

Praxisbeispiel zur digitalen Fitness Stadtsparkasse München



Digitale Transformationsphasen

- Analyse, Konzeption, Umsetzung, Verstetigung



Wie ist die Ausgangslage zur digitalen Fitness in meiner Sparkasse?

- In der digitalen Mitarbeiterfitness hat die SSKM bereits viele Stationen durchlaufen:
- 2017: eigene eLearnings zum medialen Vertrieb (Privat- und Firmenkunden) gestaltet, Digitalteam gegründet
- 2018: Digitalcenter eingerichtet um für Kunden und Mitarbeiter die Zukunft „sichtbar“ zu machen, alle Mitarbeiter besuchten das Digital Center
- 2019: Abgleich der digitalen Kompetenzen anhand eines Kompetenzrasters zu den digitalen Onlinebanking- und Paymentlösungen, Lernlandkarte (Links auf die Internetfiliale), digitale Donnerstage (Digi-Sprechstunde), Einführung der MITTmach-App, Lernbuddies, Einführung von iPads für alle Mitarbeiter
- 2020: Digi-Days in allen Direktionen, Aktualisierung des Digitalcenters zum S-Flagship, Einführung von MS-Teams, Seminare zur hybriden Beratung mit dem iPad, selbstgestaltete Lernvideos und Online-Seminare über MS-Teams
- 2021: Teilnahme an #meinFitnessDigital mit Fokus auf selbstorganisiertem Lernen anhand von digital.now, Lernlandkarte und der FI-Lernwelt für Office_neo. Unterstützung durch weitere eLearnings (z.B. Eigenverantwortlich Lernen, Eigenverantwortung stärken)



Wie hieß unsere konkrete Maßnahme?

- Digitale Fitness 2.0



Welche Zielgruppen wollten wir erreichen?

- Vorstand, Führungskräfte, Mitarbeiter, Multiplikatoren



Ansprechpartner der Sparkasse

- Cornelia Hornberger, Fortbildungsreferentin, Stadtsparkasse München, 089/2167-52717



Ansprechpartner der regionalen Akademie

- Tobias Sterr, Sparkassenakademie Bayern, 0871/504-2363





Welche Ziele haben wir verfolgt?

- „Sichtbar machen“ des eigenen Lernbedarfs für die Mitarbeiter um die Voraussetzung für das selbstorganisierte Lernen zu schaffen
- Wissenslücken im Gespräch mit der Führungskraft artikulieren, um die Motivation und Verbindlichkeit für den Mitarbeiter zum Lernen zu erhöhen.
- Feststellen des kollektiven Bildungsbedarfs anhand der Auswertung des Selbstreflexionsbogens #meinFachwissenDigital
- gezielte Bildungsmaßnahmen im Anschluss an die Auswertung planen können.



Wie haben wir die Maßnahme inhaltlich aufgebaut?

- Vorstellen der Digital-Strategie in der Jahresauftaktveranstaltung durch den Vorstand
- Mind-Opening-Seminar für Führungskräfte mit Informationen zur strukturieren Gesprächsführung anhand des Selbstreflexionsbogens #meinFachwissenDigital. Anschließend schriftliche Information über den weiteren Ablauf.
- Kommunikation von #meineFitnessDigital über Vorstandse-Mail an alle Mitarbeiter. Zusätzliche Kommunikation über das ICM (Selbstverantwortung als Mitarbeiter/ Rolle der Führungskraft/Ablauf des selbstorganisierten Lernens)
- Einführung digital.now mit ausführlicher Kommunikation, Einführung von zusätzlichen eLearnings von Elucydate (z.B. Eigenverantwortlich Lernen, Eigenverantwortung stärken)
- Kommunikation weiterer Selbstlernmedien (Lernwelt der FI, Lernlandkarte mit Links auf die IF6, How-To-Videos, Fachhandbücher, Anwendungshandbücher, Artikel, Podcasts)
- Erinnerung zur Teilnahme am Selbstreflexionsbogen
- Auswertung des Selbstreflexionsbogens und Information des Vorstands über das Ergebnis. Anschließend Information von Direktoren, Führungskräfte und Mitarbeiter mit Erinnerung an den Coaching-Prozess und das selbstgesteuerte Lernen
- Planung erster Maßnahmen (Online-Seminare) und weiterer Kommunikationsthemen



Was ist besonders gut angekommen?

- Der Selbstreflexionsbogen ist nahezu selbsterklärend und mit wenig Zeitaufwand verbunden. Er gibt eine gute Orientierung über die persönlichen Lernfelder. Das digital.now wird als modern, aber anspruchsvoll wahrgenommen. Es bietet für jeden Wissensstand Inhalt an. Nur der Abschlusstest ist für unsere Mitarbeitenden verpflichtend. Die Lernmodule stehen allen zum freiwilligen vertiefen zur Verfügung um das selbstorganisierte Lernen zu fördern. So kann jeder Mitarbeiter ressourcenschonend gezielt die eigenen offenen Wissenslücken schließen.



Was würden wir beim nächsten Mal anders machen?

- Die Auswertung des Selbstreflexionsbogens stand leider nur einmal zum Download zur Verfügung. Dies machte uns einige Schwierigkeiten, da trotz intensiver Kommunikation der Download öfter mal vergessen wurde und so die Auswertung nicht mit ins Gespräch zur Führungskraft genommen werden konnte. Hier wäre die Möglichkeit, die Umfrage mit einem Passwort schützen und den Download öfter vornehmen zu können von Vorteil.
- Des Weiteren sollten die Mind-Opening Seminare für die Führungskräfte differenzierter angeboten werden, da wir einen sehr weiten Spread sowohl bei der Motivation, als auch beim Wissen im Themenfeld Digitalisierung haben.



Was waren für uns wesentlichen Erfolgsfaktoren?

- Das Thema „Digitalisierung“ ist bei uns ein Dauerthema und wird immer wieder aktuell gehalten
- Durch die Nutzung der Projekttools des DSGVO (#meineFitnessDigital) und der Unterstützung der Sparkassenakademie Bayern und dem DSV können attraktive Lernmedien angeboten werden.
- durch den Einsatz von Selbstlernmedien und iPads zur Unterstützung des selbstorganisierten Lernens kann sehr ressourcenschonend gelernt werden (zeit- und ortsunabhängig, individuelles Lerntempo, persönlicher Lernbedarf)



Welche Fachbereiche waren verantwortlich?



Welche Formate wurden für die Maßnahme verwendet?

- Kommunikation der Digitalisierungsstrategie über ein Online-Format
- Mind-Opening Seminare durch die Sparkassenakademie Bayern
- Fragebogen #meinFachwissenDigital
- Reflexionsgespräch mit der Führungskraft und Lernzielvereinbarung
- Selbstlernmedien: digital.now, Lernlandkarte, FI-Lernwelt für Office Neo, selbstgedrehte How-To-Videos, Fach- und Anwen derhandbücher, Podcasts
- zielgruppengerechte Online-Seminare zu ausgewählten Themen

