



Analyse



Konzeption



Umsetzung



Verstetigung

Werkstattbericht zur digitalen Fitness von Mitarbeitenden

Sparkasse Odenwaldkreis

TITEL	ANSPRECHPARTNER SPARKASSE
Digitale Mitarbeiter-Fitness (DMF)	Marc Monien <i>Personalentwickler und CDO</i> Sparkasse Odenwaldkreis +49 6062 / 50247
ZIELGRUPPE	ANSPRECHPARTNER REGIONALAKADEMIE
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vorstand ✓ Führungskräfte ✓ Mitarbeiter ✓ Multiplikatoren 	Sabine Höfer <i>Abteilungsleiterin</i> <i>Personalmanagement der Sparkassen-Finanzgruppe</i> Sparkassenakademie Hessen-Thüringen +49 6198-201117



AUSGANGSLAGE

- Mitarbeiter und Mensch sind einflussreichster Erfolgsfaktor des Digitalisierungsprozesses und in allen relevanten Analysen, Konzepten, sowie Strategien fest verankert.
- Die Abstraktheit dieser Determinante stellt ein großes Problem für jedes Unternehmen und deren Personalentwickler dar.
- Die Digitalen Mindeststandards zeigten gravierende Lücken im Teilbereich: Mitarbeiter.
- Es fehlte ein Tool zur Standort-Analyse
- Die Erhebung über #meinFachwissenDigital (ehemals Digitaler Kompetenzcheck) hat ergeben:
 - Enorme Wissenslücken im Kundenverkehr = 52 % kennen Anwendungen nicht bzw. können sie nicht anwenden
 - Kaum Kompetenz im Zusammenhang mit digitalem Wissenserwerb = 59 % kennen Anwendungen nicht bzw. können sie nicht anwenden



Analyse



Konzeption



Umsetzung



Verstetigung



ZIELE

- Die prozentualen Erhebungen sollen sich spürbar in die richtige Richtung verändern (keine nähere Zieldefinition getroffen)
- Primär allgemeines Niveau der digitalen Fitness anheben
- Sekundär auf speziellere Themen hinarbeiten, z.B.: Kenntnisse über KI, Blockchain, etc.
- Ins alltägliche „Doing“ überleiten



INHALTLICHER AUFBAU

- Vorstandsinformation an CDO (Chief Digital Officer)/Digiteam, Führungskräfte und in Folge an alle Mitarbeiter
- Webinare für alle Mitarbeiter auf Basis der Erhebung von #meinFachwissenDigital (Digitaler Kompetenzcheck)
- Einbeziehung der Führungskräfte und des Digiteams/Azubis bei Umsetzung der einzelnen Maßnahmen in der jeweiligen Abteilung
- PK Bereich – Finanzkonzept 2.0 – Kundengespräche in der Stufe Service und Liquidität mit den digitalen Apps der Sparkasse begleitet durch Führungskraft
- Weitere Abteilung (FK und Stab bereits in Planung)



WAS IST GUT ANGEKOMMEN?

- Regelmäßige Informationen an Mitarbeiter über interne Plattform
- Veranstaltung zum Thema: Social-Media mit Azubis
- Webinare durch eigene Mitarbeiter durchgeführt
- Installierung Digi-Team und CDO



WAS WÜRDEN WIR ANDERS MACHEN?

- MA / FK getrennt schulen sowie Zieldefinition konkreter treffen



Analyse



Konzeption



Umsetzung



Verstetigung



ERFOLGSFAKTOREN / VORAUSSETZUNGEN

- Multiplikation durch Digi-Botschafter
- Informationen aus dem eigenen Haus
- Mindestens eine neue Erkenntnis pro Mitarbeiter und Veranstaltung
- Ausbildung und Benennung CDO (Ausbildung über Management-Akademie; heute: Hochschule für Finanzwirtschaft & Management)
- Zusammenarbeit mit Verband (#meinFachwissenDigital, ehemals Dig. Kompetenzcheck) und Sparkassenakademie Hessen-Thüringen (Aufstellung eines verzahnten Personalentwicklungskonzeptes)



FORMATE DER MAßNAHME

- Blended Learning Ansatz (Webinar, Präsenz)
- Inhouse-Veranstaltungen
- Führungskräfte Strategietagung zum Thema Digitalisierung