



Landwärme GmbH: Wie ein mittelständisches Unternehmen E-Learning erfolgreich einsetzt



Industrie: Biomethan

Mitarbeiteranzahl: >70

Standorte: München, Berlin, Dortmund, Budapest

Die 2007 gegründete Landwärme GmbH ist der führende Biomethanhändler und -versorger in Europa und bündelt grünes Gas aus über 90 Anlagen in verschiedenen Ländern. Mittlerweile sind über 70 Mitarbeiter:innen an den Standorten München, Berlin, Dortmund und Budapest für Landwärme tätig.

Das Unternehmen ist ein Pionier in der Biomethanbranche und beliefert mittlerweile hunderte Energieversorger und Stadtwerke mit Biomethan für den Einsatz im Strom-, Wärme- und Verkehrssektor. Dazu kommen umfassende Dienstleistungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette

zu Biomethanerzeugung, -transport, Vergütungsansprüchen oder Treibhausgasquoten.

Eine gute Unternehmenskultur und die Förderung der eigenen Mitarbeiter:innen hat bei Landwärme schon immer eine Priorität. Die gesamte Belegschaft hat beispielsweise einen persönlichen Entwicklungsplan und ein Mal pro Jahr kommen die Angestellten aller Standorte für Strategieworkshops und Teambuilding zusammen. E-Learning oder ein Learning Management System waren bisher allerdings noch nicht implementiert. Auf Wunsch des Geschäftsführers Zoltan Elek sollte sich das aber ändern.



„ Als dynamisches, zukunftsorientiertes Unternehmen sind wir auch immer an digitalen Themen interessiert und bereit zu experimentieren. Auch uns in der Personalabteilung war es ein Anliegen, unsere eigene Lernkultur zu stärken, um die Entwicklung unserer Mitarbeiter:innen noch besser zu fördern. Deshalb standen wir von Beginn an hinter der Idee, E-Learning einzuführen.“



Regina Borgardt
HR-Managerin der
Landwärme GmbH

Herausforderung

- Viele Berufseinsteiger:innen, die einerseits komplexes Fachwissen erlernen und sich andererseits in die Tools und die Software des Unternehmens einarbeiten müssen
- Standort in Budapest, wodurch Bedarf an einem englischsprachigen Kursangebot bestand
- Örtlich und zeitlich flexibles Lernangebot bereitstellen

Lösung

- Einführung von LinkedIn Learning für die gesamte Belegschaft
- Umfassendes Programm zur Steigerung der Lernmotivation
- Integration von LinkedIn Learning in den Onboarding-Prozess und aktive Einbindung des Managements als wichtige Erfolgsfaktoren



Ergebnisse

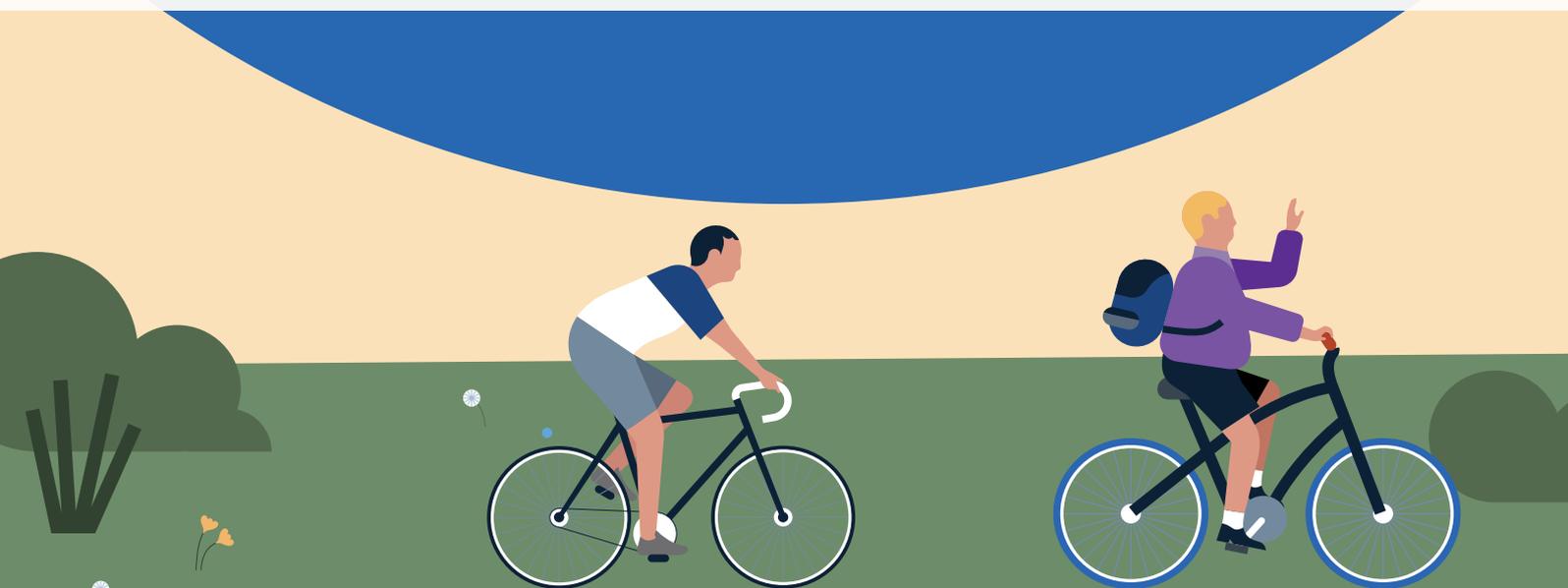
97%

Lizenzen wurden aktiviert

Durchschnittlich

14

gesehene Videos pro Nutzer:in
im Monat



LinkedIn Learning als wichtiger Bestandteil im Onboarding-Prozess

Landwärme agiert in einem hochspezialisierten Markt, der einiges an Fachwissen erfordert. Das Unternehmen rekrutiert oft Berufseinsteiger:innen, die sich erst in die komplexe Thematik einarbeiten müssen. Neue Kolleg:innen sollen möglichst schnell und flexibel in Software und Arbeitsmethoden eingeführt werden, damit alle auf dem gleichen Wissensstand sind. Um auch die Kolleg:innen in Ungarn entsprechend schulen zu können, bestand auch der Bedarf an einem englischsprachigen Kursangebot. Mit LinkedIn Learning ist nun die interne Weiterbildung in verschiedenen Sprachen völlig flexibel möglich.

Bei Landwärme wurde LinkedIn Learning als fester Bestandteil in den Onboarding-Prozess integriert, damit sich neue Mitarbeiter:innen schneller im Toolset des Unternehmens zurechtfinden. Auf der Plattform werden beispielsweise Videos zu Jira oder MS Teams bereitgestellt.

„Selbst Kolleginnen und Kollegen, die vorher noch nie mit der Software gearbeitet haben, haben sich schon an ihrem zweiten Tag problemlos in Teams zurechtgefunden“, freut sich Regina Borgardt. „Das war fast so, als wären sie schon seit mehreren Wochen im Unternehmen.“

Um relevante Inhalte für Mitarbeiter:innen zu ermitteln, arbeitete die Personalabteilung eng mit den jeweiligen Teamleiter:innen zusammen. Die überschaubare Größe des Unternehmens erlaubt es sehr gut auf die individuellen Bedürfnisse einzelner Mitarbeiter:innen einzugehen. Die frühzeitige Integration der Führungskräfte stärkt zudem die Position eines solchen Projekts im eigenen Unternehmen.



Mitarbeiter:innen zum digitalen Lernen motivieren

Da Landwärme bislang über kein eigenes Learning Management System verfügt, war bei der Einführung auch keine technische Integration von LinkedIn Learning notwendig. In Zukunft soll sich das ändern: Das neue Learning Management System der Landwärme, für welches alle Teammitglieder:innen aktuell Lerninhalte erarbeiten, soll im Frühjahr 2021 gelauncht werden – eine Einbindung von LinkedIn Learning in das System ist natürlich ebenfalls geplant.

Um die Belegschaft mit der LinkedIn Learning Plattform vertraut zu machen, hat die HR-Abteilung zunächst eine Kick-Off-Mail mit allen relevanten Informationen verschickt, in der auch ein Einführungsvideo integriert war. Darauf aufbauend verschickt die Personalabteilung nun im zweiwöchigen Rhythmus Videoempfehlungen. Außerdem gibt es bei Landwärme ein Buddy-System, bei dem einzelne Buddys ebenfalls interessante Kursvorschläge weitergeben.

Einmal in der Woche steht bei Landwärme für eine Stunde nur das Lernen im Mittelpunkt. Alle Mitarbeiter:innen haben mittwochnachmittags einen Terminblocker in ihren Kalendern, der ihnen diese Zeit freihält. Es wird auch empfohlen, in dieser Zeit keine E-Mails zu schreiben, sodass sich die Belegschaft wirklich auf ihre Weiterbildung konzentrieren kann. Durch die Verknüpfung mit ihrem persönlichen Entwicklungsplan haben die Mitarbeiter:innen auch immer ein konkretes Ziel vor Augen, das sie beim E-Learning motiviert.

„Es ist wichtig, dass wir das Gefühl vermitteln, dass man sich im Arbeitsalltag die Zeit nehmen darf, um zu lernen“, so Regina Borgardt weiter. „Deshalb haben wir uns dazu entschlossen, einen festen Termin dafür einzuführen. Auch bei unseren jährlichen Strategietagen ist LinkedIn Learning ein Thema. In Zweiertteams haben sich Kolleg:innen zum Beispiel LinkedIn Learning Videos angesehen und diese anschließend in einer kurzen Präsentation für das gesamte Team aufgearbeitet. Das kam sehr gut an und wir haben uns entschlossen, daraus ein wiederkehrendes Event zu machen. So ist unser Learning Brunch entstanden, der nun alle drei bis vier Wochen stattfindet.“

Auch diese Maßnahmen haben dazu beigetragen, dass das Programm bei der Belegschaft sehr gut ankam. Über 90 Prozent der Mitarbeiter:innen haben sich direkt bei LinkedIn Learning angemeldet. Sie haben sehr schnell Zugang gefunden, lernen im Team und empfehlen sich Kurse gegenseitig weiter.

„ Dank LinkedIn Learning ist es für uns einfach, allen Angestellten Zugang zu einer großen Bandbreite an Wissen zu verschaffen. Das lohnt sich auch für das Unternehmen. Der ROI ist sehr gut, wenn man so will, denn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringen neue Ideen ein, die unter anderem zu Optimierungen in der Software-Nutzung, bei den Arbeitsmethoden oder dem Besprechungsmanagement führen.“



Regina Borgardt
HR-Managerin der
Landwärme GmbH