

# Så lyckades Ludvig & Co att onboarda fler nya medarbetare på färre introduktionsdagar - och öka engagemanget

KUNDCASE

## LUDVIG & CO

Med sina 1300 medarbetare, spridda över hela landet, hade Ludvig & Co svårt att hitta effektivitet i sina introduktionsutbildningar för nya kollegor. De upplevde att det var väldigt olika lång tid mellan anställningsstart och det fysiska utbildningstillfället och att förkunskaper varierade så mycket att det blev svårt för lärarna att hålla en jämn nivå i klassrummet. Genom att digitalisera vissa delar av introduktionsutbildningarna kan Ludvig & Co nu onboarda fler nya medarbetare på färre utbildningsdagar. Och hela lanseringen tog bara 60 dagar att få till stånd!" Nicole Öhrn, HR Specialist på Ludvig & Co berättar här om utmaningarna, lösningarna och vilken effekt digital onboarding har gett dem.

**"Det gäller att  
lära om och tänka nytt.  
Bra att bara börja och sen  
kan man justera med  
tiden"**

### LUDVIG & CO - STÖRST I SVERIGE

Ludvig & Co är Sveriges största redovisnings- och rådgivningsföretag med över 750 000 kunder och ca 1300 medarbetare på ungefär 130 orter. De erbjuder branschspecifika tjänster inom ekonomi, juridik, affärsrådgivning och fastighetsförmedling som ger affärsnytta för småföretagare. Genom deras kundportal kan de erbjuda digitala tjänster dygnet runt något som har varit viktigt för Ludvig & Co som har ambitionen att förenkla och effektivisera både för deras kunder och medarbetare. Ludvig & Co har som mål att vara Sveriges bästa rådgivningsföretag och det gör dem genom att få deras kunder och medarbetare att växa.



Nicole Öhrn,  
HR Specialist, Ludvig & Co



## HR-UTMANING: ATT GÖRA ONBOARDINGEN MER EFFEKTIV

Med många medarbetare på flera orter hade Ludvig & Co svårt att hitta en effektivitet i onboardingen av nyanställda. Nya medarbetare började vid olika tillfällen på året och därmed hade de alla olika lång tid mellan anställningsstart och den fysiska introduktionsutbildningen, något som i sin tur ledde till en väldigt varierad grad av förkunskaper bland de nya när de väl träffades på plats i klassrummet. Dessutom kunde det ibland vara svårt för den nyanställde att känna samhörighet och förståelse för bolaget om hen fick vänta länge på att introduceras samtidigt som hen kanske arbetade på ett kontor långt bort från HR-avdelningen.

För att ändå informera och kommunicera med nyanställda innan själva introduktionsutbildningen skickade HR ut mail till dem. Nicole berättar att hon och hennes kollegor på HR dock kände att de hade svårt att få kontroll på vilka som hade läst mailen och om informationen faktiskt hade gått fram. Dessutom var det krångligt att komma i kontakt med nya medarbetare innan de var inne i personalsystemet och hade fått mail-login. Hela processen och dess utmaningar kände Nicole var omodern, och inte alls i linje med Ludvig & Cos vision om att vara mer digitala och tillgängliga dygnet runt.

## LIVE MED LEARNIFIER PÅ 60 DAGAR

När Ludvig & Co i december 2016 valde att börja använda Learnifier var de up-and-running inom två månader!

*- Det var ganska okomplicerat och enkelt att komma igång, berättar Nicole. Vi tänkte att vi börjar och sen kan vi justera och göra om med tiden, och det funkade verkligen bra för oss, fortsätter hon.*

De bestämde sig för att göra om pedagogiken i introduktionsutbildningen. Två fysiska träffar med lärare fortsatte de med, och la case-uppgifter och andra inlärningsmoment i Learnifier. Genom att digitalisera många olika moment kunde de också involvera chefen mer så att hen kunde följa den nyanställdes utveckling.

*- Nu gör vi som så att samma dag som anställningsavtalet är signat får man ett login till Learnifier och kan påbörja sin digitala del i introduktionsutbildningen, säger Nicole. Vi kan också mäta och se hur mycket av en utbildning som genomförts och om vi märker att det är någon som fastnat någonstans så kan vi enkelt hjälpa personen att komma vidare, berättar hon vidare.*



## FLER KOLLEGOR ONBOARDAS PÅ FÄRRE UTBILDNINGSDAGAR

På grund av digitaliseringen av introduktionsutbildningen kan Ludvig & Co nu introducera fler nya kollegor på färre utbildningsdagar menar Nicole. Lärarna känner att de maktar med en större grupp i klassrummet när det är så få träffar och medarbetarna redan har fått lära sig vissa delar innan. Dessutom har lärarna märkt en jämnare nivå i de nyanställdas förkunskaper när de väl är på plats för den första fysiska träffen. Och tiden mellan anställningsstart till introduktion har minskat markant. Målet var inte att sänka kostnader för utbildningarna, men faktum är att det ändå blivit så.



Inte bara HR och ledning är glada över dessa förändringar. Även kursdeltagarna är mer nöjda nu visar utvärderingarna. Dessutom kan de enkelt få access till allt material via mobilen och därmed ta del av informationen när de vill.

Ludvig & Co har således blivit mer moderna, digitala och ger en mer engagerande känsla bland nya medarbetare redan från start - "living the brand"!

## FLEXIBILITET ATT SKALA UPP OCH NER

Valet föll på just Learnifier som leverantör då det fanns en flexibel betalningsmodell där Ludvig & Co enkelt kunde skala upp och ner.

- Vi började med introduktionsutbildning för nyanställda och har nu växlat upp för att kunna tillgodose behoven hos 1300 anställda samt att börja sälja utbildning externt, berättar Nicole.

Innan valet föll på Learnifier tittade Nicole, och hennes kollegor på HR, på att köpa in andra system men då hade de varit tvungna att göra stora, komplicerade IT-integrationer. Och det ville de slippa för att kunna behålla flexibiliteten i utvecklingen av utbildningarna.



## Nyfiken på hur det ser ut i verktyget?

Vill ni se hur er egen kurs/onboarding kan se ut i ett digitalt format i Learnifier? Hör av er till oss så visar vi hur enkelt det faktiskt är.



08-525 00 902  
hello@learnifier.com

*Learnifier*.com