
SKILLING @ BANKEN

**So platzieren und kommunizieren Sie
SIBYL erfolgreich im Unternehmen**

Ihr Kommunikations-Ratgeber



DRIVE IN
BANKING

Der Kommunikationsprozess rund um SIBYL@BANKEN

SIBYL@BANKEN – Ein wertvoller Resilienz-Begleiter für Ihr Unternehmen

Die Einführung eines neuen Instrumentariums wie SIBYL@BANKEN ist kein rein technisches Projekt, sondern eine Chance für **Veränderung, Wachstum und die Stärkung der Resilienz**. Der größtmögliche Nutzen lässt sich damit erzielen, wenn alle Beteiligten von Anfang an mitgenommen werden. Zugleich wird damit eine Atmosphäre des Vertrauens geschaffen. Dieser kleine Guide soll Sie als HR- oder Unternehmensverantwortliche bzw. -verantwortlichen deshalb kommunikativ bei der Einführung begleiten, damit es nicht nur funktioniert, sondern wirklich etwas in der Unternehmenskultur zu bewegen vermag.

Was macht SIBYL@BANKEN so besonders?

Stellen Sie sich vor, Ihr Unternehmen könnte heute schon wissen, welche Fähigkeiten morgen entscheidend sind. Genau das ermöglicht SIBYL@BANKEN. Es bringt alle an einen Tisch! Der Personalbereich, die Führungskräfte und die Mitarbeitenden ziehen gemeinsam an einem Strang, um herauszufinden: **Was sind die drei wichtigsten Zukunftskompetenzen für jede einzelne Person?**

Klingt gut, aber wie funktioniert das in der Praxis?

Wenn alle mitmachen, ihre Ideen teilen und gemeinsam festlegen, wann welche Kompetenzen in welcher Form gebraucht werden und welche Zusatzqualifikationen wichtig sind, entsteht ein klarer Fahrplan für die Zukunft. Das Unternehmen erhält wertvolle Informationen für die strategische Planung – und die Mitarbeitenden profitieren ebenfalls. Sie fühlen sich eingebunden, wissen genau, was auf sie zukommt, und können ihre Entwicklung gezielt steuern.

Das Beste daran?

Jeder bekommt einen Ergebnisbericht, der als Kompass für die Weiterentwicklung dient. So entsteht ein lebendiger Austausch, der nicht nur die Kommunikation verbessert, sondern auch die Unternehmenskultur stärkt. Offenheit, Klarheit und Zusammenarbeit werden gefördert – und das bringt alle gemeinsam nach vorne!

Wie jedes Werkzeug entfaltet **SIBYL@BANKEN** seine volle Wirkung erst, wenn alle es verstehen und sinnvoll einsetzen können. Dafür braucht es Vorbereitung – und genau das behandelt dieser Ratgeber.

Die Menschen ins Boot holen

Bevor ein Instrumentarium wie **SIBYL@BANKEN** eingeführt wird, sollten Sie sicherstellen, dass alle im Unternehmen wissen, warum es wichtig ist. Der Schlüssel liegt darin, Fragen zu beantworten, bevor sie gestellt werden:

- | **„Warum machen wir das?“** – Erklären Sie den Nutzen. Es geht nicht um Kontrolle, sondern um Unterstützung.
- | **„Was ändert sich für mich?“** – Zeigen Sie, wie Mitarbeitende von klareren Entwicklungswegen und besseren Abstimmungen profitieren.
- | **„Wer hilft mir dabei?“** – Stellen Sie sicher, dass Führungskräfte als Ansprechpersonen bereitstehen.

Eine gute Kommunikation ist dabei wie ein Sicherheitsnetz: Sie gibt allen Halt.

Der Kommunikationsprozess | Erste Schritte mit SIBYL

Der erste Schritt zur erfolgreichen Einführung von SIBYL@BANKEN

Einbindung des Betriebs- oder Personalrats

Die Einführung von SIBYL@BANKEN betrifft wichtige Themen der Kompetenzentwicklung und Weiterbildungsbereiche, die **laut Betriebsverfassungsgesetz mitbestimmungspflichtig** sind. Deshalb ist es sinnvoll, den Betriebs- oder Personalrat – falls vorhanden – frühzeitig einzubinden. Das sorgt nicht nur für eine rechtssichere Einführung, sondern schafft auch Vertrauen zwischen Unternehmensleitung und Mitarbeitenden. Regelmäßige Abstimmungen helfen, Bedenken auszuräumen und die Akzeptanz für Veränderungen zu fördern. Der Betriebs- bzw. Personalrat kann dabei wertvolle Perspektiven der Belegschaft einbringen.

So wird klar: Die Anliegen der Mitarbeitenden sind wichtig – und **SIBYL@BANKEN** wird zu einem erfolgreichen, gemeinschaftlich getragenen Instrumentarium für das gesamte Unternehmen.

Von der Idee zur Umsetzung

Der Ablauf zur Implementierung von **SIBYL@BANKEN** ist klar strukturiert und setzt auf transparente Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Personalbereich (HR), Führungskräften (FK), Betriebsrat (BR), Geschäftsführung (GF) und den Mitarbeitenden (MA). Von der Grundsatzentscheidung über die Vorbereitung und Einzelgespräche bis hin zur Auswertung und Maßnahmenplanung – **jeder Schritt fördert den Dialog und die Einbindung aller Beteiligten.**

So funktioniert die Einführung von SIBYL Schritt für Schritt



Abb. 1: Die schrittweise Einführung von SIBYL@BANKEN im Überblick

1. Start mit einer Grundsatzentscheidung

Die Entscheidung für eine transparente strategische Kompetenzplanung: Stellen Sie sich ein Unternehmen vor, in dem strategisch wichtige Kompetenzen nicht hinter verschlossenen Türen geplant werden, sondern in voller Transparenz entstehen. SIBYL@BANKEN ermöglicht es! Es hilft, zukünftige Anforderungen zu identifizieren und gleichzeitig das Wissen und die Erfahrungen der Mitarbeitenden aktiv einzubinden. Statt isoliert zu planen, entsteht die Kompetenzstrategie durch den Dialog zwischen dem Personalbereich, Führungskräften und Teams. Diese gemeinsame Ausrichtung schafft nicht nur Klarheit und Vertrauen, sondern legt die Grundlage für eine Unternehmenskultur, die auf Zusammenarbeit und Weiterentwicklung basiert. Eine solche Vision verbindet Strategie mit Menschlichkeit und macht den Weg für die Zukunft leichter und erfolgreicher.

2. Die Führungskräfte vorbereiten

Führungskräfte sind der Dreh- und Angelpunkt, wenn es darum geht, SIBYL@BANKEN erfolgreich einzuführen und die Vision des Unternehmens mit Leben zu füllen. Der erste Schritt ist, sie umfassend zu informieren: Welche Ziele verfolgt das Unternehmen mit dem Instrumentarium? Wie unterstützt SIBYL@BANKEN die strategische Kompetenzentwicklung und warum ist die Einbindung der Mitarbeitenden so entscheidend? Es geht darum, Begeisterung für die Idee zu wecken und den

Führungskräften klarzumachen, dass sie nicht allein sind, sondern eng mit dem Personalbereich und ihren Teams zusammenarbeiten werden.

- | Als nächstes gilt es, den Führungskräften den Prozess zu vermitteln, den das Instrumentarium vorgibt. SIBYL@BANKEN bietet eine strukturierte Herangehensweise, die Orientierung gibt und es Führungskräften erleichtert, die einzelnen Schritte umzusetzen. Dabei ist es wichtig, ihnen nicht nur die Abläufe zu erklären, sondern auch ihre aktive Rolle im Prozess hervorzuheben. Sie sind diejenigen, die die Strategie in die Praxis tragen, die Mitarbeitenden motivieren und den Dialog fördern.
- | Anschließend sind die Führungskräfte darauf vorzubereiten, wie es nach der Nutzung von SIBYL@BANKEN, gemeinsam mit den Mitarbeitenden, weitergeht. Das Auseinandersetzen mit Zukunftskompetenzen ist ein fortlaufender Prozess, der enge Abstimmungen zwischen dem Personalbereich und den Führungskräften erfordert. Idealerweise werden die Ergebnisse gemeinsam analysiert und weiterführende Maßnahmen geplant. Diese Zusammenarbeit schafft nicht nur klare Strukturen, sondern auch ein Gefühl von gemeinsamer Verantwortung für den Erfolg des Unternehmens.
- | Indem Führungskräfte von Anfang an eingebunden werden und verstehen, wie ihre Rolle aussieht, werden sie zu überzeugten Botschafterinnen und Botschaftern der Veränderung. Sie wissen, dass sie Teil eines Teams sind, das an einem Strang zieht, um die Kompetenzen der Mitarbeitenden und die Zukunft des Unternehmens nachhaltig zu stärken.

3. Mitarbeitende einbinden

- | Mitarbeitende sind das Herzstück jeder Veränderung. Damit SIBYL@BANKEN nicht nur akzeptiert, sondern aktiv mitgetragen wird, ist es wichtig, sie frühzeitig einzubinden. Führungskräfte sollten ihre Teams transparent informieren: Was ist geplant, warum wird das Instrumentarium eingeführt, und welches Ziel verfolgt es? In Teammeetings kann SIBYL@BANKEN als Werkzeug vorgestellt werden, das Prozesse unterstützt und Sicherheit für die Zukunft schafft. Es geht nicht um Kontrolle, sondern um langfristige Sicherung des Unternehmens und der Arbeitsplätze. Eine klare, positive Kommunikation hilft, Ängste abzubauen und Vertrauen zu schaffen.
- | Ein zentraler Bestandteil der Einbindung ist das persönliche Gespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden. Nur wenn sie wissen, worauf hingearbeitet wird, können sie den Sinn erkennen und sich engagiert einbringen. SIBYL@BANKEN unterstützt diesen Austausch direkt im Prozess, indem es hilft, die drei wichtigsten Zukunftskompetenzen für die jeweilige Rolle und die Unternehmenszukunft zu erfassen. Diese Gespräche schaffen Klarheit und Orientierung für die Mitarbeitenden. So wird die Veränderung nicht als Bedrohung wahrgenommen, sondern als Chance für jede und jeden Einzelnen. Sie bieten ihnen die Chance, ihre Stärken und Ideen einzubringen. Gleichzeitig helfen sie den Führungskräften, die Mitarbeitenden aktiv in die Veränderung einzubinden und gemeinsam Zukunftskompetenzen zu gestalten.

4. Pilotprojekte nutzen

- | Bevor das Instrumentarium im gesamten Unternehmen eingeführt wird, starten Sie in einem kleineren Rahmen. Sammeln Sie Feedback und lernen Sie aus den ersten Erfahrungen. So können Sie mögliche Stolpersteine frühzeitig erkennen und ausräumen.

5. Kommunikation und Transparenz

- | Halten Sie alle Beteiligten über Fortschritte auf dem Laufenden. Ein regelmäßiger Austausch – sei es über Newsletter, Meetings oder eine digitale Plattform – sorgt dafür, dass sich niemand ausgeschlossen fühlt.

Mitarbeitergespräche – Die Rolle der Führungskräfte

Idealerweise legen Führungskräfte und Mitarbeitende die wichtigen Zukunftskompetenzen gemeinsam fest – das stärkt Partizipation und Akzeptanz. In manchen Fällen, wenn es sich in der betrieblichen Praxis nicht umsetzen lässt, hilft es, wenn Führungskräfte die Kompetenzen vorab festlegen und anschließend besprechen.

Übrigens: Falls es bei Ihnen schon regelmäßige Gespräche zur Personalentwicklung gibt, lässt sich das strategische Kompetenzgespräch mit SIBYL einfach integrieren. Nutzen Sie die bestehenden Strukturen.

Um Ihre Führungskräfte optimal auf die bevorstehenden Gespräche mit Mitarbeitenden vorzubereiten, finden Sie auf unserer Projekt-Landingpage im Bereich der Toolbox unter „**SIBYL@BANKEN**“ eine Microsoft PowerPoint-Präsentation. Diese kann zur gezielten Unterstützung der Führungskräfte verwendet werden. Einfach herunterladen, weitergeben und fertig! Die Slides lassen sich auch problemlos kopieren und in eigene Materialien einfügen. So können Führungskräfte individuell unterstützt werden – je nachdem, was gerade benötigt wird.

Mit **SIBYL@BANKEN** machen Sie die Zukunft greifbar und unterstützen Ihre Teams auf ihrem Weg dorthin. Ihre Führungskräfte sind dabei die wichtigsten Impulsgeber. Wenn sie offen sind, sich engagieren und den Dialog suchen, entsteht ein Unternehmen, das Herausforderungen meistert und nach vorne schaut.

Dieser Guide hilft dabei, diese Rolle gut auszufüllen und zusammen mit den Mitarbeitenden die Fähigkeiten von morgen zu entwickeln.

Impressum

Das Projekt in Kürze: Wer wir sind und was wir tun

Die vorliegende Veröffentlichung stammt aus dem Projekt „Skilling@Banken“, das in den Jahren 2023 bis 2025 vom Projektkonsortium bearbeitet wurde. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat das Projekt im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) gefördert, während die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (baua) für die fachliche Begleitung verantwortlich war. Die Atruvia AG und das Institut für Beschäftigung und Employability IBE leiteten das Projekt und waren verantwortlich für die umfassende Planung, Durchführung, Organisation und den erfolgreichen Abschluss des Projekts.

Inhalt, Gestaltung und Design:

© Institut für Beschäftigung und Employability IBE

Bildnachweis: <https://unsplash.com/>, <https://pixabay.com>

Projektkonsortium:

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Ein Projekt von:



Ludwigshafen 2025