

# #meineFitnessDigital

## Digitale Kompetenzen ermitteln und fördern

**REKD**

**MI**

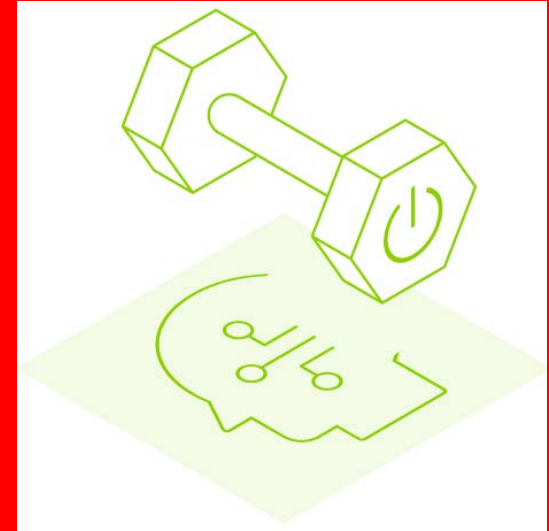
**II DD**

**DDRR#KMG**  
**RI**



Finanzgruppe

Deutscher Sparkassen- und Giroverband



# Wir sind doch alle schon digital unterwegs

## *Ja,...*

- Fast jeder Mitarbeitende besitzt ein Smartphone oder ein Tablet
- Viele halten sich in sozialen Netzwerken auf
- Es wird online geshoppt und gechattet und gestreamt

## *Aber,...*

- Sparkassenspezifische Anwendungen werden weniger genutzt
- Datenschutz-Aspekte sind oft nicht bekannt
- Digitalisierung wird manchmal als Bedrohung erlebt
- Es wird sich wenig aktiv mit Digitalisierungsthemen und deren Folgen auseinandergesetzt

# Deshalb...

## **#meineFitnessDigital**

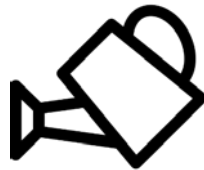
*Durch den Einsatz von #meineFitnessDigital wird jeder einzelne Mitarbeitender in die Lage versetzt, seine digitale Fitness genau zu bestimmen. Personalentwickler und Führungskräfte können gemeinsam mit den Mitarbeitenden zielgerichtet Maßnahmen planen. Die Analyse dient zur Veranschaulichung von bereits vorhandenem digitalen Wissen, der Reflexion der eigenen Einstellung zur Digitalisierung und der Transparenz über auszubauende Kompetenzfelder.*



Skillset auf Produktebene passend für die jeweilige Stelle



Wertvolle Unterstützung und roter Faden für die Führungskraft



Ableitung gezielter, individueller Maßnahmen – weg vom Gießkannenprinzip

# #meineFitness Digital

## 3 Grundbausteine

#meinFachwissenDigital  
[zum Fragebogen](#)



**Wissen, Fertigkeiten  
(Skillset)**

#meineReflexion  
[zum Reflexionsbogen](#)



**Wollen  
(Mindset)**

#unserDialog  
[zum Gesprächsleitfaden](#)



**Ableitung konkreter Maßnahmen**

# #meinFach- wissenDigital

*Basis für die Entwicklung des Konzeptes war ein vom RSGV + SGVHT + Sparkassen 2017 entwickelter Fragebogen (digitaler Kompetenz-Check) zur Erfassung des digitalen Fachwissens auf Mitarbeiterebene in S-MIP (Sparkassen-Marktforschungs-Informations-Portal):*

- Abfrage von konkreten Kenntnissen/Fähigkeiten, d.h.
- Ermittlung des digitalen Fachwissens auf den Ebenen: **Mitarbeiter, Mitarbeitergruppen** (z.B. OEs) und **Sparkasse**
- Möglichkeit der Einordnung des Ergebnisses mittels Vergleich zu anderen Sparkassen (**Benchmarking**)

Der Fragebogen wurde umbenannt in:

**#meinFachwissenDigital**

Bildungsbedarfsanalyse

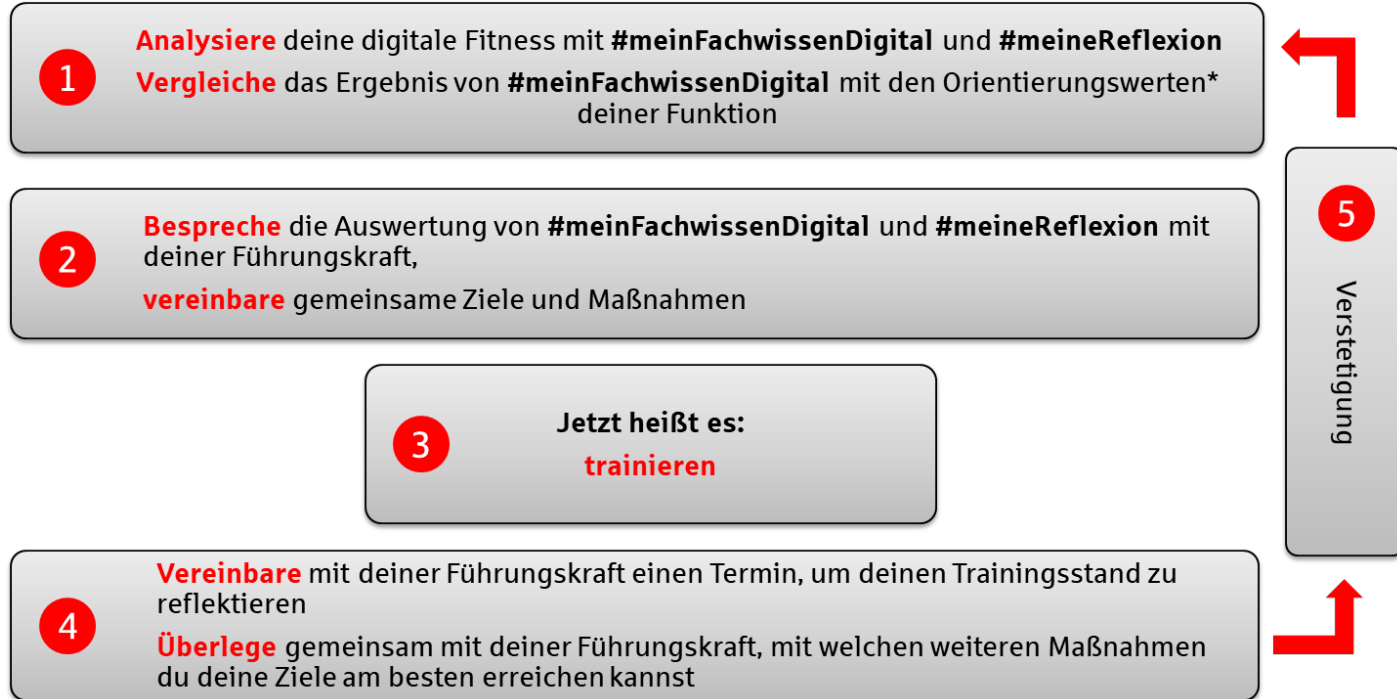
Gemeinschaftsprojekt von RSGV,  
SGVHT und Sparkassen



Finanzgruppe  
Deutscher Sparkassen- und Giroverband

# #meineFitnessDigital - Gesamtablauf schematisch

zur Anleitung



# #meinFachwissen Digital



## Strukturierter Online-Fragebogen zur Selbstevaluation

### Ziele:

- Konkretisierung des fachlichen Schulungsbedarfs zur Steigerung der Digitalen Fitness der Mitarbeitenden
- Auswertungsmöglichkeiten je nach Bereich zur effizienten Steuerung der Maßnahmen

### Fünf Themenfelder:

1. Produkte/Dienstleistungen/Kundenverkehr
  2. Arbeitsplatzbezogene IT-Anwendungen
  3. Erfahrungen zu digitalem Wissenserwerb und -vermittlung
  4. Datensicherheit/-schutz
  5. Spezialisierung
- Mitarbeitender erhält sofort sein individuelles Ergebnis
  - Empfehlung: im Anschluss Vereinbarung gezielter Maßnahmen im Dialog Führungskraft-Mitarbeitender
  - Auswertung als Basis für das Gespräch Führungskraft-Mitarbeiter

# #meineReflexion



## Strukturierter Leitfaden zur Selbstreflexion

### Ziele:

- Eigene Ziele für die digitale Fitness in Anlehnung an den hauseigenen Orientierungswerten formulieren
- Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung zur Digitalisierung

### Reflexionsbogen:

- Durch Fragen zum Nachdenken anregen → Notizen machen
- Am Ende des Bogens: konkrete Ziele formulieren (wo möchte ich hin, was möchte ich können, was möchte ich wissen), auch über die eigene Arbeitstätigkeit hinaus.





## Strukturierter Leitfaden für das Gespräch Mitarbeitender-Führungskraft

### Zweiteiliger Gesprächsaufbau

#### 1. Teil:

Ergebnisse aus **#meinFachwissenDigital** - Produkt- und Fachkenntnisse (Skillset)

- Besprechung der Ergebnisse in den Themenfeldern 1 – 5 und Abgleich mit den Orientierungswerten
- Ableitung von konkreten Handlungsfeldern in den Bereichen 1-5

#### 2. Teil:

Ergebnisse aus **#meineReflexion** - Fragen zur Haltung (Mindset)

- Besprechung des Reflexionsbogens (Führungskraft kennt den Bogen und macht sich vorab Gedanken zum jeweiligen Mitarbeitenden)
- Weiterführende Fragen / Hintergründe
- Ziele der Mitarbeitenden besprechen
- Ableitung, wie diese Ziele erreicht werden können

# 9810 #meinFachwissenDigital (DKOM) REV2100

© Gemeinschaftsprojekt RSGV und SGVHT  
sowie den verbundenen Sparkassen

Frage Nr.

Ausfüllpflicht im Fragebogen

DKOM  
Basis

**FB-Zielgruppe: MB**  
**FB-Art: Sparkassenfragebogen**

**Pflichtfragen**

Im Fragebogen nicht beinhaltet

**Optionale Fragen**

Willkommen zur Erfassung der digitalen Kompetenzen von Mitarbeitenden bei unserer (**Sparkassenname aus Portal**)!

Vielen Dank, dass Sie sich einige Minuten Zeit für die Teilnahme an unserer Befragung nehmen!

Zunächst ein wichtiger Hinweis:

Selbstverständlich sind Ihre Angaben anonym. Wir versichern Ihnen, dass zu jeder Zeit alle datenschutzrechtlichen Anforderungen erfüllt werden.

Der Fragebogen #meinFachwissenDigital kann Ihnen zur Standortbestimmung im Thema Digitalisierung dienen. Sie können sich nach Ende der Befragung eine Dokumentation Ihrer Antworten ausdrucken oder abspeichern, um diese Ergebnisse ggf. später mit Ihrer Führungskraft zu besprechen.

Der Fragebogen umfasst die vier Bereiche "Produkte/Dienstleistungen/Kundenverkehr", "Arbeitsplatzbezogene IT-Anwendungen", "Erfahrungen zu digitalem Wissenserwerb und -vermittlung" sowie "Datenschutz/Datensicherheit".

Zur Bewertung steht Ihnen die folgende Skalierung zur Verfügung:

- 1 = Ist mir unbekannt
- 2 = Kenne ich
- 3 = Kann ich selbst anwenden
- 4 = Kann ich selbst anwenden und anderen Personen erklären

Bitte wählen Sie bei der Beantwortung jeweils die aus Ihrer Sicht höchste Ausprägung Ihrer Kenntnis!

Bitte beachten Sie, dass ggf. auch nach Kenntnissen zu Produkten/Dienstleistungen oder IT-Anwendungen gefragt wird, die (noch) nicht Bestandteil unseres Angebotes sind und dass auch nicht alle technischen Ausstattungen für alle Arbeitsplätze relevant sind.

Die Bearbeitungsdauer beträgt ca. 15 Minuten.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:

- [ Ansprechpartner 1 ]
- [ Ansprechpartner 2 ]

## A. Produkte/Dienstleistungen/Kundenverkehr

Bitte geben Sie im Folgenden jeweils an, wie Sie Ihre Kompetenzen bei den genannten Produkten und Dienstleistungen einschätzen!

### A1 Internetfiliale

1=Ist mir unbekannt; 2=Kenne ich; 3=Kann ich selbst anwenden; 4=Kann ich selbst anwenden und anderen Personen erklären

Navigation durch die Internet-Filiale

Mediathek

Newsletter

Wunschimmobilie

Umzugsservice nutzen

Filiale finden

iTunes- und Geschenkgutscheine kaufen

Beratungsdienst Geld und Haushalt kennenlernen

### A2 Online-Banking

#### A2.1 Online-Abschlüsse

1=Ist mir unbekannt; 2=Kenne ich; 3=Kann ich selbst anwenden; 4=Kann ich selbst anwenden und anderen Personen erklären

Funktionen (Überweisung, Dauerauftrag, etc.)

Bevestor

Online abschlussfähige Produkte

# 9810 #meinFachwissenDigital (DKOM) REV2100

© Gemeinschaftsprojekt RSGV und SGVHT  
sowie den verbundenen Sparkassen

Frage Nr.

Ausfüllpflicht im Fragebogen

DKOM  
Basis

**FB-Zielgruppe: MB**  
**FB-Art: Sparkassenfragebogen**

**Pflichtfragen**

**Im Fragebogen nicht beinhaltet**

**Optionale Fragen**

Abschlusswege (Filiale, online, telefonisch)

A2.2

**Online-Services**

1=Ist mir unbekannt; 2=Kenne ich; 3=Kann ich selbst anwenden; 4=Kann ich selbst anwenden und anderen Personen erklären

Service-Center

Online-Terminvereinbarung

Personendatenpflege (Adresse ändern etc.)

Kontowecker stellen

YES - der Vertrauensdienst

Prepaid-Handy aufladen

Mehrwert-Programme

Voicebanking (google-Assistant)

Limitänderung

Depot Cockpit

Kontowechselservice

Multibanking

Vertragscheck

Personal Finanz Management (PFM)

A2.3

**Elektronisches Postfach**

1=Ist mir unbekannt; 2=Kenne ich; 3=Kann ich selbst anwenden; 4=Kann ich selbst anwenden und anderen Personen erklären

Elektronischer Safe/S-Trust

Elektronische Kontoauszüge

Wertpapierdokumente

Kreditkartenabrechnungen

Versicherungsdokumente

Bauspardokumente

Nachricht schreiben

Löschregeln verwalten

E-Mail Benachrichtigung verwalten

Konto-/Vertragsfreischaltung verwalten

A2.4

**Sicherheit im Internet**

1=Ist mir unbekannt; 2=Kenne ich; 3=Kann ich selbst anwenden; 4=Kann ich selbst anwenden und anderen Personen erklären

Sicherheitstipps

Aktuelle Sicherheitswarnungen

Sparkassen Computercheck

Online-Banking sperren - Funktion

A2.5

**Online-Sicherungsverfahren**

1=Ist mir unbekannt; 2=Kenne ich; 3=Kann ich selbst anwenden; 4=Kann ich selbst anwenden und anderen Personen erklären

Online-Banking - pushTAN

Online-Banking - ChipTAN

Videolegitimation

eSigning

# 9810 #meinFachwissenDigital (DKOM) REV2100

© Gemeinschaftsprojekt RSGV und SGVHT  
sowie den verbundenen Sparkassen

Frage Nr.

Ausfüllpflicht im Fragebogen

DKOM  
Basis

**FB-Zielgruppe: MB**  
**FB-Art: Sparkassenfragebogen**

**Pflichtfragen**

Im Fragebogen nicht beinhaltet

**Optionale Fragen**

<b>A2.6</b>	<b>S-App</b>	
	1=Ist mir unbekannt; 2=Kenne ich; 3=Kann ich selbst anwenden; 4=Kann ich selbst anwenden und anderen Personen erklären	
	Fotoüberweisung	
	GiroCode	
	Kontowecker	
	Klicksparen	
	Kwitt	
	Handy laden	
	Multibankenfunktion	
<b>A2.6.1</b>	<b>Weitere Sparkassen-Apps</b>	
	1=Ist mir unbekannt; 2=Kenne ich; 3=Kann ich selbst anwenden; 4=Kann ich selbst anwenden und anderen Personen erklären	
	S-ID-Check (Legitimation Mastercard/Visa-Card)	
	s-pushTAN	
	mobiles Bezahlen	
	S-Invest	
<b>A2.7</b>	<b>Online-Bezahlverfahren</b>	
	1=Ist mir unbekannt; 2=Kenne ich; 3=Kann ich selbst anwenden; 4=Kann ich selbst anwenden und anderen Personen erklären	
	giropay	
	paydirekt	
	Paypal	
	Sofortüberweisung	
	Instant Payment (Echtzeitüberweisung)	
<b>A2.8</b>	<b>Software und andere Apps</b>	
	1=Ist mir unbekannt; 2=Kenne ich; 3=Kann ich selbst anwenden; 4=Kann ich selbst anwenden und anderen Personen erklären	
	StarMoney	
	S-Verein	
	Angebote außerhalb der S-Finanzgruppe für Multibanking (z.B. Numbers, DKB, Deutsche Bank)	
<b>A3</b>	<b>Kontaktloses Bezahlen</b>	
	1=Ist mir unbekannt; 2=Kenne ich; 3=Kann ich selbst anwenden; 4=Kann ich selbst anwenden und anderen Personen erklären	
	Kreditkarte kontaktlos	
	girocard kontaktlos	
	Kontaktloses Bezahlen per Smartphone/Smartwatch (GooglePay, Apple Pay)	
<b>A4</b>	<b>Digitalisierung bei Verbundpartnern</b>	
	1=Ist mir unbekannt; 2=Kenne ich; 3=Kann ich selbst anwenden; 4=Kann ich selbst anwenden und anderen Personen erklären	
	Regelbasierte Kundenansprache	
	Deka-Net	
	Deka-Newsletter	
	Kundenportale von Verbundpartnern	
<b>A5</b>	<b>Mediales Angebot für Firmenkunden</b>	
	1=Ist mir unbekannt; 2=Kenne ich; 3=Kann ich selbst anwenden; 4=Kann ich selbst anwenden und anderen Personen erklären	
	S-Unterschriftenmappe (App)	

# 9810 #meinFachwissenDigital (DKOM) REV2100

© Gemeinschaftsprojekt RSGV und SGVHT  
sowie den verbundenen Sparkassen

Frage Nr.

Ausfüllpflicht im Fragebogen

DKOM  
Basis

**FB-Zielgruppe: MB**  
**FB-Art: Sparkassenfragebogen**

**Pflichtfragen**

Im Fragebogen nicht beinhaltet

**Optionale Fragen**

Schnittstelle zu Datev

EBICS

girocode für Rechnungserstellung nutzen

Kartenterminals

Sfirm

S-Finanzcockpit (App)

SBusiness-Banking

S-Weltweit (App)

Firmenkundenportal

digitaler Finanzbericht

elektronischer Kontoauszug

S-Rechnungsservice

**A6 Kommunikationskanäle/Plattformen**

1=Ist mir unbekannt; 2=Kenne ich; 3=Kann ich selbst anwenden; 4=Kann ich selbst anwenden und anderen Personen erklären

Social Media (Facebook, Instagram, Xing etc.)

Sparkassen-Blog

sparkasse.de

S-Investor

Kundenservice-Center (KSC)/DialogCenter

Digitales Beratungszentrum

Chatbot (Linda)

**B. Arbeitsplatzbezogene IT-Anwendungen**

**Wir kommen nun zu arbeitsplatzbezogenen IT-Anwendungen. Bitte geben Sie auch dazu an, wie Sie Ihre persönliche Kompetenz in den aufgeführten Anwendungen bewerten.**

**B1 OSP/OSP\_neo**

1=Ist mir unbekannt; 2=Kenne ich; 3=Kann ich selbst anwenden; 4=Kann ich selbst anwenden und anderen Personen erklären

Auf meinen Arbeitsplatz bezogene OSP-Anwendungen

OSP\_neo (stationäre und mediale Prozesse)

**B2 Bürokommunikation**

**B2.1 Kalender und Kontakte**

1=Ist mir unbekannt; 2=Kenne ich; 3=Kann ich selbst anwenden; 4=Kann ich selbst anwenden und anderen Personen erklären

Kalenderfunktionen nutzen (Termine planen, Besprechungen, Verfügbarkeit, Aufgaben, etc.)

Adressbuch pflegen

Leseberechtigungen bzw. Schreibberechtigungen pflegen

**B2.2 E-Mail**

1=Ist mir unbekannt; 2=Kenne ich; 3=Kann ich selbst anwenden; 4=Kann ich selbst anwenden und anderen Personen erklären

E-Mail-Funktionen, Basiswissen (Anhänge/Links einfügen, Abwesenheitsagent, Suchfunktion etc.)

E-Mail-Funktionen, Expertenwissen (Anlegen von Ordnern, Verschlüsseln, mit Schreibschutz versehen, Archivierung etc.)

**B2.3 Arbeitsplatzbezogene MS-Office-Anwendungen**

1=Ist mir unbekannt; 2=Kenne ich; 3=Kann ich selbst anwenden; 4=Kann ich selbst anwenden und anderen Personen erklären

# 9810 #meinFachwissenDigital (DKOM) REV2100

© Gemeinschaftsprojekt RSGV und SGVHT  
sowie den verbundenen Sparkassen

Frage Nr.

Ausfüllpflicht im Fragebogen

DKOM  
Basis

**FB-Zielgruppe: MB**  
**FB-Art: Sparkassenfragebogen**

**Pflichtfragen**

Im Fragebogen nicht beinhaltet

**Optionale Fragen**

- Word **Grundlagenwissen** (Formatierungen, Kopf-/Fußzeile etc.)
- Word **Expertenwissen** (Erstellen von Serienbriefen, Kopierschutz einrichten etc.)
- Excel **Grundlagenwissen** (Sortierungen, Formeln anwenden etc.)
- Excel **Expertenwissen** (Pivottabellen, Diagramme erstellen)
- Power-Point **Grundlagenwissen** (Standardvorlage nutzen, Animationen etc.)
- Power-Point **Expertenwissen** (Intergration von Videos und Audios, Formeln einfügen etc.)

**B3 Intranet/interne Portale**

- 1=Ist mir unbekannt; 2=Kenne ich; 3=Kann ich selbst anwenden; 4=Kann ich selbst anwenden und anderen Personen erklären
- Arbeitsplatzbezogene Informationen beschaffen (Rundschreiben, Dienstanweisungen, Konditionen, Blogs etc.)
- Interne Workflows nutzen (Reisekostenerfassung, Zeitwirtschaft/-erfassung, Seminaranmeldung etc.)

**B4 Sonstige Themen**

- 1=Ist mir unbekannt; 2=Kenne ich; 3=Kann ich selbst anwenden; 4=Kann ich selbst anwenden und anderen Personen erklären
- Screenshot erstellen und bearbeiten
- pdf-Dokument erstellen
- pdf-Scan erstellen (auch bei Papiermix -A4/A3, hoch quer, farbig, schwarz-weiß)
- Formulierungsrichtlinien im digitalen Umfeld (z. B. Social Media - Richtlinien, Standards für Chats, E-Mail-Netiquette)

**B5 Medien zur Kommunikation und Weiterbildung**

- 1=Ist mir unbekannt; 2=Kenne ich; 3=Kann ich selbst anwenden; 4=Kann ich selbst anwenden und anderen Personen erklären
- Telefonkonferenz schalten
- Interne Rufnummer mitnehmen
- Rufumleitung
- Videokonferenz (z.B. Skype, Facetime)
- Screensharing (z.B. Teamviewer, Fastviewer)
- Messengerdienste (z.B. Nachrichtencenter, WhatsApp, Beraterchat)

**C. Erfahrungen zu digitalem Wissenserwerb und -ermittlung**

**C1 Nun möchten wir von Ihnen wissen, welche Erfahrungen Sie bisher mit digitalem Wissenserwerb und -vermittlung gesammelt haben.**

**Medien / Lernformate zum digitalen Wissenserwerb**

- 1=Ist mir unbekannt; 2=Kenne ich; 3=Kann ich selbst anwenden; 4=Kann ich selbst anwenden und anderen Personen erklären
- Web Based Trainings
- Web-Seminare
- Podcasts
- Social Media
- Lernvideos
- Learning Nuggets
- Learning Apps
- Lernplattformen
- Wikis
- Blog
- Gamification

# 9810 #meinFachwissenDigital (DKOM) REV2100

© Gemeinschaftsprojekt RSGV und SGVHT  
sowie den verbundenen Sparkassen

Frage Nr.

Ausfüllpflicht im Fragebogen

DKOM  
Basis

**FB-Zielgruppe: MB**  
**FB-Art: Sparkassenfragebogen**

**Pflichtfragen**

Im Fragebogen nicht beinhaltet

**Optionale Fragen**

## D. Datensicherheit/-schutz

**D1** Im Folgenden möchten wir gern etwas über Ihre Kompetenzen im Zusammenhang mit Datensicherheit und Datenschutz erfahren. Wie sicher fühlen Sie sich in Bezug auf die genannten Möglichkeiten zu Datenschutz und Datensicherheit?

1=Ist mir unbekannt; 2=Kenne ich; 3=Kann ich selbst anwenden; 4=Kann ich selbst anwenden und anderen Personen erklären

Sicherer Umgang mit Telefonaten, E-Mails und Anhängen (z.B. Social Engineering)

Benutzername/Passwörter (z.B. Sicherheitsmerkmale, Nicht-Weitergabe, Kennwortwechsel)

Merkmale des "Phishing" (personalisiertes Phishing und Phishing-E-Mails)

Grundlagenwissen über Betrugsversuche beim online-Banking

Grundlagenwissen zu Banking-Trojanern und Viren

Erkennungsmerkmale "sicherer" Internetseiten (z.B. Kurz-URL's)

Bedeutung von "Cookies"

Wesentliche Inhalte der EU-DSG-VO (Auskunftsrecht, Informationspflicht, Recht auf Vergessen etc.)

Datensicherheit bei der sicheren Nutzung von sozialen Netzwerken

Sichere Smartphone-Nutzung (Gefahren von WLAN, Bluetooth, Hotspots, Gerätefreigaben für APPs etc.)

Wesentliche Inhalte zur IT-Sicherheit der Sparkasse (IT-Sicherheitsbeauftragter der SK, Datenvertraulichkeit, Datenverfügbarkeit, Datenintegrität)

## E. Spezialisierung

**E1** Im Folgenden möchten wir gern etwas über Ihr Fachwissen im Zusammenhang mit speziellen Themengebieten der Netzwelt erfahren. Sind Ihnen folgende Begriffe bekannt?

1=Ist mir unbekannt; 2=Kenne ich; 3=Kann ich selbst anwenden; 4=Kann ich selbst anwenden und anderen Personen erklären

WeChat

Blockchain

Cloud Computing

Big Data

Künstliche Intelligenz (KI/Machine Learning/Deep Learning)

Augmented -/Virtual -/Mixed -/Merged Reality

### Zwischenseite

Vielen Dank für die Beantwortung dieses Fragebogens.

Wenn Sie jetzt den "Weiter"-Button drücken, können Sie Ihre Angaben nicht mehr ändern und werden zum zweiten Fragebogen weitergeleitet.

## S. Statistik

**S1** Wie alt sind Sie?

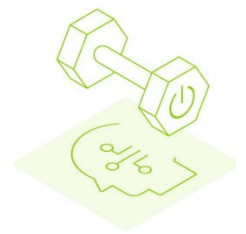
\_\_\_Jahre

**S2** Sind Sie...?

1 Weiblich

2 Männlich

3 Divers



## #meineReflexion

(2. Befragungsteil, nach der Durchführung von #meinFachwissenDigital)

Vielen Dank, dass Sie sich den vielen Fragen im Selbsteinschätzungsbogen #meinFachwissenDigital gestellt haben. Diese Fragen hatten konkreten Produkt- bzw. Anwendungsbezug.

In diesem 2. Befragungsteil möchten wir erfahren, wie Sie sich gedanklich mit dem Thema Digitalisierung auseinandersetzen:

### TEIL A – für alle Mitarbeitende & Führungskräfte

**1. Bitte schätzen Sie sich ein:**

„Ich halte mich für digital fit“.

trifft voll zu

trifft gar nicht zu

1

2

3

4

5

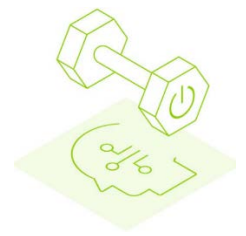
6

**2. Aufgrund welcher beruflichen bzw. privaten Erfahrungen haben Sie sich so eingeschätzt? Nutzen Sie gern für Ihre Stichpunkte nachfolgendes Textfeld:**

**3. Waren Ihnen alle Inhalte im Fragebogen geläufig und konnten Sie jeweils eine Selbsteinschätzung finden? Wo lagen Ihre Herausforderungen?**

**4. Welche Ihrer „digitalen“ Stärken werden bisher im Berufskontext nicht / unzureichend genutzt?**





5. **Wo sehen Sie persönliche Entwicklungsmöglichkeiten?**

6. **Bezüglich Ihres digitalen Wissens - welche Fortbildungen haben Sie bisher absolviert bzw. welche Informationsquellen nutzen Sie (dienstlich wie privat)?**

7. **Bitte schätzen Sie sich ein:**  
**„Ich empfinde es positiv, wenn sich meine Arbeit den Anforderungen der Zukunft anpasst.“**

trifft voll zu

trifft gar nicht zu

1

2

3

4

5

6

8. **Bitte schätzen Sie sich ein:**  
**„Ich bin bereit, Veränderungen an meinem Arbeitsplatz aktiv mitzugestalten.“**

trifft voll zu

trifft gar nicht zu

1

2

3

4

5

6

9. **Welche Gedanken beschäftigen Sie sonst noch in Bezug auf die Digitalisierung Ihrer Arbeit?**

## TEIL B – nur für Führungskräfte



**10. Ich kenne die Digitale Agenda (strategischen Ziele) meiner Sparkasse, trage diese aktiv mit und kann konkrete Zielstellungen für meinen Bereich ableiten.**

trifft voll zu

trifft gar nicht zu

1            2            3            4            5            6

**11. Die üblichen Begrifflichkeiten rund um Digitalisierung kann ich zielsicher verwenden.**

trifft voll zu

trifft gar nicht zu

1            2            3            4            5            6

**12. Ich informiere mich regelmäßig über aktuelle Entwicklungen und strategische Neuausrichtungen in der SFG.**

trifft voll zu

trifft gar nicht zu

1            2            3            4            5            6

**13. Ich bin ein Treiber digitaler Veränderungen in meinem Team und nutze das Potential meiner Teammitglieder zur Unterstützung.**

trifft voll zu

trifft gar nicht zu

1            2            3            4            5            6

**14. Ich erreiche es, meine Mitarbeitenden für die Digitale Agenda /strategischen Ziele meiner Sparkasse zu motivieren.**

trifft voll zu

trifft gar nicht zu

1            2            3            4            5            6

**15. Ich thematisiere in meinem Team die uns betreffenden Auswirkungen der Digitalisierung regelmäßig.**

trifft voll zu

trifft gar nicht zu

1            2            3            4            5            6

**16. Ich fördere kreative Problemlösungen in meinem Team.**

trifft voll zu

trifft gar nicht zu

1            2            3            4            5            6



**17. Ich unterstütze meine Mitarbeitenden bei der persönlichen Entwicklung in Bezug auf Digitalisierung und nutze dafür verfügbare Hilfsmittel (z.B. Bildungsmaßnahmen).**

trifft voll zu

trifft gar nicht zu

1            2            3            4            5            6

**18. Durch meine offene Kommunikation und transparentes Handeln stelle ich sicher, dass mein Team auch über Distanz in Kontakt bleibt und aktiv zusammenarbeitet.**

trifft voll zu

trifft gar nicht zu

1            2            3            4            5            6

**19. Wir haben in meinem Team ein gemeinsames Verständnis im Umgang mit digitalen Informationen (z.B. Reaktionszeiten, Hol- vs. Bringschuld, Kanäle, Netiquette).**

trifft voll zu

trifft gar nicht zu

1            2            3            4            5            6

**20. Ich vertraue darauf, dass meine Mitarbeitenden bei mobiler Arbeit eigenständig und zielorientiert arbeiten**

trifft voll zu

trifft gar nicht zu

1            2            3            4            5            6

**21. Die Programme / Anwendungen, welche meine Mitarbeitenden im Berufsalltag häufig bedienen, kenne ich und kann die Arbeit damit einschätzen.**

trifft voll zu

trifft gar nicht zu

1            2            3            4            5            6

**22. Für meine Führungsarbeit nutze ich intensiv die verfügbaren digitalen Tools (Video-Konferenz, Chats, papierarmes Büro o.ä.).**

trifft voll zu

trifft gar nicht zu

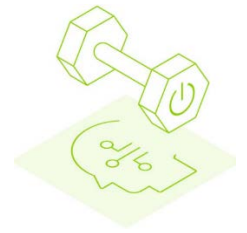
1            2            3            4            5            6

**23. Ich nutze aktiv Möglichkeiten, um meine Erfahrungen mit anderen Führungskräften auszutauschen und Ideen aufzunehmen.**

trifft voll zu

trifft gar nicht zu

1            2            3            4            5            6



Bitte geben Sie hier Ihren Namen und Ihre OE an:

Im Rahmen des Gespräches mit Ihrer Führungskraft werden Sie über die Ergebnisse Ihrer Selbsteinschätzung und über Ihre Antworten und Gedanken zu den oben genannten Fragen sprechen.

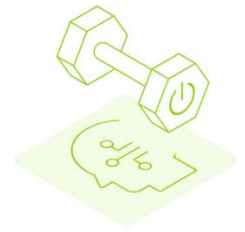
Bitte senden Sie die ausgefüllten Bögen Ihrer Führungskraft zur besseren Vorbereitung vorab zu.

Bitte bereiten Sie sich ebenfalls auf dieses Gespräch mit Bezug auf die Fragebögen sowie Ihrer Ideen und Anregungen vor.

*„Wer die Welt bewegen will, sollte erst sich selbst bewegen.“*

Vielen Dank vorab!

# #unserDialog



Gesprächsleitfaden für den Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeitendem

## Zielsetzung des Leitfadens

Die Selbsteinschätzung *#meinFachwissenDigital* bietet eine fundierte Ausgangsbasis, um die eigene digitale Fitness zu reflektieren. Die Reflexionsfragen in *#meineReflexion* erlauben, über die eigene Haltung zur Digitalisierung und damit verbundene Chancen, Risiken und Befürchtungen gezielt nachzudenken. Neben der eigenen Reflexion zum Ergebnis ist der Dialog mit der Führungskraft entscheidend.

Dieser kann separat oder im Rahmen eines PE-Gesprächs stattfinden. Die Abgrenzung zu einem Beurteilungsgespräch sollte in der Sparkasse klar kommuniziert und auch für den Mitarbeitenden deutlich unterscheidbar sein. Das Konzept *#meineFitnessDigital* dient in erster Linie dazu, den Bedarf an Qualifizierungs- und PE-Maßnahmen festzustellen. Dieser Leitfaden dient als Orientierungshilfe für Führungskräfte, wie ein Dialog zur digitalen Fitness mit dem Mitarbeitenden vorbereitet und durchgeführt werden kann.

## Vorbereitung

Je nach hausindividueller Einbindung ist wünschenswert, wenn der Mitarbeitende sein Ergebnis aus *#meinFachwissenDigital* sowie aus *#meineReflexion* der Führungskraft vor dem Gespräch zur Verfügung stellt.

So kann die Führungskraft sich auf das Gespräch gezielt vorbereiten. Zusätzlich sollte die Führungskraft selbst den Fragebogen und den Reflexionsbogen für sich bearbeitet haben, um mit den Instrumenten vertraut zu sein. Mit den vorab zentral festgelegten Orientierungswerten für die jeweiligen Funktionsgruppen sollten sich die Führungskräfte intensiv vorab damit beschäftigen.

zielführend sind:

- Absprache mit Projektleitung/Personalentwicklung nach Rahmenbedingungen (Budget etc.) für mögliche individuelle Entwicklungskonzepte
- rechtzeitige Information an den Mitarbeitenden zu Termin und Zielstellung
- Zeitrahmen ca. 45 Min, bei Gesprächen zwischen Führungskräften ca. 90 Min. (bitte Puffer einplanen)
- Beschäftigung mit der Systematik der Fragebögen und den Orientierungswerten, u.a. durch eigenes Ausfüllen
- Begutachtung der Unterlagen des Mitarbeitenden und Ableitung möglicher Handlungsempfehlungen
- ggf. Einholung von Empfehlungen/Meinungen von Kollegen/Personalabteilung
- gute Gesprächsatmosphäre schaffen in ungestörter Umgebung



- Ablenkungen vermeiden
- aktuelle Stellenbeschreibung/Orientierungswerte/Anforderungsprofil berücksichtigen

## Gesprächseinstieg

- Dank für Vertrauen, die Ergebnisse mit in das Gespräch zu bringen
- Erläuterung der Ziele des Gesprächs
- Einordnung in das Gesamtkonzept zur Digitalen Mitarbeiterfitness in der Sparkasse
- Erläuterung des Ablaufs und ein mögliches Ergebnis für das Gespräch

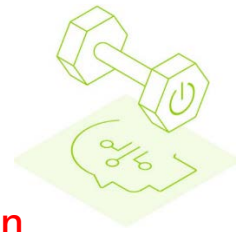
## Ablauf des Gesprächs (Methode RAFAEL)

- Report von Mitarbeitenden – Mitarbeiter erläutert die Ergebnisse der Fragebögen, zunächst den Selbsteinschätzungsbogen *#meinFachwissenDigital*, anschließend *#meineReflexion* aus seiner Sicht. Rückfragen zu Antworten sind möglich (zu diesem Gesprächszeitpunkt noch keine Diskussion/Konfrontation)
- Alternativvorschläge vom Mitarbeitenden – *Welche Ideen haben Sie im Vergleich zu Ihrem bisherigen Erleben und Verhalten, um das Zielbild zu erreichen?*
- Feedback durch die Führungskraft – *Meine Wahrnehmung von Ihrer gelebten digitalen Fitness hier vor Ort ist...* (Führungskraft kann eigene Beobachtungen dazu schildern)
- Abgleich von unterschiedlichen Wahrnehmungen zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden – *falls erforderlich* (wertvoll ist der Austausch gerade bei unterschiedlichen Wahrnehmungen, um zu einer gemeinsamen Einschätzung zu kommen)
- Erarbeiten – gemeinsam nach Methoden/Formaten suchen, um digitale Fitness auf- oder auszubauen (Ziel des Dialogs ist es, den Mitarbeitenden gezielt im Kompetenzaufbau zu unterstützen und die Stärken des Mitarbeitenden für das Team / die Sparkasse zielgerichtet einbeziehen zu können, indem gemeinsam die passenden Unterstützungsmaßnahmen konkret festgehalten werden.)
- Lösungen – *konkrete Vereinbarung treffen zur regelmäßigen Evaluation* (Den Umfang und die Intensität der Maßnahmen können gemeinsam vereinbart werden. Am Ende des Gesprächs werden die Maßnahmen notiert, in die Wege geleitet und konkrete Termine für Reflexionsgespräche vereinbart)

## Fragestellungen zu den Inhalten von *#meinFachwissenDigital*

Hierbei geht es vorrangig um das Wissen des Mitarbeitenden zu den digitalen Themen der Sparkasse:

- a. Welche Erkenntnisse haben Sie für sich beim Ausfüllen der Selbsteinschätzung „digitales Fachwissen“ gewonnen?
- b. Wie ist/war Ihr erster Eindruck von Ihrem Ergebnis insgesamt?
- c. Besprechung der Ergebnisse der fünf Themenfelder der Selbsteinschätzung *#meinFachwissenDigital* anhand der Orientierungswerte und der praktischen Erfahrungen von Mitarbeitenden und Führungskraft



## Fragestellungen zu den Inhalten von #meineReflexion

Hier geht es vorrangig um die persönliche Haltung zum Thema Digitalisierung allgemein und bezogen auf den Arbeitsplatz des Mitarbeitenden bzw. der Führungskraft.

Folgende Fragen enthält der Fragebogen #meineReflexion:

### TEIL A – für alle Mitarbeitenden

#### 1) Bitte schätzen Sie sich ein: „Ich halte mich für digital fit“.

Ansatzpunkte für Führungskraft:

- Woran machen Sie das fest?
- wenn schlechte Selbstbewertung zunächst Motivationsfrage stellen
- wenn gute Bewertung ggf. Vernetzungsmöglichkeit mit anderen Digitalen Vorreitern in der Sparkasse überlegen bzw. als Digitalen Paten vorschlagen

#### 2) Aufgrund welcher beruflichen bzw. privaten Erfahrungen haben Sie sich so eingeschätzt?

Ansatzpunkte für Führungskraft:

- betrachten, ob privates „Verhalten“ von beruflichen abweicht, evtl. fragen warum
- wenn sehr viele Erfahrungen aufgelistet, dies würdigen und gern direkt nachfragen, was für nächste Schritte fehlen würden
- wenn keine Erfahrungen: fragen ob Mitarbeitender generell Probleme hatte, sich selbst einzuschätzen

#### 3) Waren Ihnen alle Inhalte im Fragebogen geläufig und konnten Sie jeweils eine Selbsteinschätzung finden? Wo lagen Ihre Herausforderungen?

Ansatzpunkte für Führungskraft:

- bei Schwierigkeiten in der Selbsteinschätzung, hinterfragen, ob die Begrifflichkeiten bekannt waren
- wenn Begrifflichkeiten bekannt, nach weiteren Gründen fragen
- wenn nicht, dazu motivieren, dass jeder Mitarbeitende in gewisser Weise Botschafter für unsere digitalen Lösungen ist und Grundlagen kennen sollte; auf die benannten Herausforderungen eingehen

#### 4) Welche Ihrer „digitalen“ Stärken werden bisher im Berufskontext nicht / unzureichend genutzt? Begründen Sie gern!

Ansatzpunkte für Führungskraft:

- Wo werden die benannten Stärken für die Arbeit tatsächlich gebraucht? Was könnte sich der Mitarbeitende vorstellen?
- Warum wurden die Stärken bisher nicht eingebracht?
- Gibt es aus Sicht der Führungskraft (bzw. auch anderer Mitarbeiter) Stärken, die nicht benannt wurden? Warum nicht?

#### 5) Wo sehen Sie persönliche Entwicklungsmöglichkeiten?

Ansatzpunkte für Führungskraft:



- Entsprechen die benannten Entwicklungsmöglichkeiten den Ergebnissen aus dem Selbsteinschätzungsbogen bzw. dem Eindruck der Führungskraft?
- Welche Entwicklungsmöglichkeiten sind für die zukünftige Arbeit voraussichtlich von besonderer Bedeutung?

**6) Bezüglich Ihres digitalen Wissens - welche Fortbildungen haben Sie bisher absolviert bzw. welche Informationsquellen nutzen Sie (dienstlich wie privat)?**

Ansatzpunkte für Führungskraft

- Wenn Entwicklungspotential bereits länger existiert, warum wurde noch nicht daran gearbeitet?
- Sind aus den absolvierten Fortbildungsmaßnahmen Entwicklungen des Mitarbeitenden erkennbar geworden? Was waren Hinderungsgründe?
- Wie hoch ist die Motivation bzgl. eigenverantwortlicher Aktivitäten zum Digital Fit werden/bleiben? Wie kann die Führungskraft dies unterstützen?
- Werden privat angeeignetes Wissen oder Lösungswege auch im Berufskontext genutzt? Wenn nein, warum?
- Wie ist die Einstellung zum lebenslangen Lernen allgemein?

**7) Bitte schätzen Sie sich ein: „Ich empfinde es positiv, wenn sich meine Arbeit den Anforderungen der Zukunft anpasst.“**

Ansatzpunkte für Führungskraft

- Entspricht die Selbsteinschätzung dem bisherigen Eindruck / Gesprächsverlauf?
- wenn positive Antwort, bestätigen
- fragen, welche der bisherigen Veränderungen belastend/ positiv wahrgenommen wurden?
- wenn negative Antwort nach den Gründen fragen, evtl. Unterstützung anbieten und ggf. individuelle Chancen aufzeigen

**8) Bitte schätzen Sie sich ein: „Ich bin bereit, Veränderungen an meinem Arbeitsplatz aktiv mitzugestalten?“**

Ansatzpunkte für Führungskraft

- Passt die Aussage zum bisher Gesagten (u.a. Bezug zu vorheriger Frage)?
- wenn positive Antwort fragen, welche Ideen der Mitarbeitende zur Mitgestaltung hat
- wenn negative Antwort nach Gründen fragen, evtl. erfragen was passieren müsste, damit die Bereitschaft da wäre

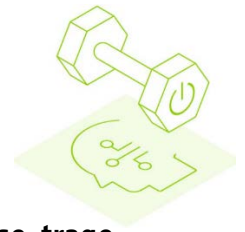
**9) Welche Gedanken beschäftigen Sie sonst noch in Bezug auf die Digitalisierung Ihrer Arbeit?**

Ansatzpunkt für Führungskraft

- beschriebene Punkte aufgreifen, diskutieren und evtl. Unterstützung anbieten.



## TEIL B – nur für Mitarbeitende mit Führungsverantwortung



### 10) Ich kenne die Digitale Agenda (strategischen Ziele) meiner Sparkasse, trage diese aktiv mit und kann konkrete Zielstellungen für meinen Bereich ableiten.

Ansatzpunkt für Führungskraft

- Sind die strategischen Ziele der Sparkasse bekannt?
  - wenn nein: Klären bis wann dies nachgeholt wird
  - wenn ja: Welche Maßnahmen wurden zur Unterstützung im eigenen Team ergriffen? Wie sind diese verzahnt mit den zentralen Digitalisierungsaktivitäten/Zielen?
- Gelingt es, die strategischen Ziele der Sparkasse hinsichtlich Digitalisierung zu übersetzen und sinnvoll mit den individuellen Zielen der Mitarbeiter zu verbinden?
  - Was sind die abgeleiteten konkreten Zielstellungen?
  - wenn bisher nichts abgeleitet: Wie kann den Mitarbeitenden die Notwendigkeit der digitalen Veränderungen nähergebracht werden?

### 11) Die üblichen Begrifflichkeiten rund um Digitalisierung kann ich zielsicher verwenden.

Ansatzpunkte für Führungskraft

- wenn nein, was hindert? Auf evtl. stattgefundenen Schulungsmaßnahmen Bezug nehmen. Die Rolle der Führungskraft als Vorbild hinterfragen.
- Wenn ja, fragen, ob der gedankliche Transfer in die Sparkassenwelt gelingt (Was haben diese Begriffe konkret mit uns zu tun?)

### 12) Ich informiere mich regelmäßig über aktuelle Entwicklungen und strategische Neuausrichtungen in der SFG.

Ansatzpunkte für Führungskraft

- Wie und wo informieren Sie sich? Welche Informationsquellen werden genutzt (z.B. Gremienergebnisse, Evidenzstelle etc.)?
- Wie erfolgt der Transfer neuer Entwicklungen für den eigenen Bereich (Wie können wir Trends nutzen?)?
- Wie können Ihre übergeordneten Führungskräfte beitragen, damit Sie zeitnah an die relevanten Informationen gelangen können?

### 13) Ich bin ein Treiber digitaler Veränderungen in meinem Team und nutze das Potential meiner Teammitglieder zur Unterstützung.

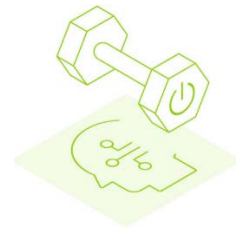
Ansatzpunkte für Führungskraft

- Woran wird die Treiberrolle festgemacht? Welche Veränderungen wurden zuletzt vorangetrieben, sollen demnächst angegangen werden?
- Wie macht sich das für die Mitarbeiter bemerkbar?
- Wie werden die Potentiale des Teams genutzt? Haben die Mitarbeitenden Entfaltungsmöglichkeiten? Werden Sie für die eigene Treiberrolle motiviert?
- Lassen Sie sich von Ihren Mitarbeitenden bezüglich Ihren digitalen Kompetenzen und Ihrem Führungsverhalten in Bezug auf Digitalisierung regelmäßig einschätzen?

### 14) Ich erreiche es, meine Mitarbeitenden für die Digitale Agenda /strategischen Ziele meiner Sparkasse zu motivieren.

Ansatzpunkte für Führungskraft

- Woran erkennen Sie die Motivation Ihrer Mitarbeitenden?



- Wie reagieren Sie, wenn die Motivation nachlässt?
- Welche Maßnahmen/Verhaltensweisen können anderen Führungskräften als Positivbeispiel weiterempfohlen werden?
- Woran sind Sie bisher gescheitert?

**15) Ich thematisiere in meinem Team die uns betreffenden Auswirkungen der Digitalisierung regelmäßig.**

Ansatzpunkte für Führungskraft

- Welche Kommunikationsformate finden Anwendung? Was kommt gut an?
- Wie sind die Reaktionen der Mitarbeitenden? Wie reagieren Sie auf Einwände?
- Welche Rückschlüsse für die Arbeit wurden gezogen? Wo liegen die Herausforderungen?
- Falls nein: Was brauchen Sie von mir als Führungskraft, um der Aufgabe nachzukommen?

**16) Ich fördere kreative Problemlösungen in meinem Team.**

Ansatzpunkte für Führungskraft

- Haben Sie bereits Beispiele? Wenn ja, welche?
- Werden Freiräume für Möglichkeiten des „Ausprobierens“ und „Experimentierens“ geschaffen, auch auf die Gefahr des Scheiterns?
- Wie geht das Team mit Misserfolgen um?

**17) Ich unterstütze meine Mitarbeitenden bei der persönlichen Entwicklung in Bezug auf Digitalisierung und nutze dafür verfügbare Hilfsmittel (z.B. Bildungsmaßnahmen).**

Ansatzpunkte für Führungskraft

- Wie wurde der Entwicklungsbedarf bisher ermittelt?
- Welche Hilfsmittel kennen und nutzen Sie?
- Unterstützen sich die Teammitglieder untereinander?
- Wie halten Sie den Erfolg oder Nichterfolg der Maßnahme nach?

**18) Durch meine offene Kommunikation und transparentes Handeln stelle ich sicher, dass mein Team auch über Distanz in Kontakt bleibt und aktiv zusammenarbeitet.**

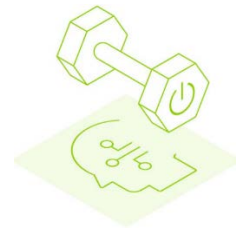
Ansatzpunkte für Führungskraft

- Wie stellen Sie sicher, dass jeder Mitarbeitende notwendige Informationen erhält?
- Wie gelingt es Ihnen, dass ihre Mitarbeitenden Probleme zielgerichtet äußern?
- Welche digitalen Hilfsmittel nutzen Sie dabei?
- Wie stellen Sie sicher, dass alle Kollegen transparent arbeiten?
- Wie stellen Sie die Zusammenarbeit mit anderen Bereichen sicher?

**19) Wir haben in meinem Team ein gemeinsames Verständnis im Umgang mit digitalen Informationen (z.B. Reaktionszeiten, Hol- vs. Bringschuld, Kanäle, Netiquette).**

Ansatzpunkte für Führungskraft:

- Was konkret beinhaltet dieses „gemeinsame Verständnis“?
- Werden die Regelungen von Ihrem Team gelebt? Sind diese Ihren Mitarbeitenden wichtig?
- Was passiert, wenn die Regelungen nicht eingehalten werden?



**20) Ich vertraue darauf, dass meine Mitarbeitenden bei mobiler Arbeit eigenständig und zielorientiert arbeiten.**

Ansatzpunkte für Führungskraft:

- Wie erlebt der Mitarbeitende dieses Vertrauen?
- Wie reagieren Sie, wenn die Produktivität der Mitarbeitenden nachlässt?
- Falls nein: Was müsste passieren, damit Sie Vertrauen aufbauen?

**21) Die Programme / Anwendungen, welche meine Mitarbeitenden im Berufsalltag häufig bedienen, kenne ich und kann die Arbeit damit einschätzen.**

Ansatzpunkte für Führungskraft:

- Welche Programme sind das zum Beispiel?
- Wie berücksichtigen Sie die Funktionalitäten der Programme/ Anwendungen bei zu verteilenden Arbeitsaufträgen?
- Holen Sie regelmäßig Feedback ein, um Verbesserungsvorschläge beim Programmeinsatz zu sammeln?
- Falls Sie die Programme/ Anwendungen nicht kennen: Wo können Sie sich Unterstützung holen?

**22) Für meine Führungsarbeit nutze ich intensiv die verfügbaren digitalen Tools (Videokonferenz, Chats, papierarmes Büro o.ä.).**

Ansatzpunkte für Führungskraft:

- Welche Programme sind das?
- Was fehlt Ihnen? Wo benötigen Sie Unterstützung?
- Gibt es Aufgaben, die nicht digital umgesetzt werden können?

**23) Ich nutze aktiv Möglichkeiten, um meine Erfahrungen mit anderen Führungskräften auszutauschen und Ideen aufzunehmen.**

Ansatzpunkte für Führungskraft:

- Auf welchen Wegen findet der Erfahrungsaustausch statt?
- Welchen Mehrwert sehen Sie darin, Ihre Erfahrungen zu teilen?
- Pflegen Sie regelmäßig Ihr Profil in digitalen Medien, um Ihr externes Netzwerk zu erweitern?

## Gezielte Maßnahmen vereinbaren

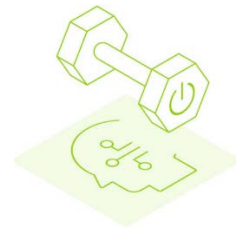
Liegt seitens der Sparkasse eine Maßnahmenübersicht für die Steigerung der digitalen Mitarbeiter-Fitness vor, kann die Führungskraft gemeinsam mit dem Mitarbeitenden planen, welche Maßnahmen zielführend und für die praktische Arbeit notwendig sind.

Die Sparkassenakademien bieten darüber hinaus eine Vielzahl an

Weiterbildungsmöglichkeiten an, um die individuelle digitale Fitness zu stärken (siehe [www.s-bildungdigital.de](http://www.s-bildungdigital.de) bzw. die Website der jeweiligen Regionalakademie).

Unter Berücksichtigung bereits geplanter bzw. bereits durchgeführter PE-Maßnahmen werden nächste Schritte festgehalten.

Die Führungskraft kann bei der Konkretisierung, der Organisation und ggf. Durchführung von Maßnahmen „on-the-job“ ihre Unterstützung anbieten bzw. Partner vermitteln.



## Gesprächsende

### **Terminvereinbarung:**

Die festgehaltenen Maßnahmen erlauben dem Mitarbeitenden eine Einschätzung seiner Schritte hin zur angestrebten digitalen Fitness und verdeutlichen den konsequenten Weg der Sparkasse bei der Förderung der Mitarbeitenden.

Bitte vereinbaren Sie mindestens einen Reflexionstermin mit Ihrem Mitarbeitenden (Zeithorizont max. 6 Monate).

### **Abschlussfragen:**

- a. Was wünschen Sie sich für den Start in die Maßnahmen?
- b. Welche Fragen haben Sie?
- c. Wie zufrieden sind Sie mit dem Gespräch?

Bedanken Sie sich bitte für das Gespräch und bieten Sie sich für spätere Rückfragen als Ansprechpartner an.

# #meineFitnessDigital

## Anleitung: Digitale Kompetenzen ermitteln und fördern

### Wissen, Können, Wollen – auf dem Weg zum „digitalen“ Mitarbeitenden

Neben der Umsetzung prozessualer und technischer Änderungen ist die Förderung der digitalen Fitness der Mitarbeiter eine weitere Herausforderung in der digitalen Transformation, in denen sich die Sparkassen befinden. Hierzu gehören die Vermittlung des digitalen Fachwissens genauso wie die Förderung der Produkt- und Methodenkompetenz (Skillset). Aber auch die nachhaltige Begeisterung der Mitarbeitenden und damit deren Bereitschaft, die neuen digitalen Möglichkeiten einzusetzen, ist notwendig, um ein Umdenken und eine langfristige Umstellung der Arbeitsweisen zu erzielen (Mindset).

Bei allen zwei Aspekten unterstützt Sie #meineFitnessDigital.

### Welche Tools stehen Ihnen zur Verfügung?

Das Konzept #meineFitnessDigital besteht im Wesentlichen aus drei Bausteinen:



### 1. #meinFachwissenDigital

Bedarfsorientierte Schulungen setzen eine arbeitsplatzbezogene Analyse des Wissenstandes voraus. Hierfür wurde #meinFachwissenDigital entwickelt. Es handelt es sich um eine Trainingsbedarfsanalyse, auf deren Basis für Mitarbeitende und Führungskräfte individuelle Schulungsmaßnahmen konzipiert werden. Durch einen automatisierten Abgleich mit vorher festgelegten Orientierungswerten erkennt der Mitarbeitende relevante Abweichungen und kann damit seinen Trainingsbedarf feststellen.

Mit #meinFachwissenDigital analysieren Mitarbeitende ihr Wissen und ihre Fertigkeiten in Bezug auf produktbezogene Anwendungen des jeweiligen Arbeitsplatzes.

Es handelt sich um eine Selbsteinschätzung mit den Dimensionen:

- Produkte/Dienstleistungen/Kundenverkehr,
- Arbeitsplatzbezogene IT-Anwendungen,
- Arbeitsplatzbezogene MS-Office-Anwendungen,
- Erfahrungen zu digitalem Wissenserwerb und –ermittlung,

- Datensicherheit/-schutz und
- Spezialisierung.

Die Selbsteinschätzung erfolgt anhand der Skala:

- 1 = Ist mir unbekannt,
- 2 = Kenne ich,
- 3 = Kann ich selbst anwenden,
- 4 = Kann ich selbst anwenden und einer anderen Person erklären.

Die Durchführung dauert ca. 15-20 Minuten.

Für Sparkassen von Verbänden, die das Marktforschungstool S-MIP (Sparkassen-Marktforschungs-Informationen-Plattform) nutzen, steht die Befragung in der Anwendung kostenlos zur Verfügung. Nur der Mitarbeitende erhält die Ergebnisse. Für Sparkassen von Verbänden, die **nicht** S-MIP nutzen, steht ein vergleichbares Instrumentarium mit den gleichen Inhalten ebenfalls kostenlos zur Verfügung. In diesem Fall sollten die jeweiligen Ansprechpartner der Verbände kontaktiert werden.

*Vor dem Einsatz der Selbsteinschätzung ist es sinnvoll, für die verschiedenen Funktionen in der Sparkasse Orientierungswerte als „Sollprofil“ zu hinterlegen. Dafür stehen für 6 Funktionsgruppen Musterprofile (PKB, FKB, Marktfolge, Stab, Führung Vertrieb, Führung Betrieb) zur Verfügung, ergänzt um eine Kategorie „Sonstige“. Diese Profile können individuell angepasst werden. Nach Hinterlegung dieser Orientierungswerte erfolgt ein automatisierter Soll-/Ist-Vergleich. Die Mitarbeitenden erhalten dann als Ergebnis ihrer Selbsteinschätzung eine Auswertung mit ihrem Trainingsbedarf. Auf den ersten Blick ist erkennbar, an welchen Stellen es Abweichungen zu den Orientierungswerten gibt. Soll eine weitere Differenzierung über diese festgelegten 7 Funktionsgruppen (incl. „Sonstige“) hinaus erfolgen, können weitere individuelle Profile erstellt und als pdf gespeichert werden. Der Abgleich erfolgt in diesen Fällen weiterhin manuell.*



### **Empfehlung:**

- Da #meinFachwissenDigital persönlichkeitsbezogene Fragen umfasst, empfiehlt es sich, vor dessen Einsatz den Personalrat einzubeziehen.
- Die Orientierungswerte sollten vor dem Einsatz von #meinFachwissenDigital den Mitarbeitenden kommuniziert werden.

## **2. #meineReflexion**

#meineReflexion regt Mitarbeitende an, sich mit ihrer Haltung und Einstellung zum Thema Digitalisierung auseinanderzusetzen.

Die Inhalte beziehen sich auf die Ergebnisse der Selbsteinschätzung #meinFachwissenDigital, erweitert um arbeitsplatzbezogene Aspekte sowie Fragen zu individuellen Stärken und Schwächen.

### 3. #unserDialog

In einem anschließenden Gespräch tauschen sich Führungskraft und Mitarbeiter über die Ergebnisse der vorgenannten Tools aus. Hierzu bringt der Mitarbeitende die Auswertung der Selbsteinschätzung und seine Reflexionsantworten in das Gespräch mit oder überlässt diese im Idealfall vorab seiner Führungskraft. Eine Beschreibung des Ablaufs und weitere Anregungen für den Dialog stehen Führungskräften in Form eines Gesprächsleitfadens #unserDialog zur Verfügung.

Bei einem bestehenden Trainingsbedarf in Bezug auf Wissen oder Fertigkeiten vereinbart die Führungskraft konkrete Schulungen oder Coachings mit ihrem Mitarbeitenden.

Eine nachhaltige Änderung der Haltung des Mitarbeitenden ist deutlich komplexer. Neben Informationen sind Gespräche (Was hat sich geändert? Warum kann es nicht so bleiben wie bisher? Welchen Nutzen hiervon hat die Sparkasse/der Mitarbeitende?) und eine wertschätzende, konsequente Führung unerlässlich. Auch individuelle Trainings am Arbeitsplatz mit internen oder externen Trainern kommen als begleitende Maßnahmen in Betracht.

Um das passende Angebot zu finden, ist es hilfreich, wenn der Führungskraft vorab die Rahmenbedingungen (z. B. Budget) und eine Übersicht möglicher interner/externer Angebote bekannt sind. Letztere finden Sie auch auf [www.s-bildungdigital.de](http://www.s-bildungdigital.de), in der digitalen Weiterbildungsdatenbank Ihrer regionalen Sparkassenakademie und der Hochschule für Finanzwirtschaft und Management oder bei weiteren Anbietern der Sparkassen-Finanzgruppe.

#### Wie geht es weiter?

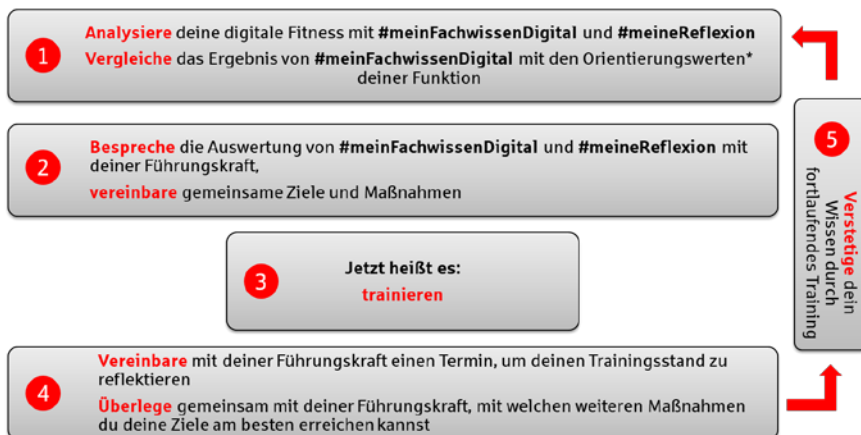
Nach Durchführung der vereinbarten Trainings und einer Zeit des Transfers auf den Arbeitsplatz reflektieren Führungskraft und Mitarbeitender den Zwischenstand des Lernerfolgs und vereinbaren, soweit notwendig, weitere Maßnahmen und Ziele.

#### Einbindung in die Gesprächssystematik des Hauses

Um Synergien zu nutzen, können die o.g. Personalentwicklungsgespräche unter Berücksichtigung etwaiger arbeits- und tarifrechtlicher Fragestellungen in eine vorhandene Beurteilungssystematik eingebunden werden.

Sofern auch eine formale Beurteilung digitaler Kompetenzen erfolgen soll, steht aus dem DSGVO-Projekt „Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeitswelt und Mitarbeiter“ ein entsprechender Beurteilungsbogen für Mitarbeitende bzw. Führungskräfte zur Verfügung.

## Ablaufschema #meineFitnessDigital



\*Nicht jede Sparkasse verfügt über individuelle Orientierungswerte

## Überblick über die Themenfelder von #meinFachwissenDigital

Produkte/Dienstleistungen/Kundenverkehr
Internetfiliale
Online-Banking
Online-Abschlüsse
Online-Services
Elektronisches Postfach
Sicherheit im Internet
Online-Sicherungsverfahren
S-App
Weitere Sparkassen-Apps
Online-Bezahlverfahren
Software und andere Apps
Kontaktloses Bezahlen
Digitalisierung bei Verbundpartnern
Mediales Angebot für Firmenkunden
Kommunikationskanäle/Plattformen
Arbeitsplatzbezogene IT-Anwendungen
OSP/OSP neo
Bürokommunikation
Kalender und Kontakte
E-Mail
Arbeitsplatzbezogene MS-Office-Anwendungen
Intranet/interne Portale
Sonstige Themen
Medien zur Kommunikation und Weiterbildung





<b>Erfahrungen zu digitalem Wissenserwerb und -ermittlung</b>
---

Medien / Lernformate zum digitalen Wissenserwerb
--

Beispiele: Web Based Trainings, Webinare, Podcasts, etc.
--

<b>Datensicherheit/-schutz</b>
--------------------------------

Beispiele: Sicherer Umgang mit Telefonaten, E-Mails und Anhängen (z.B. Social Engineering), Erkennungsmerkmale "sicherer" Internetseiten (z.B. Kurz-URL's), etc
---

<b>Spezialisierung</b>
------------------------

Beispiele: Blockchain, Cloud Computing, Künstliche Intelligenz (KI/Machine Learning/Deep Learning), etc.
--

Die Inhalte werden regelmäßig aktualisiert.