



InnoWard 2013

Bildungspreis der Deutschen
Versicherungswirtschaft

BWV-PRESSEMITTEILUNG, Nr. 4/2013

17.09.2013

InnoWard 2013 – Preisverleihung in Berlin

Publikum des Bildungskongresses der Versicherungswirtschaft wählt die besten Projekte in der Aus- und Weiterbildung

2013 ist auch für die Bildungsexperten der Versicherungswirtschaft ein Wahljahr, denn am 19. September findet in Berlin die Preisverleihung des Bildungspreises InnoWard statt. Jeweils drei Projekte aus dem Bereich „Berufliche Erstausbildung“ und „Personalentwicklung/Qualifizierung“ hat die Fachjury als besonders impulsgebend für die Bildungsarbeit der Branche nominiert. Das Kongresspublikum wird über die Plätze entscheiden:

Kategorie „Berufliche Erstausbildung“

Barmenia Versicherungen

„17 von 34 – Schülerpraktikum und Bindungsmanagement“

Concordia Versicherungen

„Versicherungs Azubi Community – eine Online-Community von Azubis für Azubis“

Duale Hochschule (DHBW) Heidenheim,

„Neue Didaktik für Digital Natives (DiDiNa)“

Kooperation mit ERGO, SIGNAL IDUNA und der Versicherungskammer Bayern

Kategorie „Personalentwicklung/Qualifizierung“

DEVK Versicherungen

„Seminarreihe für Führungskräfte: „Kundenorientierung ist Chefsache!“

HUK-Coburg Versicherungsgruppe

„Selbstinitiative Bildung“

Uelzener Versicherungen

„Aktivierung der „Stillen Reserve“ - Ein Projekt zur Gewinnung von Fachkräften durch gemeinsames Lernen ohne Altersgrenzen“

Weitere Informationen zu den Projekten finden Sie unter www.innoward.de

Über das Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V.

Das Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V. ist der bildungspolitische Interessenvertreter aller Versicherungsunternehmen und ihrer Partner in Deutschland. Gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland und dem Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (AGV und GDV) vertritt er die Interessen der Branche. Als Bildungsverband koordiniert er die überbetrieblichen Bildungsaktivitäten des Wirtschaftszweigs, gestaltet und sichert die Qualität der beruflichen Bildung auf Bundesebene und ist die Stimme der Versicherungswirtschaft in Bildungsfragen. Nach dem Motto „Abschlüsse mit Anschlüssen“ bietet das Bildungsnetzwerk Versicherungswirtschaft, zu dem neben dem Bildungsverband 34 BWV Regional sowie die Deutsche Versicherungsakademie (DVA) gehören, flächendeckend überbetriebliche Bildungsangebote für die Branche an. Folgende Teams dürfen wir auf dem BIKO in Berlin begrüßen:

Ansprechpartner
Organisation und Kommunikation

Michael Weyh (GF)
Tel. 089 922001-36
Fax. 089 922001-44

Martina Hein
Tel. 089 922001-37
martina.hein@bwv.de



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Technologie



Grußwort

von Dr. Philipp Rösler

Bundesminister für Wirtschaft und Technologie

für den „InnoWard 2013“

Es ist zu einer guten Tradition geworden, dass das Berufsbildungswerk der deutschen Versicherungswirtschaft alljährlich besonders innovative Projekte der beruflichen Erstausbildung, Personalentwicklung und Qualifizierung auszeichnet. Die Verleihung des InnoWard-Bildungspreises ist ein klares Bekenntnis zu einer zukunftsorientierten Aus- und Weiterbildung in Ihrer Branche.

Sehr gerne übernehme ich auch in diesem Jahr wieder die Schirmherrschaft für diesen wichtigen Wettbewerb. Die Laureaten des InnoWard leisten in vieler Hinsicht vorbildliche Arbeit. Mit innovativen Bildungskonzepten sichern sie nicht nur gut ausgebildete Fachkräfte, sondern legen zugleich auch die Basis für weiteren wirtschaftlichen Erfolg.

Den Preisträgerinnen und Preisträgern gratuliere ich sehr herzlich und wünsche Ihnen für die weitere Umsetzung der prämierten Konzepte allen Erfolg.

Ihr

InnoWard 2013

Die Juroren



Prof. Dr. Klaus-Ulrich Breuer

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Professor für Berufs- und Wirtschaftspädagogik seit 1995

Davor in Tätigkeiten in der Ausbildungsberatung, in der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, an der Universität Paderborn und an der RWTH Aachen

Professur für Wirtschaftspädagogik im Fachbereich
Rechts- und Wirtschaftswissenschaften der Johannes Gutenberg-Universität Mainz.
Forschung mit den Schwerpunkten Lehr-Lernforschung, Berufsbezogene Pädagogische
Diagnostik und e-learning.

Lehre im Studiengang für Diplomhandelslehrer und anderer Studiengänge an der
Johannes Gutenberg-Universität Mainz mit dem Nebenfach Wirtschaftspädagogik



Rainer Brötz

Bundesinstitut für Berufsbildung

Bundessachverständiger für die Arbeitnehmervertreter in zahlreichen Neuordnungs-
verfahren

1987 – 2001 Alternierender Vorsitzender des BIBB-Forschungsausschusses und
Mitglied des BIBB-Hauptausschusses

seit 2001 Leiter des Arbeitsbereiches Kaufmännische - betriebswirtschaftliche
Dienstleistungsberufe und Berufe der Medienwirtschaft im
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn



Jürgen Hollstein

Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung e.V.

- 1982 – 1988 Studium der Geschichte, Romanistik und Erziehungswissenschaften an den Universitäten Köln und Poitiers
- 1991 / 1992 Referendariat im Schuldienst NRW / Abschluss mit 2. Staatsexamen
- 1989 – 2005 Bildungsreferent / GF in der Jugend- und Erwachsenenbildung
- 2005 – 2010 Mitglied des Landtages NRW
- seit 2011 Geschäftsführer des Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung e.V.



Uwe Jungmann

Partner der Accenture AG Schweiz in Bereich Financial Services

Sein Studium der Betriebswirtschaft schloss er als Diplomkaufmann an der Ludwig-Maximilians-Universität in München ab.

- 1992 – 1997 Berater im Bereich Banken und Versicherungen für eine internationale Unternehmensberatung
- 1997 – 2004 Berater bei der Accenture AG
- 2004 Geschäftsführer der Accenture GmbH Deutschland (Partner)
- 2007 Geschäftsleitung der Accenture AG Schweiz (Industry Lead)



Wolfgang Knippenberg

Verlag Versicherungswirtschaft GmbH

Geschäftsführer und Verlagsleiter- Verlag Versicherungswirtschaft GmbH

1979 – 1982 Studium der Betriebswirtschaft an der Berufsakademie Karlsruhe
1982 – 1988 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Heidelberg
1988 – 1991 Referendariat beim LG Karlsruhe



Uta Kupfer

ver.di Bundesverwaltung Berlin

Leiterin des Bereichs Berufsbildungspolitik der ver.di seit 2008

Davor Tätigkeit in der Erwachsenenbildung, Jugendarbeit in der Gewerkschaft HBV,
Bundesjugendsekretärin, Referentin im Bereich Berufsbildungspolitik

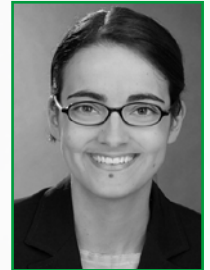
Federführend für die Arbeitnehmer in zahlreichen Neuordnungsverfahren
Mitglied des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung und
verschiedener Unterausschüsse



Susanne Müller

Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V.
Kompetenzzentrum für Berufsbildung und Personalentwicklung (KOBİ)

bis 2006 Studium der Rechtswissenschaften in Saarbrücken und Bologna
2004 – 2006 Rechtsreferendariat in Berlin
2006 – 2012 Referentin bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Abteilung Bildung, Berufliche Bildung
seit 2013 Leiterin der Abteilung Berufsbildung und Weiterbildung, Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V.)



Tanja Nackmayr

unternehmer nrw – Landesvereinigung der Unternehmensverbände
Nordrhein-Westfalen e.V.

Studium der Politikwissenschaft in Passau, USA und Berlin

Aktuell Leiterin Abteilung Bildungspolitik bei unternehmer nrw in Düsseldorf

Davor von 2001 bis 2012 bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) in Berlin tätig, zuletzt als stellvertretende Leiterin der Abteilung Bildung/Berufliche Bildung



Prof. Dr. Helmut Schirmer

Freie Universität Berlin



Studium der Rechtswissenschaft in Berlin, Innsbruck, Hamburg und Freiburg im Breisgau

- 1962 u. 1968 1. und 2. Staatsexamen in Berlin
- 1966 u. 1972 Promotion u. Habilitation (1972) an der Freien Universität Berlin:
Betreuer Prof. Dr. Karl Sieg
- 1972 Ernennung zum Universitätsprofessor im Fachbereich
Rechtswissenschaft der Freien Universität Berlin
- 1976 – 1979 Vertretung an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau
- 1979 Ablehnung eines Rufes auf eine Professur an der Universität Freiburg
im Breisgau
- seit 1988 Mitglied im Vorstand des Deutschen Vereins für
Versicherungswissenschaft
- seit 1989 Mitglied im Versicherungsbeirat beim Bundesaufsichtsamt für das
Versicherungswesen, zunächst Berlin, jetzt Bonn
(Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht)
- seit 2000 Mitglied in der Kommission zur Reform des
Versicherungsvertragsrechts in Deutschland

Hans-Rudolf Ulrich

Partner Kienbaum Executive Consultants



Hans-Rudolf Ulrich ist seit Anfang 2000 Partner der Kienbaum Executive Consultants für die Finanz- und Versicherungsbranche. Davor war er seit 1997 bei Ward Howell in einer vergleichbaren Funktion. Er hat sein Finanz-Know-how seit Ende der 1970er Jahre in diversen Fach- und Führungsfunktionen bei der Bayerischen Hypotheken- und Wechselbank, unter anderem als Personalchef für die Führungskräfte und Leiter der Personalentwicklung, aufgebaut und in zahlreichen übergreifenden Projekten und Branchengremien - unter anderem bei der DGFP - zur Verfügung gestellt. Hans-Rudolf Ulrich studierte Volkswirtschaft und Philosophie an der Ludwig-Maximilians-Universität München.

Dr. Reiner Will

Assekuranz Rating-Agentur, Geschäftsführender Gesellschafter und Mitbegründer

Der gelernte Bankkaufmann und promovierte Betriebswirt ist über seine Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Versicherungswissenschaft an der Universität zu Köln und als Ratinganalyst bei Assekurata seit über 15 Jahren mit der Analyse und Bewertung von Versicherungsunternehmen vertraut.



Dr. Reiner Will ist verantwortlich für die Ratings in der Personenversicherung, das heißt in der Kranken- und Lebensversicherung, sowie für die Ratingthemen Kundenbefragung, Kapitalanlagen und Rechnungslegung.

Darüber hinaus gehören zu seinen Aufgabengebieten die Bereiche Marketing und Öffentlichkeitsarbeit. Fachvorträge und Veröffentlichungen zu Fragestellungen der Versicherungswirtschaft runden seine Tätigkeit ab. Außerdem ist er Mitglied der Geschäftsführung in der ServiceRating GmbH.

InnoWard 2013

Kategorie
„Berufliche Erstausbildung“



Die Jurybegründung für das nominierte Projekt:

„17 von 34“ Barmenia Versicherungen

Azubis gewinnen, die zum Unternehmen passen: eine immer wichtiger werdende Aufgabe. Schülerpraktika sind eine bekannte Methode, bereits frühzeitig Kontakt zu potentiellen Mitarbeitern zu knüpfen. Dennoch überzeugt das Projekt der Barmenia ganz besonders: Die Quote ist eine Traumquote! 50% aller Ausbildungsplätze konnten 2012 an ehemalige Schülerpraktikanten vergeben werden.

Die Gründe aus Sicht der Jury dafür: ein beispielhaftes und vorbildliches Bindungsmanagement nach dem Praktikum und die aner kennenswerte Übertragung der Verantwortung für die Praktikantengewinnung an die Gruppe im Hause der Barmenia, die den Schülern am nächsten steht: die eigenen Azubis. Besonders bemerkenswert ist, dass sogar die Einstellungsentscheidung für das Schülerpraktikum bei den Azubis liegt.

Die Jury freut sich über den ungewöhnlich hohen Grad an Spielraum, der den eigenen Azubis übertragen wird und über die überaus positive Effizienz der Maßnahme zur Nachwuchsgewinnung.

Kurzvorstellung Projekt:

Preisträger 2013

Unternehmen:

Barmenia Versicherungen

Kategorie:

Berufliche Erstausbildung



17 von 34

Zukünftig werden sich Unternehmen intensiv mit Maßnahmen zur Gewinnung von Auszubildenden beschäftigen, die gleichzeitig kostengünstig sein sollen.

Die Barmenia hat dies seit 2007 mit der Ausweitung und Intensivierung von Schülerpraktika mit anschließendem Bindungskonzept in Form eines Azubi-Projektes gelöst. Warum? Es spart Zeit und Geld! Schüler hinterlassen in einem Praktikum einen intensiven Eindruck und machen ein Assessment-Center nicht notwendig. Zudem haben sie ein gutes Bild von der Tätigkeit.

Um geeignete Kandidaten zu finden ist es wichtig, die Bedürfnisse eines Schülers zu kennen. Bei unseren Auszubildenden finden wir genau dieses Know-how. Neben der Anwerbung und Bindung von Bewerbern dient das Projekt zur Ausbildung der Sozial- und Methodenkompetenz.

Der Erfolg gibt uns recht: Für 2013 konnte bereits die Hälfte der Ausbildungsplätze an ehemalige Praktikanten vergeben werden.

Unternehmen:

Barmenia Versicherungen

Kategorie:

Berufliche Erstausbildung

Ansprechpartner:

Angelika Decker

Projekttitel:

17 von 34

Die Jurybegründung für das nominierte Projekt:

„Online-Community von Azubis für Azubis“ Concordia Versicherungen

Die Azubis der Branche sind Digital Natives, das verändert die Ausbildungsprozesse stark. Die Concordia hat mit der Versicherungs-Azubis-Community (VAC) eine Community mit integrierter Lernplattform für die Erstausbildung präsentiert, die den Lernbedürfnissen der Digital Natives entgegen kommt.

Der Jury gefällt, dass die Community von Azubis für Azubis gemacht wurde. Eine sehr komplexes Projektmanagement, pfiffige Lösungen – wie z.B. die Einbindung von Mediengestalter-Azubis zur kostengünstigen Errichtung der technischen Plattform – und der hohe Grad an Eigenverantwortung der Auszubildenden haben überzeugt.

Die VAC verbindet erstmals alle Concordia-Azubis deutschlandweit. Insbesondere neue Azubis kommen so in eine Lern- und Kommunikations-Landschaft, die ihren Kommunikationsgewohnheiten entspricht und in der sie sich sehr schnell vernetzen können. Die Initiative hat einen hohen Grad der Übertragbarkeit auf andere Unternehmen und ihr Vorbildcharakter wird von den Juroren unterstrichen.

Kurzvorstellung Projekt:

Preisträger 2013

Unternehmen:

Concordia

Kategorie:

Berufliche Erstausbildung



Online-Community von Azubis für Azubis

Im Zeitalter von Facebook, Twitter und Co. und damit verbundenen kürzeren Kommunikationswegen gibt es immer wieder neue Möglichkeiten, Menschen mit einem gemeinsamen Ziel zu verbinden.

Die Auszubildenden der Concordia sind deutschlandweit verteilt. Eine ständige Verbindung zwischen den Auszubildenden verschiedener Ausbildungsjahrgänge an unterschiedlichen Ausbildungsorten zu schaffen, war bis jetzt kaum möglich.

Um diese notwendige Verbindung herzustellen, wurde eine Online-Community von Auszubildenden für Auszubildende der Concordia entwickelt und erstellt. Sich zu vernetzen, um gemeinsam Ausbildungsinhalte zu erlernen, stellt das langfristige Ziel und die Einzigartigkeit der Community dar. Die Voraussetzungen für ein „Lernen ohne Grenzen“ sind geschaffen.

Überzeugen Sie sich davon, wovon wir begeistert sind:
www.vac-concordia.de.

Unternehmen:

Concordia

Kategorie:

Berufliche Erstausbildung

Ansprechpartner:

Henning Meyer

Projekttitel:

Online-Community von Azubis für Azubis

Die Jurybegründung für das nominierte Projekt:

„DiDiNa“ Duale Hochschule (DHBW) Heidenheim

„Always online, vernetzt, Life is a Game, Multitasking, googlen statt grübeln, Reputation durch soziale Profilierung statt Fachkompetenz“ – das sind einige Schlagworte, die die Generation der Digital Natives treffender nicht kennzeichnen könnten. Sie sind anders, die Jugendlichen unserer Zeit. Und sie lernen anders.

Das soll bei Studierenden berücksichtigt werden: Für dual Studierende mit der Erstausbildung zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzen hat die DHBW Heidenheim zusammen mit den Kooperationspartnern ERGO, SIGNAL IDUNA und Versicherungskammer Bayern eine Didaktik entwickelt, die in ihrer Aufgeschlossenheit und Stringenz gegenüber diesem „neuen“ Lernen innovativ ist, und zwar mit dem DiDiNa (Digital Natives Didaktischer Ansatz):

Ein verbindlicher Lernrahmen fördert Engagement, soziale Fähigkeiten und Technikbeherrschung der Digital Natives. Modularisierung, Gruppenarbeit und Online-Unterstützung bestimmen das theoretische Lernen. Die Praxisphasen unterstützen multimediale Eigenarbeit und Reputation durch Veröffentlichung.

Die Jury hat dieser Ansatz beeindruckt. Auch die Zahlen belegen den Erfolg des Ansatzes: der Notendurchschnitt ist nach jahrelangem Absinken dank DiDiNa deutlich gestiegen. Man möchte allen Azubis und Studierenden solch einen modernen didaktischen Ansatz in ihrer Lernumgebung wünschen. Man kann Smartphones verbieten, man kann die Nutzung aber auch überaus positiv integrieren – DiDiNa löst dies beispielhaft.

Kurzvorstellung Projekt:

Preisträger 2013

Unternehmen:

DHBW Heidenheim

Kategorie:

Berufliche Erstausbildung



Neue Didaktik für Digital Natives

Studierende sollen geeignet für hochwertige Fach-/Führungsaufgaben im Versicherungsvertrieb qualifiziert werden. Dazu wurde ein neuartiger didaktischer Ansatz entwickelt, der speziell auf Digital Natives und ihre Lern- und Arbeitsgewohnheiten angepasst ist.

Dieser Ansatz ist prinzipiell auf jede Art von Qualifizierungsmaßnahmen problemlos übertragbar. Er basiert maßgeblich auf den Erkenntnissen des BiKo 2012. Es liegen bereits sehr positive Umsetzungs-Erfahrungen vor.

Ausgangspunkt ist die Erstsemester-Vorlesung „BWL-Grundlagen“; hier wird zum Studienbeginn ein grundsätzliches Verständnis für betriebswirtschaftliche Zusammenhänge im Vertrieb geschaffen. In der anschließenden Praxisphase werden neue didaktische Ausbildungs-Ansätze eingesetzt, um Digital Natives didaktisch optimal qualifizieren zu können und so den jungen Menschen Handlungskompetenz für Vertriebstätigkeiten zu vermitteln.

Unternehmen:

Duale Hochschule
(DHBW) Heidenheim

Kategorie:

Berufliche Erstausbildung

Ansprechpartner:

Prof. Dr. Hans Jürgen Ott

Projekttitel:

Neue Didaktik für Digital Natives
(DiDiNa)

InnoWard 2013

Kategorie
„Personalentwicklung und Qualifizierung“



Die Jurybegründung für das nominierte Projekt:

„Kundenorientierung ist Chefsache!“ DEVK Versicherungen

Best Practise – doch wer sind die Besten?

Einen beeindruckenden Blick über den Tellerrand liefert die DEVK mit ihrem Projekt „Kundenorientierung ist Chefsache“. Denn: Kundenorientierung lernt man am besten in einer Urzelle des Service, im Hotelgewerbe. Vom 5-Sterne-Hotel zur 5-Sterne-Schadenbearbeitung – die Führungskräfte lernen Service im Hotel.

Der Jury gefällt die neue Herangehensweise an ein bekanntes Thema. Schön, dass echtes Erleben im Vordergrund der Seminarreihe stand und z.B das „Dinner für Kollegen“ eine enorme Hebelwirkung in der Erfahrung eigenen Dienstleistungs erfahrbare machte.

„Es dauert 14 Tage, dann behandeln Mitarbeiter ihre Kunden so, wie sie von ihrem Chef behandelt werden.“ Dieses Zitat des Walmart-Gründers Sam Walton umschreibt den zentralen Einfluss, den gelebte Kundenorientierung hat.

Die Jury gratuliert zu der außergewöhnlichen Idee und zum pfiffigen Ansatz, um den Erfolgsfaktor Kundenorientierung neu zu beleben.

Kurzvorstellung Projekt:

Preisträger 2013

Unternehmen:

DEVK Versicherungen

Kategorie:

Personalentwicklung und
Qualifizierung

DEVK



„Kundenorientierung ist Chefsache!“

Exzellenter Service und Kundenorientierung sind in der Versicherungsbranche ein wesentlicher Erfolgsfaktor. In zahlreichen Kundenbefragungen bekommt der Schadenbereich der DEVK für die Schadenbearbeitung immer Höchstnoten.

Mit dem Ziel, dieses Niveau auch in Zukunft zu halten bzw. auszubauen, wurde die Idee einer Seminarreihe speziell für Führungskräfte entwickelt. Ziel und Grundgedanke der Seminarreihe war es, die Führungskräfte zum einen aktiv Erfahrungen machen zu lassen in einem anderen Dienstleistungsbereich (Hotelbranche) und zum anderen anhand eines Modells selber Ideen zu entwickeln, wie das eigene Führungsverhalten eine kundenorientierte Einstellung bei den Mitarbeitern unterstützen kann.

Die Seminarreihe war für alle Beteiligten ein großer Erfolg und wird in Zukunft auf andere Servicebereiche ausgedehnt.

Unternehmen:

DEVK Versicherungen

Kategorie:

Personalentwicklung und
Qualifizierung

Ansprechpartner:

Maike Hinkel

Projekttitlel:

Seminarreihe für Führungskräfte:
„Kundenorientierung ist Chefsache!“

Die Jurybegründung für das nominierte Projekt:

„SeBi“ HUK-Coburg Versicherungsgruppe

„Im Lernen selbst liegt die eigentliche Motivation“ – mit dem Projekt „Selbstinitiative Bildung“ der HUK-Coburg wird die Selbstverantwortung der Mitarbeiter für ihre Weiterbildung in den Vordergrund gestellt und das Kosten-Nutzen-Denken durch eng betriebsverbundene Lerninhalte kritisch und offensichtlich erfolgreich hinterfragt.

Breit angelegte Themenkomplexe ermöglichen für einen Jahresfixbetrag die Teilnahme an Kursen/Seminaren bei Anbietern nach Wahl der Mitarbeiter. Solch ein niedrigschwelliger Einstieg macht geradezu Lust auf Lernen, findet die Jury und stellt das Projekt als nachahmenswert heraus.

Die Förderung individuell gewünschter Fähigkeiten unterstützen Zufriedenheit, Motivation und stetigen Lernprozess. Und sie unterstützt dadurch auch positiv die Arbeitsergebnisse. Egal ob Fremdsprachen, Eltern-Kind-Themen oder ein Fahrsicherheitstraining – um nur einige Beispiele zu nennen – 276 Teilnehmer in 04-12/2012 und bereits 183 Teilnehmer im 1. Quartal 2013 untermauern den großen Erfolg.

Eine mehr als gelungene Maßnahme, auch für ein positives employer branding, findet die Jury.

Kurzvorstellung Projekt:

Preisträger 2013

Unternehmen:

HUK-Coburg Versicherungsgruppe

Kategorie:

Personalentwicklung und
Qualifizierung



Selbstinitiative Bildung in der HUK-COBURG

Neben inner- und außerbetrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten, die bisher ausschließlich der beruflichen Entwicklung und Gesundheitsförderung dienen, fördert die HUK-COBURG mit der Selbstinitiative Bildung – „SeBi“ - nun auch lebenslanges Lernen über unternehmensspezifische Themen hinaus.

Unsere Mitarbeiter wählen aus vorgegebenen Themenschwerpunkten in Eigenverantwortung und Selbstorganisation Kurse/Seminare bei Anbietern ihrer Wahl, die das Unternehmen bis zu 350,- €/brutto pro Kalenderjahr unterstützt. Zufriedenheit, Motivation und stetiger Lernprozess beeinflussen die Arbeitsergebnisse im positiven Sinne und führen damit zu einer klassischen Win-Win-Situation. Die hervorragende Resonanz in der Startphase der Selbstinitiative Bildung der HUK-COBURG verdeutlicht die hohe Akzeptanz dieses Angebots bei unseren Mitarbeitern und spricht gleichzeitig für ein erfolgreich umgesetztes Konzept auf dem Gebiet der vielfältigen Weiterbildungsmöglichkeiten inner- und außerhalb der HUK-COBURG. Aufgrund einfacher Rahmenbedingungen und einem unkomplizierten Verfahren könnten auch andere Unternehmen das „SeBi-Konzept“ problemlos nutzen.

Unternehmen:

HUK-Coburg Versicherungsgruppe

Kategorie:

Personalentwicklung und
Qualifizierung

Ansprechpartner:

Stefanie Schmidt

Projekttitel:

Selbstinitiative Bildung in der
HUK-COBURG

Die Jurybegründung für das nominierte Projekt:

„Stille Reserve“ Uelzener Versicherungen

Erstausbildung zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzen erst im fortgeschrittenen Alter?

Den Azubi-Abschluss mit erst 54 Jahren machen?

Aber ja!

Ein Beispiel par excellence für lebenslanges Lernen und ein zeitgemäßer Weg zur Gewinnung von Auszubildenden, die nicht Schulabgänger sind, hat die Jury im Projekt „Aktivierung der Stillen Reserve“ der Uelzener Versicherungen gefunden. Als gezielte Initiative des Unternehmens – nicht als Einzelförderung - und verknüpft mit den strategischen Zielen gelingt das „Schätze freilegen“ und das generationenübergreifende Lernen in diesem Projekt beispielhaft.

Lerntandems mit jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und viel gegenseitiges Verständnis haben hohe Effekte gezeigt: ein neues, verständnisgeprägtes Miteinander im Unternehmen, gestiegene Loyalität zum Unternehmen und nicht zuletzt auch Traum-Abschlussnoten der sechs neuen Kaufleute: sechsmal eine Eins im fallbezogenen Fachgespräch und insgesamt viermal Abschlussnote Zwei, zweimal eine Drei. Bezogen auf die Unternehmensgröße sind diese Zahlen beachtlich.

Die Jury findet: So geht die Bindung von Fachkräften, und so geht lebenslanges Lernen!

Kurzvorstellung Projekt:

Preisträger 2013

Unternehmen:

Uelzener Versicherungen

Kategorie:

Personalentwicklung und
Qualifizierung



„Stille Reserve“

Mit diesem Projekt boten wir unseren Quereinsteigern/innen im Unternehmen die Chance, den Beruf Kaufmann/frau für Versicherungen und Finanzen im Unternehmen zu erlernen und damit einen ersten oder weiteren qualifizierten Berufsabschluss zu erlangen.

Die jüngste Teilnehmerin war bei Projektbeginn im April 2010 34 Jahre und die älteste Teilnehmerin war 54 Jahre alt.

Jetzt haben die ersten 6 Teilnehmer/innen Mut zum direkten Vergleich mit den Auszubildenden bewiesen und an der schriftlichen Prüfung am 07.05.2013 erfolgreich teilgenommen. Die mündliche Prüfung wird am 12.06.2013 erfolgen. Wir alle sind auf die Ergebnisse sehr gespannt.

Ein positiver Nebeneffekt des Projektes: Die Teilnehmer/innen wurden durch junge Sachbearbeiter beim Lernen begleitet und unterstützt. Gegenseitiges Verständnis füreinander und eine bessere Zusammenarbeit zwischen der jüngeren und älteren Generation im Unternehmen sind ein zusätzlicher Erfolg.

Unternehmen:

Uelzener Versicherungen

Kategorie:

Personalentwicklung und
Qualifizierung

Ansprechpartner:

Marion Rochel

Projekttitel:

Aktivierung der „Stillen Reserve“ -
Ein Projekt zur Gewinnung von
Fachkräften durch gemeinsames
Lernen ohne Altersgrenzen

Kontakt



Bildungsverband

Berufsbildungswerk der Deutschen
Versicherungswirtschaft (BWV) e.V.
Arabellastraße 29
81925 München

Telefon 089 922001-48
Telefax 089 922001-44
info-bb@bwv.de
www.bwv.de

Unsere Partner und Förderer

