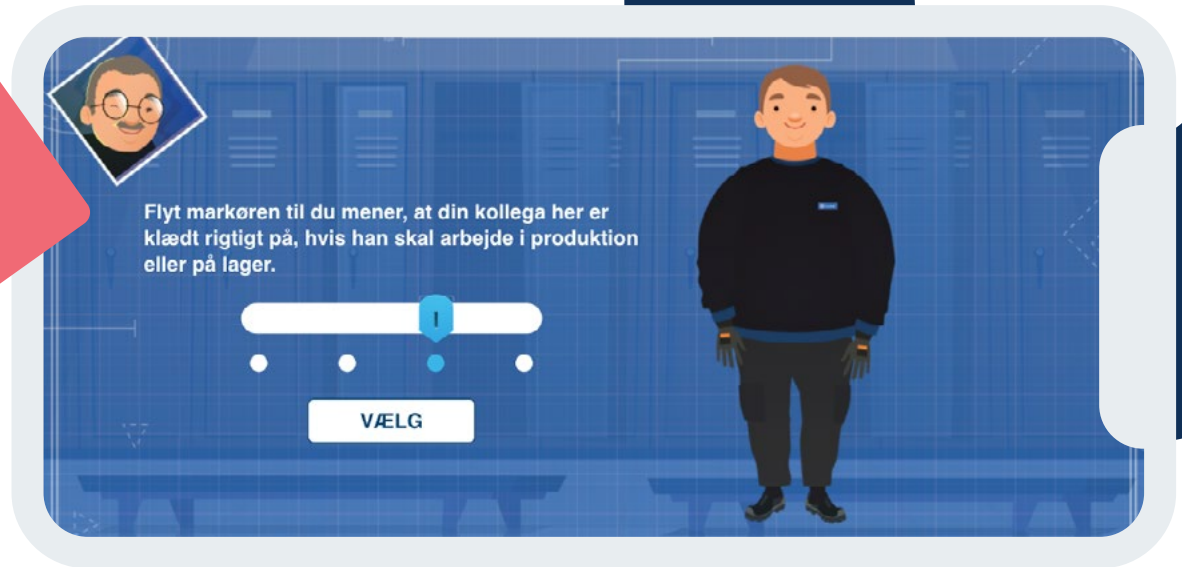
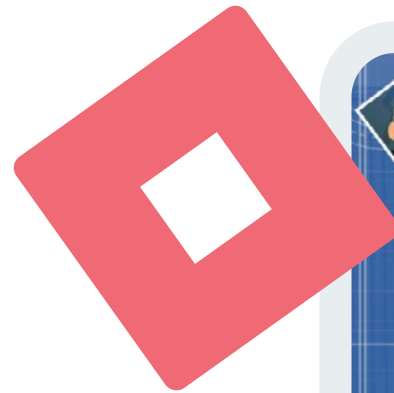
“Derudover så brugte jeg før i tiden tre aftner i træk på at planlægge træningen til klasseundervisningen generelt, og når jeg så mødte folk i workshops’ne, hvor der ofte var mellem 10 og 14 mennesker, så var der måske en, to eller tre der tænkte: ‘Hvad i alverden laver jeg her? Fordi det her er ‘Avanceret Lufttræning’, og jeg forstår ikke engang basis.’ Så det var både irriterende for mig og de andre personer i workshoppen, fordi jeg måtte bruge tid på at forklare basis, og det kunne også være irriterende for dem der allerede havde det rette niveau.”

Case - Lunar

Heldigvis kunne Learningbank løse Krist's problem. Før i tiden havde han arbejdet med elearning eller digital læring. Så da han opdagede mulighederne i Learningbanks Learning Lifecycle Platform om at digitalisere dele af den fysiske træning, tog han handling.

“Vi reducerede tiden i klasseværelset fra flere dage til en enkelt dag, så vi har sparet en hel del både i tid og i penge. Og nu kan vi give folk basisviden med den digitale træning før de kommer ind i klasseværelset, som giver en bedre oplevelse for alle. Selvfølgelig kan den digitale læring ikke gøre alt, fordi vi håndterer meget teknisk, og her er det vigtigt at folk også lærer det i praksis,” siger Krist Viaene.





Lokale hierarkier og niveauer

Lindab har fem interne målgrupper, som træner på forskelligt niveau. Men uanset hvor stor en ekspert du er, så får alle medarbejdere nu et basisniveau, så alle taler samme sprog. Derudover har Lindab skabt en unik og specificeret struktur i platform, som er bygget på lokale hierarkier og niveauer i hvert enkelt land/business unit.

“Lindab er en stor arbejdsplads med mere end 5000 medarbejdere i 24 lande, så hvordan skulle jeg få det hele organiseret? Her havde jeg en virkelig god sparringspartner i Katrine (red. Senior Customer Adoption Manager i Learningbank) til at bygge de forskellige niveauer i platformen og lægge et godt fundament for menneskene der skulle fortsætte arbejdet lokalt,” siger Krist.

Ambitionerne var enorme, og selvom tanken var god, er der stadig en del arbejde at gøre for at få den nye måde at lære på ud til Lindab's medarbejdere.

“Jeg undervurderede hvor lang tid det tog at bygge platformen for hele organisationen i Lindab. Vi startede for et år siden, og jeg tænkte: ‘Okay, om 6 måneder er alle inde i platformen’. Lige nu har vi Danmark, UK, Estland og denne morgen havde jeg, forhåbentlig, mit sidste møde med Sverige, som selvfølgelig er en del lande, men resten skal stadig vænne sig til at arbejde med digital læring, fordi de før har været vant til klasseværelsesundervisning. Men jeg er sikker på at vi nok skal komme derhen,” siger Krist.



I dag har Lindab en masse forskellig slags træning i platformen, for eksempel, gamificeret sikkerhedstræning og onboarding. Og Krist er glad for at se, at platformen udvikler sig:

“Før vi fik platformen, var de digitale læringsmaterialer gemt væk i mapper et eller andet sted i Sharepoint. Og det tog altid 15-20 minutter at finde det, selv før mig. Vi havde altså masser af materialer, men ingen kunne finde det og ingen kunne bruge det. Efter at vi har fået platformen bliver jeg nogle gange til at ringe til den danske afdeling og sige: ‘Hey! Kan I lige rydde op i platformen?’ hvilket er en god ting, fordi det betyder, at de bruger platformen og udforsker mulighederne,” siger Krist.

Og det er ikke kun de lokale administratorer der bruger tid i platformen. Det gør brugerne også:

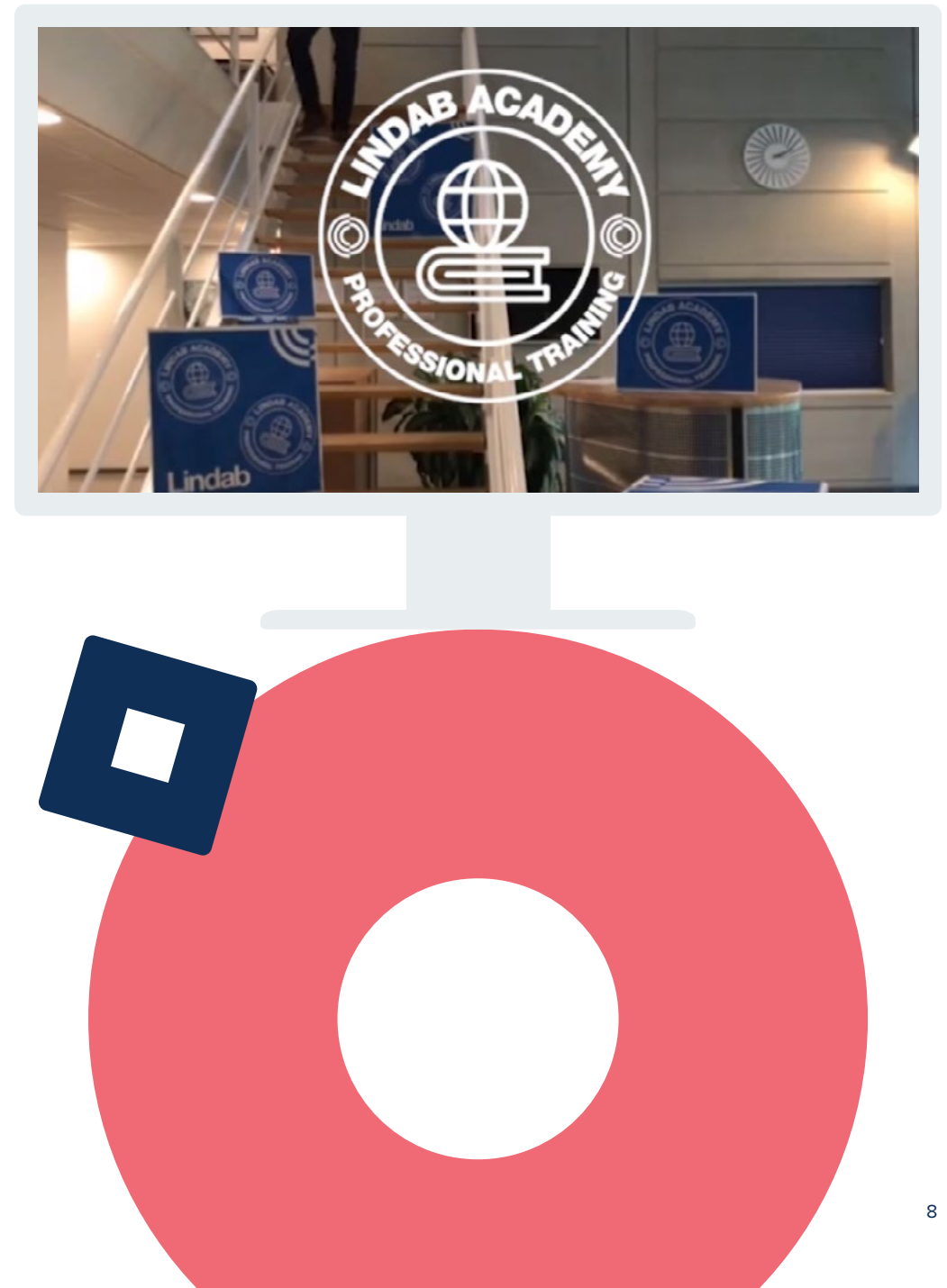
“500 medarbejdere har fået adgang til sikkerhedstræningen og her har vi en gennemførselsrate på 89 %. Storbritannien er dem der senest har fået platformen, og af de 165 personer der har fået onboarding er det 30 % der har gennemført, hvilket slet ikke er dårligt, fordi de fik det for kun fire uger side,” siger Krist.

Topledelsens reaktion og de næste skridt

Til at starte med var den danske afdeling meget skeptisk omkring den nye måde at lære digitalt, men nu efter at de selv har oplevet det, synes de det er fantastisk.

“Og for tre uger siden havde jeg et statusmøde med topledelsen fra hele Lindab, og de sagde at de også havde modtaget feedback fra de andre afdelinger, som sagde: ‘Wow, det her er virkelig godt’. Så de er totalt ombord og kan se et stort potentiale i det digitale akademi. De har også tilføjet ekstra ressourcer til den administrative del af akademiet til mig, så vi kan få bygget endnu mere indhold. Vi fik også en lille artikel om det digitale akademi i den årlige Lindab rapport, så jeg er meget glad,” siger Krist.

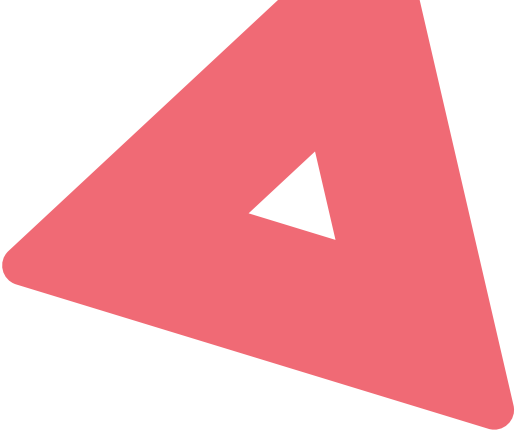
Det næste skridt er at få flere mennesker og afdelinger ombord og at skabe endnu mere indhold. Målet for 2021 er faktisk at få alle afdelinger ombord i platformen.



Det sidste Krist har at fortælle er at han er meget positiv omkring selve Learning Lifecycle-plattformen og om kundeservicen i Learningbank: “Det er meget nemt at bruge platformen. Alt peger på sig selv, og du behøver ikke at søge og scrolle igennem 25 menuer for at finde den rette knap. Det er også den feedback jeg får fra folk, som arbejder i platformen.”

“Jeg undersøgte selvfølgelig markedet før jeg valgte Learningbank, og da jeg så nogle af de andre muligheder, tænkte jeg: ‘Det her vil aldrig fungere, og man bliver nødt til at være ekspert for at bruge det, og det burde egentlig være nemt.’ Og da jeg så på priserne: Nogle steder var det alt for dyrt i forhold til hvad man fik, men hos Learningbank er der en virkelig god balance mellem hvad man får til prisen. Det er en rigtig god business case. Det passer supergodt.”

“Alle jeg har mødt i Learningbank eller som jeg har været i kontakt med har været enormt kundeorienterede. Og for eksempel da vi havde et IT-problem, hvor notifikation-mails endte i medarbejdernes spam-filter, greb Learningbanks support-team bolden med det samme, fik samarbejdet med vores IT-afdeling og løste problemet hurtigt. Så indtil videre er jeg virkelig tilfreds med samarbejdet.”



“Alle jeg har mødt i Learningbank eller som jeg har været i kontakt med har været enormt kundeorienterede.”



**Make people happier
by making them better**

learningbank 

Støberigade 14
2450 København SV

+ 45 71 999 123
info@learningbank.io
learningbank.io