



Analyse



Konzeption

Werkstattbericht zur digitalen Fitness von Mitarbeitenden

# Sparkasse Heidelberg

TITEL	ANSPRECHPARTNER SPARKASSE
<b>Digitale Fitness der Mitarbeiter</b> <b>- Lernen gemeinsam erleben</b>	<b>Jutta Herrmann-Obländer</b> <i>Leiterin Personalentwicklung</i> jutta.herrmannn-oblender@sparkasse-heidelberg.de, +49 6221 511-1259 <b>Sophia Reichert</b> <i>Beraterin Digitale Transformation</i> sophia.reichert@sparkasse-heidelberg.de +49 6221 511- 2666
ZIELGRUPPE	ANSPRECHPARTNER REGIONALAKADEMIE
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Führungskräfte,</li> <li>✓ Mitarbeiter/innen</li> <li>✓ digitale Botschafter</li> </ul>	<b>Magnus Kyre</b> <i>Berater Organisationsentwicklung</i> Sparkassenakademie Baden-Württemberg magnus.kyre@sv-bw.de, +49 711 127-82015



## AUSGANGSLAGE

- Unter der Überschrift Digitalisierung ist in der Sparkasse Heidelberg bereits vieles auf den Weg gebracht und umgesetzt worden. Wesentlich für die erfolgreiche Digitalisierung sind dabei stets die Mitarbeiter/innen vor Ort.
- Um diese für die vielfältigen Themen zu begeistern, wurde u.a. bereits ein Showroom "campus digital" eröffnet, die MITTmach-App als spielerische Lernunterstützung eingeführt sowie ein Multiplikatoren-Konzept für die digitale Fitness gestartet.
- Zur Analyse der digitalen Fitness auf Gesamthausebene wurde der Digitalisierungsindex im Jahr 2018 durchgeführt. Dieser bildete die Grundlage für die dann folgende Bildungsbedarfsanalyse (DigiCheck) der Sparkassenakademie Baden-Württemberg.
- Die zentrale Koordinationsfunktion lag in Händen eines Projektteams. Dieses setzte sich aus Vertreter/innen der Bereiche Personal und Stab Digitale Transformation (SDT) unter Einbindung des Personalrats zusammen und stimmte sich regelmäßig crossfunktional ab.



Analyse



Konzeption



## ZIELE

Ziel des Projekts war es, die Führungskräfte und Mitarbeiter/innen durch Ermittlung des individuellen Bildungsbedarfs weiter in die digitale Welt mitzunehmen, ein übergreifendes Verständnis zum Thema Digitalisierung in der Organisation zu erzielen und durch umfangreiche Kommunikations- und Qualifizierungsmaßnahmen digitales Lernen in der Organisation nachhaltig zu verankern.



## INHALTLICHER AUFBAU

- Grundlage des Projektes bildeten mehrere Phasen, in denen der DigiCheck konzipiert, durchgeführt und kommuniziert wurde. Ein besonderes Augenmerk lag für die Sparkasse Heidelberg auf einem intensiven Einbeziehen der Führungskräfte. So wurden rund 80 Führungskräfte in vier Halbtages-Workshops für den Umgang mit den Befragungsergebnissen und den sich anschließenden Kommunikationsprozessen qualifiziert.
- Darüber hinaus wurde ein hierarchieübergreifendes Mentoring-Konzept aus digitalen Botschaftern/innen („DigiBots“) mit Mitarbeiter/innen unterschiedlicher Bereiche gestartet. Diese werden die digitale Fitness in der Sparkasse weiter stärken und als erste Ansprechpartner/innen zur Verfügung stehen.
- Die Sparkassenakademie Baden-Württemberg begleitete das Projekt mit konkreten Maßnahmen, darunter z.B. die Implementierung des DigiChecks in das Konzept der Sparkasse und Durchführung der Online-Befragung, Konzeption und Moderation der Führungskräfte-Infoworkshops vor Ort, Präsentation der Befragungsergebnisse im Vorstand bzw. Führungskreis sowie erste Qualifizierung der „DigiBots“ im Rahmen von ganztägigen Workshops in den Bereichen Kommunikation, Moderation und Rollenklärung.



## WAS IST GUT ANGEKOMMEN?

- Für das Projektteam stand die bewusste Steuerung von Kommunikationsprozessen im Mittelpunkt, die mit unterschiedlichen Formaten sichergestellt wurde: eine regelmäßige Projektkommunikation, eine intensive Information der Mitarbeiter/innen und Schulung über alle Hierarchieebenen hinweg sowie die Einrichtung eines Mentorenkonzepts, das die Weiterführung des Themas auch nach Abschluss des Projektes sicherstellen wird.
- Die Einzelgespräche zwischen Mitarbeiter/innen und ihren Führungskräften bilden die Grundlage für den weiteren Lernprozess, der mit weiteren Themen der Digitalisierung verzahnt wird. Es ist geplant, das Thema mit zeitlichem Abstand erneut aufzugreifen, um den Lernerfolg zu validieren.



Analyse



Konzeption



### WAS WÜRDEN WIR ANDERS MACHEN?

Es zeigt sich, dass eine erfolgreiche Digitalisierung der Arbeitswelt weit mehr als technisches Know-how erfordert. Vielmehr sind Mitarbeiter/innen gefragt, die sich mit den Chancen und Risiken der digitalen Arbeit kritisch auseinandersetzen. Hierzu bedarf es einer regelmäßigen Kommunikation sowie der Möglichkeit, sich zu diesen Themen untereinander auszutauschen und voneinander zu lernen.



### FORMATE DER MAßNAHME

Insbesondere Präsenz