

Case Study:

Ardex

Die Mitarbeiter von Ardex stehen der digitalen Transformation offen gegenüber: Geschafft hat das der mittelständische Weltmarktführer durch die Einführung und gezielte Implementierung von Masterplan in die Organisation.

Die Herausforderung: Unternehmensweit Verständnis herstellen und neue Arbeitsmethoden etablieren

Das Unternehmen Ardex GmbH ist ein in Familienbesitz befindlicher Baustoffhersteller mit insgesamt über 50 Tochtergesellschaften und 3.200 Mitarbeitern. Im Zuge der Digitalisierung hat das Unternehmen Ardex eine Möglichkeit gesucht, um alle Mitarbeiter mitzunehmen und ihnen klar zu machen, was die digitale Transformation voraussetzt: Ein digitales Mindset. Daher stand insbesondere das Ausbilden von Offenheit gegenüber der anstehenden Veränderung im Vordergrund, da das Unternehmen sein Geschäftsmodell verändern will. Darüber hinaus sollten Mitarbeiter motiviert werden, sich offen für neue Formen der Zusammenarbeit („agile“) zu zeigen.

Die Lösung: Der Masterplan Grundkurs für digitales Verständnis und begleitete Implementierung der Plattform als Lernsystem.

Für die erfolgreiche Durchführung des Digitalkurses wurde zunächst der zeitliche Horizont von 3 Monaten für einen Pilotdurchlauf bestimmt. An diesem Piloten nahmen Teilnehmer aller Alters- und Hierarchiestufen des Unternehmens teil.

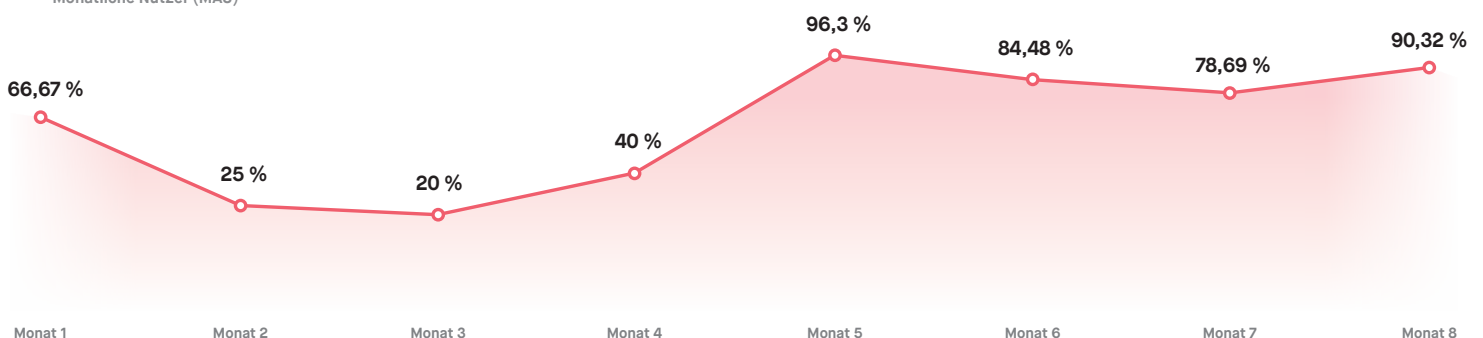
Um die Pilotphase neben quantitativen Akzeptanz- und Aktivitätsmetriken auch qualitativ bewerten zu können, wurde eine Prä-/Post- Befragung durchgeführt. Dadurch wollte Ardex herausfinden, ob und wie sehr Vorbehalte ggü. der Digitalisierung abgebaut werden konnten. Einen Monat vor dem Start begleitete Masterplan den Start der Lernphase mit begleiteten kommunikativen Maßnahmen an Führungskräfte und Teilnehmer.

Das Ergebnis: Viele Ideen in der Belegschaft und ein Rollout von Masterplan im gesamten Unternehmen.

Der Pilot bei Ardex war ein großer Erfolg: Nach acht Monaten lernten immer noch über 90 % der Teilnehmer jeden Monat mit Masterplan. Weiterhin zeigte sich eine sehr große Offenheit für die Themen 'digitales Lernen' und 'Lernen in der Freizeit'. So wurden 77,2 % der Lektionen in der Freizeit gelernt. Auch die Bereitschaft für agiles Arbeiten zeigte sich deutlich: Mitarbeiter führten nach dem Grundkurs u.a. eigenständig OKR ein und forderten agilere Teams.

Durch kommunikative Maßnahmen und kollaboratives Lernen konnten die Aktivitätszahlen nachhaltig auf einem sehr hohen Niveau stabilisiert werden. Nach 8 Monaten lernen noch über 90 % der Lernenden.

Monatliche Nutzer (MAU)



81 %

Ich fühle mich in Bezug auf das Thema Digitalisierung besser aufgestellt als vorher



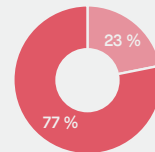
96 %

Die Lerninhalte von Masterplan gefallen mir besser als die von anderen E-Learnings



98 %

Das Lernen mit Masterplan bewerte ich für mich als großen Erfolg



77 % der Lektionen wurden in der Freizeit gelernt

● Freizeit ● Arbeitszeit



Mark Eslamlooy
CEO

„Unsere Mitarbeiter sind so begeistert, dass nach 8 Monaten noch über 90 % jeden Monat mit Masterplan lernen und schon, inspiriert durch die Lektionen, eigenständig die ersten Digitalprojekte in die Praxis umgesetzt wurden.“