

LIFA A/S

LIFA A/S er en moderne og innovativ virksomhed, der gennem årene har udviklet den traditionelle landinspektørforretning til også at omfatte specialister på GIS-, OIS- og CAD-området.

CASE: Talentteamet skal bistå LIFA med at udvikle og etablere et digitalt akademi, der understøtter kompetenceudviklingen hos nye og nuværende medarbejdere.

OVERBLIK

Virksomhed	LIFA A/S
Lokation	Lucernemarken 1, 5260 Odense S
Kontaktperson	Gitte Bendorff, Direktionsassistent

VIRKSOMHEDSPROFIL

LIFA blev grundlagt i Assens i 1981 og er hen over årene vokset i omsætning, indtjening og antal ansatte, og i dag er man 214 ansatte fordelt i Danmark. Inkluderet i de 214 medarbejdere er studiemedarbejdere såvel som partnere i virksomheden. Partnerne er ansatte og de sætter den strategiske retning for LIFA A/S, idet de er virksomhedens aktionærer. Partnerne arbejder i dagligdagen som ledere eller specialister i forskellige afdelinger i virksomheden.

LIFA har historisk udviklet sig fra udelukkende at arbejde med traditionelle landinspektøropgaver til i dag også at arbejde med ejendomsadministration, byggeprojekter og geografisk databehandling. Deres engagerede og fagligt kompetente medarbejdere tilbyder en solid og højt specialiseret viden inden for deres felt. LIFA tilbyder rådgivning indenfor 13 specialer, hvoraf 9 af dem er direkte forbundet med det arbejde, som landinspektørerne laver. De resterende 4 specialer er IT ydelser. Specialerne er: Plan, Ejendom, Tinglysning, Areal & Rettigheder, Måling, Industrimåling, Monitorering, Jernbane, Forsyning, CAD og Bentley, Kortløsninger, Statistik & Analyse, Datadistribution.

Disse specialer henvender sig oftest til kommuner, store entreprenører og ejendomsudviklere. LIFA sælger både rådgivning og inden for it også produkter. De har udviklet et godt ry siden stiftelsen i '81, hvorfor salget ofte foregår via de personlige relationer. Når kunder henvender sig, er det fordi, at de ved, at LIFA leverer løsninger af stabilt høj kvalitet.

LIFA har oplevet en markant stigende vækst siden 2010 - både i form af omsætning og medarbejdere. De har opnået væksten hovedsageligt via organisk vækst blandet med en række strategiske opkøb. Det har ledt til, at LIFA støt har øget sin markedsandel på det danske marked. I perioden fra 2010 til 2022 har LIFA fået 73 nye fuldtidsmedarbejdere, hvilket er en stigning på næsten 43% i perioden.

LIFA har en række ambitiøse strategiske mål for organisationen for perioden 2023/2024, og det er ét af disse mål, som talentteamet skal arbejde med.

CASEBESKRIVELSE

Bare i de seneste to år har medarbejdertilgangen lydt på 58 nye kollegaer i LIFA. Medarbejdervæksten har medført, at LIFA har et udtrykt behov for at sikre, at disse nye medarbejdere kommer godt i gang med deres udvikling. Ligeledes er det vigtigt, at LIFA ikke mister nogle af deres mere etablerede ansatte, hvilket har ledt til, at LIFA har et strategisk fokus på kompetenceudvikling blandt deres ansatte.

LIFA har et strategisk mål om at udvikle deres medarbejdere. Én af måderne LIFA vil opnå dette på, er ved at etablere et digitalt LIFA Academy, der sikrer kompetenceudviklingen, som understøtter den enkelte medarbejder.

Strategien for kompetenceudvikling tager afsæt i behovet for at fastholde og viderevikle det høje kvalitetsniveau, som LIFA er kendt for blandt deres kunder. Dermed vedligeholdes LIFAs brand position (LIFAs brand er synonymt med høj kvalitet) men også deres employer branding-strategi, hvor et væsentligt element er at tiltrække de dygtigste unge inden for LIFAs fagdiscipliner. Dygtige mennesker vil helst arbejde i professionelle virksomheder.

Også lederudvikling er en forudsætning for LIFAs fortsatte vækst og trivsel. Derfor vil der være et selvstændigt spor i LIFA Academy, der adresserer lederens behov for udvikling.

Den organisatoriske og økonomiske vækst, som LIFA har oplevet de seneste år, medfører et stigende behov for systematisk og ensartet udvikling af medarbejdere og lederes kompetencer – det gælder både fagligt, forretningsmæssigt og ledelsesmæssigt. LIFA er en landinspektør- og it-virksomhed, hvor dyb indsigt i fagområder er en forudsætning for at levere rådgivning på ekspertniveau.

Talentteamet skal således bistå LIFA med at udvikle deres digitale akademi, så tacit viden ikke forsvinder med dygtige medarbejdere. Teamet skal derfor hjælpe med at gøre den viden der er tacit, eksplicit. Teamet skal i sidste ende kunne præsentere en digital pre- og onboarding løsning for LIFA samt opbygge det fundament, som LIFA Academy skal bygges på, dvs. et skelet til hvilke trin, der skal være i et læringsforløb og gerne med konkret anbefaling af, hvordan et læringsforløb skal bygges op.

KONKRETE OPGAVER

De konkrete opgaver for casen er inddelt i følgende faser:

0. Fase: Onboarding og fastlæggelse af overordnet målsætninger.

- 0.1. Onboarding til virksomheden, deres vision, værdier, nuværende strategi og generelt det marked og branche, som de operer i.
- 0.2. Foretag en forventningsafstemning med teamet, herunder frekvens af feedback og sparring.
- 0.3. Foretag en dybdegående introduktion til casens udfordringer og virksomhedens ønskede resultat.
- 0.4. Gennemgå casens konkrete opgaver og kvalificér de forskellige faser, hvor I vægter og prioriterer opgaverne efter deres vigtighed.
- 0.5. Fastlæg roller og opgaver iblandt teamet, så I internt ved, hvem der er primus motor for hvilke opgaver/områder.

1. Fase: Lav en digital pre- og onboarding løsning for LIFAs nye medarbejdere

- 1.1 Dan et overblik over LIFAs nuværende pre- og onboarding materiale
- 1.2 Identificer hvilke behov og mål, som LIFA har med deres digitale akademi
 - 1.2.1 Tal med medarbejdere i LIFA om pre- og onboarding
 - 1.2.1.1 Nye medarbejdere
 - 1.2.1.1.1 Hvordan oplevede de deres første måneder i virksomheden?
 - 1.2.1.1.2 Hvordan forløb deres egen onboarding?
 - 1.2.1.1.3 Hvordan kunne deres pre- og onboarding blive endnu bedre?
 - 1.2.1.1.4 Hvis de kunne rejse tilbage i tiden til deres egen opstart, hvordan ville de så onboarde dem selv. Hvad er vigtigt og essentielt at vide?
 - 1.2.1.2 Ledere og chefer
 - 1.2.1.2.1 Tal ligeledes med ledere og chefer for at identificere, hvad der er vigtigt for dem, at deres nye medarbejdere er pre- og onboardet til?
 - 1.2.1.2.2 Hvad er vigtigt, at LIFA får kommunikeret til deres medarbejdere fra begyndelsen af deres ansættelse.
 - 1.2.2 Ud fra ovenstående kan teamet vælge at prioritere de vigtigste elementer, som skal indgå i nye medarbejders pre- og onboarding.
- 1.3 Udarbejd en effektiv pre- og onboarding proces
 - 1.3.1 Eksempler på, hvad det kunne indebære, er
 - 1.3.1.1 Træning i grundlæggende vidensområder
 - 1.3.1.2 En virtuel og optimeret medarbejderhåndbog
 - 1.3.1.3 Intro til de væsentligste it-værktøjer (how to)
 - 1.3.1.4 Intro til de væsentligste rutiner og processer: Timeregistrering, udlæg mm.
 - 1.3.1.5 Organisering: Hvem kan jeg spørge om hvad?
 - 1.3.1.6 Video med direktøren (LIFAs vision, mission og strategi, værdigrundlag)
 - 1.3.1.7 Video med chefen for den afdeling, som medarbejderen skal arbejde i
 - 1.3.1.8 En videorundvisning af afdelingen, som vedkommende skal arbejde i
 - 1.3.1.9 En FAQ-sektion
 - 1.3.1.10 Interaktive elementer, som testes efter introelementerne.
- 1.4 Research og udvælg hvilken platform, som skal anvendes til LIFAs pre- og onboarding (muligvis)
- 1.5 Implementér elementerne i den valgte løsning
- 1.6 Test pre- og onboarding af på en medarbejder ansat indenfor de seneste 6 måneder og en chef eller leder
 - 1.6.1 Indsaml feedback
 - 1.6.2 Nedskriv forbedringsforslag og justeringer, som LIFA skal arbejde videre med.

2. Fase: Udarbejd fundamentet for LIFAs digitale akademi

- 2.1 LIFA er interesseret i 2 spor i deres digitale akademi: Faglig viden & Ledelse. De 2 spor og deres e-learning opsætning skal være ens for alle 9 specialer for landinspektører.
 - 2.1.1 Faglig viden



- 2.1.1.1 Eksempel: Hvad en medarbejder skal kunne fagligt, når man har arbejdet i LIFA i 2 år
- 2.1.2 Ledelse
 - 2.1.2.1 Eksempel: Hvad skal en ny leder kunne, når man har arbejdet i LIFA i to år?
- 2.2 Udvikl og design et overordnet fundament for det digitale akademi – form og indhold
 - 2.2.1 Hvordan skal opsætningen være for de 2 spor således, at akademiet er intuitivt for både den erfarne medarbejder og den nye?
 - 2.2.2 Hvordan skal interaktionen for den deltagende være, når de deltager på det digitale akademi?
 - 2.2.2.1 Skal løsningen være interaktiv og engagerende for at fastholde medarbejderens opmærksomhed?
 - 2.2.2.2 Skal der være videoer, animationssekvenser, quizzer og interaktive øvelser?
 - 2.2.3 Hvor skal al den viden, der skal indgå i det digitale akademi komme fra?
 - 2.2.3.1 Hvordan skal denne viden opdateres?
 - 2.2.4 Hvordan kan brugeren nemt få overblik over, hvor langt vedkommende er i Akademiet og hvilke “kurser”, personen allerede har gennemført.

3. Fase: Hvis tiden tillader det, påbegynd opbygningen af det digitale akademi

- 3.1 *Hvert teammedlem udvælger et af de 9 specialer og begynder at fylde viden ind i det digitale akademi, som teamet i fællesskab har arbejdet på.*

ØNSKET UDBYTTE FOR VIRKSOMHEDEN

Efter forløbet vil virksomheden gerne stå i hånden med:

- ✓ En testet digital pre- og onboarding-løsning
- ✓ En anbefaling til fundamentet for det digitale akademi

RELEVANTE FAGLIGHEDER TIL CASEN

- HR
- Kommunikation
- Marketing
- Grafiker, Adobe-pakke, Video,
- Antropologi
- Akademiker
- Tekstformidling

TALENTPROFIL

Som talent skal du kunne se dig selv arbejde i en organisation, der har travlt med mange forskelligartede opgaver. Der er en stor aldersspredning i organisationen, så det er også vigtigt, at man som talent kan navigere i forhold til, at der både er yngre og ældre medarbejdere i organisationen.

Hierarkiet er fladt og man har en ambition om at de forskellige afdelinger samarbejder på tværs. Internt i organisationen opfatter man ikke hinanden som konkurrenter; respekt og tillid er ikke noget, vi taler om – det er bare en del af bagtæppet. Der er en god synergi, og man hjælper hinanden på tværs af afdelingerne. Der er ligeledes højt til loftet, hvilket betyder, at du får opgaverne, hvis du vil have dem.

Man har dyb faglighed og sætte en ære i at tingene gøres rigtigt. LIFA ser gerne en talentgruppe, der er fagligt dygtige, og samtidig nysgerrige, eksperimenterende og tør udfordre status quo. Alle spørgsmål og idéer er velkomne!

LIFA er en virksomhed med en stærk firmaånd, hvor kulturen ikke er nedskrevet som sådan, men eksemplificeres ved at medarbejderne lever kulturen i stedet.

Talentgruppen vil få tildelt deres eget projektrum, hvor case-arbejdet kan udfolde sig.

