



Sparkassenverband
Baden-Württemberg

Sparkassenakademie



CASE STUDY

EINFÜHRUNG VON DIGITALEM UND SELBSTGESTEUERTEM LERNEN IN DEN SPARKASSEN

SPARKASSENAKADEMIE
BADEN-WÜRTTEMBERG

Ziel & Hintergrund der Organisation | Herausforderungen |
Lösungsansatz & Erfolgsfaktoren | Auswertung & Fazit



31.000

Mitarbeitende der Sparkassen aus ganz Deutschland nehmen jährlich am Bildungsangebot der Sparkassenakademie teil

DIE ORGANISATION

Die Sparkassenakademie Baden-Württemberg ist die zentrale Bildungseinrichtung der Sparkassen-Finanzgruppe Baden-Württemberg. Sie realisiert innovative Angebote und moderne Konzepte für die Personal- und Organisationsentwicklung für die Mitarbeitenden und Ansprechpartner*innen der Sparkassen und der Verbundpartner der Sparkassen-Finanzgruppe. 50 Sparkassen mit mehreren Filialen und weitere Verbundunternehmen sind Teil der Sparkassen-Finanzgruppe Baden-Württemberg.

DAS ZIEL

Implementierung von E-Learning

Mit der Einführung eines digitalen Angebots soll bei Führungskräften und Mitarbeitenden **Aufmerksamkeit und Nachfrage für E-Learning** gefördert werden. Dabei soll den Führungskräften ein selbstgesteuerter, virtueller Lernprozess zum Auf- und Ausbau von Führungs-Know-How geboten werden. Die erfolgreiche Platzierung des Themas E-Learning in den Personalentwicklungen der Sparkassen soll dazu beitragen, **eine innovative, digitale und selbstgesteuerte Lernkultur zu entwickeln.**



HERAUSFORDERUNG

Bisher wurde in den Sparkassen größtenteils auf Lernen in Präsenzveranstaltungen oder in virtuellen Live-Trainings gesetzt. In der Lernkultur ist somit vor allem traditionelles Lernen verankert. Die Einführung eines digitalen und selbstgesteuerten Lernangebots bedeutet einen Kulturwandel, für den die einzelnen Sparkassen und ihre Mitarbeitenden begeistert werden müssen.



UNSER ANSATZ

Mit dem Projekt „Expedition Leadership“ werden Teilnehmende jeden Monat auf eine spannende „Reise“ zu einem relevanten Führungsthema mitgenommen. Zwölf Etappen, zwölf unterschiedliche Reiseziele – jede Etappe enthält 3 bis 4 spezifische digitale Lernprogramme rund um das jeweilige Fokusthema.

BEISPIEL ETAPPE „FRAUEN IN FÜHRUNG“



She is strong – Frauen in Verantwortung

Das Lernprogramm fördert das Selbstvertrauen und die Fähigkeiten von weiblichen Führungskräften. Teilnehmende erfahren, wie sie mit (unbewussten) Vorurteilen umgehen und ihre eigenen Stärken aktivieren können.



Bewusst und wirkungsvoll kommunizieren

Teilnehmende lernen typische Fallstricke der Kommunikation kennen und reflektieren eigenes Kommunikationsverhalten in ihrer Führungsrolle. Modelle aus der Transaktionsanalyse werden genutzt, um Kommunikationssituationen besser zu verstehen und positiv zu beeinflussen.



Erfolgreich Netzwerken

Das Modul bietet einen Überblick über die wichtigsten Grundelemente beim Netzwerken als Frau in Führung und zeigt, wie sie zielorientiert in die Praxis gebracht werden können. Anhand eines eigenen Praxisbeispiels gehen Teilnehmende die ersten Schritte zur Netzwerkbildung.



Ich war etwas skeptisch, ob ich mit solch einem Lernprogramm umgehen kann und ob etwas dabei rüber kommt. ABER: Voll gut!





ERFOLGSFAKTOREN

1

Passgenaue und hochqualitative Lernangebote

Zu Beginn wurde gemeinsam mit den Personalentwickler*innen der Sparkassen eine Anforderungsanalyse durchgeführt. Ziel des Projekts war es, sowohl konkret von den Führungskräften geäußerte Bedarfe abzudecken (**exploitatives Lernen**), als auch bestimmte Themen wie virtuelle Führung oder Change-Management aktiv in die Organisation hineinzutragen (**exploratives Lernen**).

**2**

Kuratierte Lernpfade mit klarer Struktur

Durch die Selektion der Lerninhalte durch troodi und die Sparkassenakademie Baden-Württemberg wurde sichergestellt, dass die Teilnehmenden in ihrem Selbstlernpfad genug Orientierung und Sicherheit erhalten und nicht Gefahr laufen, sich in einer Vielzahl von Lern-Angeboten zu verlieren. Mit der Aufteilung der Inhalte auf Etappen und eine zeitliche Verknappung wurde ein **hohes Engagement** der Teilnehmenden erzielt.

3

Konstante Aktivierung

Motivation und Orientierung der Teilnehmenden wurden durch **regelmäßige E-Mails** von troodi sichergestellt. Die E-Mails umfassten u.a. das technische Onboarding, die inhaltliche Einführung in das Thema der Etappe, mehrere Motivationsmails für Start/Fortsetzung der Lernreise, sowie Erinnerungen und Updates je nach Lernfortschritt. Per **Live-Chatfunktion und E-Mail-Support** konnten sich die Teilnehmenden jederzeit Unterstützung bei technischen Problemen oder inhaltlichen Fragen holen.

4

Kommunikation an die Zielgruppe

Die Einführung der neuen E-Learning Angebote wurde von einer **umfangreichen Kommunikationskampagne**, bestehend aus Webinaren, Newslettern und Präsenzveranstaltungen begleitet. So wurden die Personalentwickler*innen der Sparkassen für das Angebot sensibilisiert und bei den Führungskräften wurde eine hohe Aufmerksamkeit für das Thema digitales Selbstlernen generiert. Diese Kommunikation wurde über die gesamte Laufzeit des Projekts fortgesetzt.



RENATE GÖTTERT

Abteilungsleiterin PE Fach- und Führungskräfte,
Sparkassenakademie Baden-Württemberg

„Mit troodi können wir unser Weiterbildungsangebot um wichtige Themen ergänzen und den Mitarbeitenden der Sparkassen hochwertige digitale Trainings zur Verfügung stellen. In flexibler Zusammenarbeit unterstützt uns das Team von troodi bei der effektiven Implementierung und stellt uns Materialien für die Kommunikation oder Analysen über die Nutzung zur Verfügung.“

874

Lernprogrammlizenzen

100 %

Weiterempfehlungsquote
der Teilnehmenden



4,28 Sterne Bewertung
für die Lernprogramme

TOP Aufbereitung und Präsentation des Themas.
Sehr gute Struktur und Unterlagen, die perfekt als
Vorbereitungs- und Nachschlagewerk genutzt
werden können.



FAZIT

Das Projekt wurde von den Lernenden sehr gut angenommen und hat bewiesen, dass auch in einer traditionellen Lernkultur E-Learning erfolgreich eingeführt werden kann. Neben bedarfsorientierten und qualitativ hochwertigen Inhalten bedarf es hierfür eine gute Struktur und Rahmung der Angebote, die kontinuierliche Ansprache und Motivation der Teilnehmenden, sowie die Schaffung einer hohen Verbindlichkeit. Durch die Einführung von digitalen Lernformaten ist Kompetenzaufbau in den Sparkassen nun bedarfsorientiert, "just in time" und jederzeit möglich und sie können sich als attraktiver Arbeitgeber mit zeitgemäßem Personalentwicklungsangebot präsentieren.



Troodi und die Sparkassenakademie wurden für dieses innovative Projekt mit dem E-Learning Award 2023 in der Kategorie „Implementierung digitales Lernen“ ausgezeichnet.



KONTAKT



 Samuel López, L&D Consultant

 info@troodi.de

 +49 221 56095669

 Termin vereinbaren

 troodi GmbH
Lichtstr. 25
50825 Köln

Abonniere unseren

NEWSLETTER

Folge uns auf

