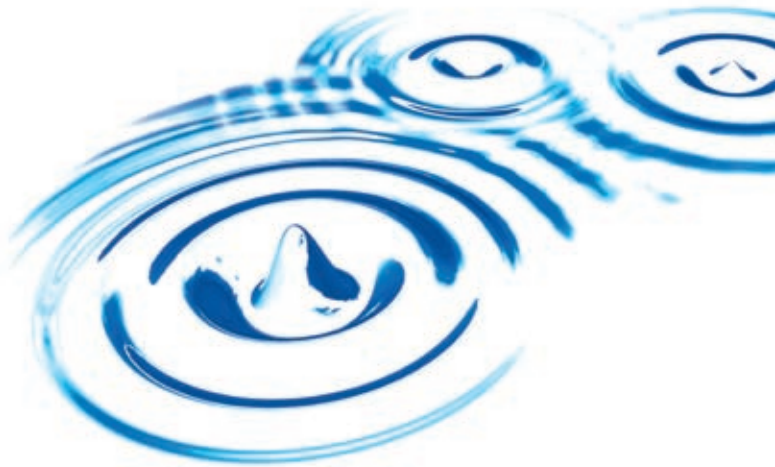
Vorwort

Bildung und Qualifizierung sind die Schlüssel für individuelle Lebenschancen. Auf diesem Fundament gründen das Wachstum und der Wohlstand unseres Landes. Angesichts des rasanten technischen Fortschritts, der immer höhere Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellt, steigt die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften stetig. Auch durch die demografische Entwicklung droht in einigen Branchen ein Fachkräftemangel, der den wirtschaftliche Aufschwung schwächen kann. Deshalb wollen wir mit der Qualifizierungsinitiative das große Potenzial an Talenten und Fähigkeiten der Bürgerinnen und Bürger in unserem Land noch besser zur Entfaltung bringen. Es gilt, mehr Durchlässigkeit im Bildungssystem zu verwirklichen, um die Bildungschancen in allen Lebensphasen zu stärken. Abschlüsse müssen zu Anschlüssen werden. Mit den Aufstiegsstipendien, die begabten Absolventinnen und Absolventen aus der beruflichen Bildung den Weg an die Hochschulen erleichtern sollen, hat die Bundesregierung ein deutliches Signal gegeben, um das Lernen im Lebenslauf zu stärken. Jeder und Jede soll die Chance haben, Aufstieg durch Bildung zu verwirklichen.

Damit dies gelingen kann, ist auch die Wirtschaft gefragt. In den Unternehmen muss sich noch stärker als bisher eine Kultur des Lebenslangen Lernens entwickeln. Das Bildungsnetzwerk für die Deutsche Versicherungswirtschaft leistet mit dem Bildungspreis InnoWard einen wichtigen Beitrag, um innovative Konzepte der Personalentwicklung voranzutreiben. Für dieses Engagement danke ich dem Bildungsnetzwerk für die Deutsche Versicherungswirtschaft und beglückwünsche die diesjährigen Preisträger zu ihren Konzepten. Ich bin überzeugt, dass die prämierten Ideen auch für andere Unternehmen und Branchen wichtige Impulse geben können, um die Fachkräftebasis von morgen zu sichern.

Dr. Annette Schavan, MdB
Bundesministerin für Bildung und Forschung



InnoWard – Bildungspreis

Außergewöhnliche Konzepte mit starker Umsetzung nutzen nicht nur ihren Initiatoren. Sie zeigen auch Außenwirkung. Geben wertvolle Impulse. Motivieren. Sind vorbildlich und nachahmenswert und führen im Austausch mit Anderen oft zu weiteren innovativen Ergebnissen. Solch außergewöhnliche Konzepte verdienen eine Auszeichnung. Das Bildungsnetzwerk Versicherungswirtschaft verleiht dafür den InnoWard-Bildungspreis.

Qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Voraussetzung für den Erfolg jedes Unternehmens. Die Anforderungen an die Mitarbeiter in der Versicherungswirtschaft werden immer anspruchsvoller. Eine zukunftsorientierte Aus- und Weiterbildung auf höchstem Niveau ist deshalb besonders in der Versicherungswirtschaft von großer Bedeutung.

Unter dem Motto »Aus der Branche – für die Branche« haben sich BWV, BWV Regional und DVA, die Partner im Bildungsnetzwerk Versicherungswirtschaft, dieser Aufgabe verpflichtet. Neben den überbetrieblichen Angeboten zur Qualifizierung und Zertifizierung gilt ihr besonderer Anspruch einer innovativen Gestaltung der deutschen Bildungslandschaft. Dem werden bereits viele in der Versicherungswirtschaft erarbeitete Konzepte gerecht. Sie sind oftmals auch über die Versicherungswirtschaft hinaus beispielhaft.

Dieses Engagement soll gefördert und honoriert werden. Auf dem Bildungskongress 2008 in Frankfurt/Main wird deshalb zum 4. Mal der InnoWard-Bildungspreis vergeben. Das Bildungsnetzwerk Versicherungswirtschaft zeichnet – mit Unterstützung des Verlag Versicherungswirtschaft – innovative Konzepte und deren effektive Umsetzung in den Bereichen

- Berufliche Erstausbildung
- Personalentwicklung und Qualifizierung

aus.

2008 wird einmalig ein Preis für soziales Engagement verliehen. Mit diesem Preis prämiert das Bildungsnetzwerk Versicherungswirtschaft jedes Jahr vorbildliche Projekte, von denen innovative Impulse für die Bildungsarbeit in der Versicherungsbranche zu erwarten sind und die sich in der Praxis bereits erfolgreich bewährt haben.

Die Partner im Bildungsnetzwerk für die Deutsche Versicherungswirtschaft

Das Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V.

Der Berufsverband BWV koordiniert die überbetrieblichen Bildungsaktivitäten für die Versicherungswirtschaft, gestaltet innovativ die Berufsbildungslandschaft und vertritt die Interessen des Wirtschaftszweigs in Bildungsfragen. Er sichert die Qualität der beruflichen Bildung auf Bundesebene und führt überbetriebliche wirtschaftszweiginterne Abschlussprüfungen durch.

Die regionalen Berufsbildungswerke der Versicherungswirtschaft (BWV Regional)

Die 38 regionalen Berufsbildungswerke sind Kompetenzzentren der Versicherungswirtschaft, die in den Regionen vergleichbare Aufgaben wahrnehmen wie der Bildungsverband. Darüber hinaus bieten sie versicherungsfachliche Qualifikationen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Versicherungsunternehmen vor Ort an.

Die Arbeit wird in hohem Maße ehrenamtlich geleistet.

Die Deutsche Versicherungsakademie (DVA) GmbH

Die DVA bietet bundesweit Bildungs- und Informationsdienstleistungen für die Versicherungswirtschaft und deren Partner an. Ihre Schwerpunkte liegen auf Weiterbildungsangeboten und der Veranstaltung von Tagungen und Kongressen. Darüber hinaus berät die DVA Unternehmen in allen Fragen des Einsatzes von neuen Medien und der Konzeption von Qualifizierungsprogrammen.

Bildungsnetzwerk Versicherungswirtschaft

Bewertungskriterien

Für den InnoWard 2007 wurden Bildungskonzepte gesucht, die ausgetretene Pfade verlassen, sich deutlich vom Durchschnitt abheben und bereits eine erfolgreiche praktische Umsetzung aufweisen können.

Die eingereichten Vorschläge wurden deshalb nach folgenden Fragestellungen bewertet:

- Worin besteht in dem Projekt das Innovationspotenzial:
  - auf inhaltlicher Ebene,
  - auf methodischer Ebene
- Welche Ziele sollten mit dem Projekt erreicht werden und wie wurde eine langfristige Zielerreichung sichergestellt?
- Wer profitiert von dem Ergebnis und in welcher Form?
- Wie verlief das Projekt von der Idee bis zur Umsetzung? Wie wurden Hürden überwunden? Wer war im Prozess wie beteiligt?
- Was war entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung in die Praxis?
- Inwieweit lässt sich die Idee auch von anderen nutzen und welche Voraussetzungen sind dafür erforderlich?

Jury

Über die Preisvergabe entschied eine fachkundige Jury, bestehend aus Mitgliedern des Bildungsnetzwerkes sowie Vertretern von Hochschulen und Praktikern:

Prof. Dr. Klaus-Ulrich Breuer
seit 1995 Professor für Berufs- und Wirtschaftspädagogik an der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz

Rainer Brötz
seit 2001 Leiter des Arbeitsbereiches Kaufmännische Dienstleistungsberufe und Berufe der Medienwirtschaft, A.WE.B im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn

Dr. Katharina Höhn
seit 1. April 2005 Hauptgeschäftsführerin des Berufsbildungswerks der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V. sowie der Deutschen Versicherungsakademie (DVA) GmbH in München

Uwe Jungmann
Geschäftsführender Partner der Accenture GmbH im Bereich Financial Services. Er berät verantwortlich nationale wie globale Versicherungsunternehmen im deutschsprachigen Raum.

Wolfgang Knippenberg
Geschäftsführer und Verlagsleiter Verlag Versicherungswirtschaft GmbH

Prof. Dr. Michael Nagy
seit 2000 Professor an der staatlich anerkannten Fachhochschule Heidelberg der SRH, seit 2001 Vorstandsvorsitzender der SRH Learnlife AG

Sybille von Obernitz
seit Juli 2005 Leiterin des Bereiches Berufliche Bildung/ Bildungspolitik, Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) Berlin

Prof. Dr. Helmut Schirmer
seit 1972 Universitätsprofessor am Fachbereich Rechtswissenschaft der Freien Universität Berlin, Mitglied im Vorstand des Deutschen Vereins für Versicherungswirtschaft, Mitglied im Versicherungsbeirat beim Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen, Mitglied in der Kommission zur Reform des Versicherungsvertragsrechts in Deutschland

Hans-Rudolf Ulrich
seit Anfang 2000 als Partner und Leiter des Münchner Büros der Kienbaum Executive Consultants schwerpunktmäßig für die Finanz- und Versicherungsbranche beratend tätig.

Dr. Reiner Will
Geschäftsführender Gesellschafter und Mitbegründer der Assekurata Assekuranz Rating-Agentur

Erfahrungen

BERUFLICHE ERSTAUSBILDUNG

1. Preis 2007
Ethel Wellmeier,
Abteilungsleiterin
Personalberatung
Marco Möbes
VGH Versicherungen

»Über den Gewinn des InnoWard 2007 haben wir uns riesig gefreut und wir sind stolz auf unsere ehemaligen Auszubildenden, die den Grundstein für diesen Erfolg gelegt haben. Durch Veröffentlichungen in der Tageszeitung und in unserer Hauszeitung »fairplay« haben wir auf breiter Ebene sehr gute Rückmeldungen von Internen und Externen erhalten.
Das Traineeprogramm ist in den vergangenen Monaten weiterentwickelt worden und wir sind der Empfehlung der Jury gefolgt, uns in diesem Jahr mit weiteren Erfahrungen in der Kategorie »Personalentwicklung/Qualifizierung« zu bewerben.
Unseren Geldpreis spendeten wir der Berufsschule zur Unterstützung eines sozialen Projektes.
Die Teilnahme am InnoWard hat uns sehr viel Spaß gemacht und wir sind stolz darauf, dass es uns gelungen ist, durch dieses Konzept die Verzahnung von Betrieb und Vertrieb zu fördern.
Wir freuen uns auf den Bildungskongress in diesem Jahr und sind gespannt, wer die Preisträger sind!«

PERSONALENTWICKLUNG UND QUALIFIZIERUNG

1. Preis 2007
Thorsten Vozar, Personalreferent,
Abt. Führungskräfteentwicklung
SIGNAL IDUNA Gruppe

»Es hat mich positiv überrascht, welche Resonanz der Preis in unserem Hause ausgelöst hat. Viele meiner Kollegen haben mich darauf angesprochen und es gratulierten sogar Personen, mit denen ich bisher wenig Kontakt hatte. Dazu haben sicherlich nicht zuletzt die Veröffentlichungen über unsere internen Kommunikationskanäle – das Mitarbeitermagazin »KONtour«, das Intranet und den wöchentlichen internen Newsletter – entschieden dazu beigetragen. Bezüglich des Projekts selbst haben zwei Versicherungsunternehmen und ein branchenfremdes Unternehmen Kontakt aufgenommen, um unser Hospitationsprogramm näher kennen zu lernen.
Von dem persönlichen Preis habe ich an einer Bildungsmaßnahme zur Selbstreflexion teilgenommen. Die vom BWV angebotene Teammaßnahme haben wir dazu genutzt, mit unserer Abteilung ein zweitägiges Training im Hochseilgarten zu absolvieren. Den Gewinn des InnoWard 2007 hat uns so motiviert, dass wir uns deshalb mit einem anderen Personalentwicklungsprogramm wieder beworben haben.«

PERSONALENTWICKLUNG UND QUALIFIZIERUNG

3. Preis 2007
Angelika Decker, Abteilungsleiterin
»Aus- und Weiterbildung«
Barmenia Krankenversicherung AG

»Wir, die Referenten der Abteilung Aus- und Weiterbildung – aber auch die externen Trainer, die die Barmenia begleiten – haben uns sehr über die Auszeichnung gefreut und uns sofort gefragt, mit welchem innovativen Projekt wir beim nächsten Mal den ersten Platz erreichen könnten.
Nach Art des Hauses wurde der Geldpreis dem »Wuppertaler Förderverein Schulmittagessen« gespendet.
In vielen Kundeninformationen und Broschüren konnte die Berichterstattung über die Auszeichnung das positive Image der Barmenia unterstützen. Auch für das Selbstverständnis war es wichtig, von neutraler Stelle bestätigt zu bekommen, dass eine gute und nachhaltige Arbeit geleistet worden ist. In Folge wurden auch weitere Schritte, wie zuletzt die fachliche und kundenorientierte Ausrichtung aller betroffenen Mitarbeiter auf die bevorstehenden Reformen der Sozialpolitik, in die Wege geleitet.
Kundenkommunikation ist ein fester Bestandteil im Weiterbildungsprogramm der Barmenia. Auch in Zukunft soll jeder Mitarbeiter einmal im Jahr für dieses Thema weiter sensibilisiert werden. Die Barmenia wird diesen Weg nicht mehr verlassen!
Die Verleihung des InnoWards empfinden wir als gesunden Wettbewerb in der Branche. Die Aufmerksamkeit wird auf interessante Projekte gelegt. Beim nächsten Mal werden wir uns im Bereich »Berufliche Erstausbildung« beteiligen.«

Übersicht der diesjährigen Auszeichnungen

Die Preisträger

InnoWard
Bildungspreis der Deutschen Versicherungswirtschaft

Berufliche Erstausbildung

1. Preis
Einführungsprogramm »Übernahmebegleitung«
DEVK Versicherungen

2. Preis
Ausbildungspartnerschaft »Nachwuchs für den Vertrieb«
Provinzial Nord Brandkasse AG

3. Preis
Vertriebsmeisterschaft der Auszubildenden
Öffentliche Versicherungen Oldenburg

Personalentwicklung und Qualifizierung

1. Preis
Traineeprogramm »Übernahme einer Vertretung«
VGH Versicherungen

2. Preis
Managementwerkstatt – Ein Planspiel als Symbiose von Effizienz und Spaß
Lebensversicherung von 1871 a. G. München

3. Preis
Einführung eines umfassenden Bildungssystems
Gothaer Allgemeine Versicherung AG

Sonderpreis für soziales Engagement

»Rettet die Bolzplätze« – Soziale Projekte aus eigener Initiative entwickeln
HDI Gerling

1. Preis
Berufliche Erstausbildung

Einführungsprogramm »Übernahmebegleitung« – DEVK Versicherungen

Projektzusammenfassung

Durch die Initiierung eines Arbeitskreises »Einführungsprogramm« wurde in der DEVK Zentrale eine Übergangsbegleitung künftiger Auszubildenden von der Schule in die Berufswelt geschaffen. So sollte einerseits in der Übergangszeit die »Abspringerquote« der eingestellten Bewerber durch eine persönliche Bindung an das Unternehmen reduziert werden. Andererseits sollten die in der Vergangenheit zunehmend öfter beobachteten Unsicherheiten der neuen Auszubildenden im Zusammenhang mit dem sozialen Geflecht »Ausbildungsbetrieb« abgebaut werden. Um das zu erreichen, wurde ein Einführungsprogramm mit neuen Ansatzpunkten entwickelt, das die eingestellten Bewerber dort abholt, wo sie stehen und sie - unter Berücksichtigung ihrer derzeitigen Lebenswirklichkeit - in die Unternehmenskultur der DEVK mitnimmt. Die Implementierung des neuen Einführungsprogramms verlief so erfolgreich, dass bereits überlegt wird, dieses auf andere Betriebsstätten im Bundesgebiet zu übertragen.

HOMEPAGE: www.devk.de
ANSPRECHPARTNER:
Sascha Fauler,
sascha.fauler@devk.de

Jurybegründung

Den 1. Preis in der Kategorie »Berufliche Erstausbildung« vergibt die Jury an die DEVK Versicherungen mit Ihrem Projekt »Einführungsprogramm«, das auf eindrucksvolle Weise zeigt, wie die Monate und Wochen zwischen Vertragsabschluss und Ausbildungsbeginn gestaltet werden können. Die Initiative greift die Problematik der Abspringer auf und zeigt, wie mit einem intelligenten Ansatz die besten Schulabgänger für ein Unternehmen gehalten werden können. Die in der berufspädagogischen Literatur als »transition from school to work« bekannte Phase stellt nicht nur in jeder individuellen Biografie einen wichtigen Punkt der Weichenstellung dar. Sie beschreibt auch eine Phase, die im schlechten Falle des Abspringens für das Unternehmen hohe Kosten verursacht und unnötig Ausbildungsplätze blockiert. Das vorbildlich gemachte Einführungsprogramm hat höchsten Übertragbarkeitscharakter. Es dürfte in der Branche noch einzigartig sein. Besonders honoriert werden soll das behutsame Hinführen zum Arbeitsleben und der Abbau von Berührungsängsten. Das geht weit über »Party und Kegeln« hinaus. Lobenswert ist auch, dass eine immense Bandbreite von vor allem organisatorischen Themen vorgezogen und es mit dem Ausbildungsbeginn gleich fachlich richtig losgehen kann. Die Jury empfiehlt dieses Modell und würdigt ausdrücklich den Vorbildcharakter des DEVK-Einführungsprogramms.

2. Preis
Berufliche Erstausbildung

Ausbildungspartnerschaft »Nachwuchs für den Vertrieb« – Provinzial Nord Brandkasse AG

Projektzusammenfassung

Die Provinzial Nord Brandkasse AG sucht, gemeinsam mit ihrer selbständigen Vertriebsorganisation, kontinuierlich qualifizierten Nachwuchs im Außendienst. Gleichzeitig möchte sie auslernenden Auszubildenden der Direktion durch eine vertriebsorientierte, verkaufspraktische Ausbildung neue Perspektiven für eine berufliche Zukunft im Vertrieb bieten. Mit diesen Zielsetzungen ging im März 2006 die Ausbildungsagentur Provinzial... for you! an den Start. Es entstand ein Gemeinschaftsprojekt von Direktion und selbständigem Agenturbetrieb in den Bereichen Erstausbildung und Personalentwicklung. Unter Teamleitung einer jungen Diplom-Kauffrau, die selbst durch das Projekt über eine Werkstudententätigkeit zur Agenturleiterin entwickelt wurde, qualifizieren sich die Auszubildenden während ihres Einsatz in der Ausbildungsagentur in Akquistions- und Vertriebstätigkeiten, Projektmanagement, Marketing, Budget- und Organisationsplanung und erarbeiten sich vor allem im Bereich der Handlungs- und Persönlichkeitskompetenz umfassende Kenntnisse.

HOMEPAGE: www.provinzial.de
ANSPRECHPARTNER:
Rebecca Alexandra Grobosch,
Lutz Schlünsen,
lutz.schluensen@provinzial.de

Jurybegründung

Eine gelungene Herangehensweise an das Branchentopthema »Agenturübernahme« hat die Jury beim Projekt »Nachwuchs für den Vertrieb« der Provinzial Nord Brandkasse AG überzeugt. Das demografisch wichtige Thema wird hier sehr individuell und erfolgreich umgesetzt. Die didaktische Idee der Juniorfirma findet dabei eine umfassende Umsetzung. Insbesondere hat gepunktet, dass »Provinzial...for you!« von den Azubis nicht nur geführt, sondern von Anfang mit aufgebaut werden musste. Hierin wird ein echter Lerneffekt gesehen. Die Vertriebsführungsinstrumente werden dabei vollständig abgebildet, es kommt zum »action learning« in der Agentur. Den Azubis wird dabei hohe Verantwortlichkeit zugemutet, an der sie auch mit Hilfe eines Coaching von außen wachsen können. Die Jury sieht bei diesem Projekt zwar, dass die spezielle Projektkonstruktion weder einfach wiederholbar noch 1:1 auf andere Unternehmen übertragbar ist. Dennoch honoriert sie die Konsequenz, den auszubildenden und auslernenden jungen Kaufleuten eine »Echtzeitumgebung« zu bieten, die einerseits eine frühe Sozialisation auf das Thema Vertrieb schafft und sich andererseits als effektives Auswahlverfahren zeigt. Wer sich bei »Provinzial...for you!« bewährt, hat seine richtige Berufung gefunden.

3. Preis
Berufliche Erstausbildung

Vertriebsmeisterschaft der Auszubildenden – Öffentliche Versicherungen Oldenburg

Projektzusammenfassung

Das Projekt »Vertriebsmeisterschaft der Auszubildenden (VdA) – Lernen durch Handeln« stellt die Umsetzung der veränderten Anforderungen des neuen Berufsbildes »Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen« bei den Öffentlichen Versicherungen Oldenburg sicher. Das Konzept wurde gemeinschaftlich von Ausbildungsleitung, Agenturleitern und Auszubildenden entwickelt. Im Mittelpunkt der VdA stehen alle Aktivitäten des Auszubildenden in der Agenturarbeit. Ein komplexes Erfassungssystem erlaubt eine Bewertung sowie die zielgerichtete Förderung der Auszubildenden. Die Umsetzung von Theorie in Praxis festigt und sichert deren Wissen und stärkt die Beratungs- und Verkaufskompetenz. Die VdA stellt somit ein Instrument dar, das ohne hohen finanziellen und organisatorischen Aufwand auch in anderen Versicherungsunternehmen für erfolgreiche, zeitgemäße Ausbildungsarbeit einsetzbar ist.

HOMEPAGE:
www.oeffentlicheoldenburg.de
ANSPRECHPARTNER:
Christian Willers,
christian.willers@oevo.de

Jurybegründung

Eine besonders pfiffig gelungene, handlungsorientierte Umsetzung des Berufsbilds »Kaufmann für Versicherungen und Finanzen« prämiert die Jury mit dem Projekt »Vertriebsmeisterschaft der Auszubildenden« der Öffentlichen Versicherungen Oldenburg. Dem Versicherungsnachwuchs das Thema Vertrieb im Agenturbetrieb nahezubringen, schafft man bei diesem Projekt mit einer schönen Kombination aus Hinführung zu wirklichem Vertriebsgeschäft und spielerischen Elementen. Ein Punktesystem, das die unterschiedlichsten Tätigkeiten erfasst, führt zur leistungsbezogenen Vergütung hin. Gefallen fand insbesondere, dass auf vollwertige Agenturmitarbeit und viel Kundenkontakt gesetzt wird. Positiv zu untersteichen ist aber vor allem, dass hier keine quantitative Rennliste geführt, sondern auf qualitatives Geschäft gesetzt wird. Die Juroren sind überzeugt davon, dass die Vertriebsmeisterschaft ein guter Ansatz für die Agenturinhaber zur Potenzialerkennung und -förderung bei der Umsetzung eines Qualitätsvertriebs ist. Die hohe Übernahmequote belohnt das sorgfältige Monitoring.

1. Preis
Personalentwicklung und Qualifizierung

Traineeprogramm »Übernahme einer Vertretung« – VGH Versicherungen

Projektzusammenfassung

Die VGH sieht sich verpflichtet, den auslernenden Auszubildenden eine Zukunftsperspektive im erlernten Beruf zu bieten. Das Traineeprogramm »Übernahme einer Vertretung« gibt ihnen die Chance, sich intensiv mit den Aufgaben eines selbständigen VGH-Vertreters vertraut zu machen. Das Programm bietet den Trainees vielfältige, praxisrelevante Stationen und Seminare für die Entwicklung der fachlichen, verkäuferischen und Führungsqualifikation. Dieses steigert im Verlauf der Traineezeit zunehmend die Sicherheit in der Kundenberatung und die Identifikation mit der Rolle als selbständiger Agenturleiter. Durch die Weiterentwicklung der Module sammeln die Trainees auch Erfahrung bei der Gestaltung von Personalentwicklung. Ein erstes Resümee zeigt, dass diese Maßnahme im Unternehmen hohe Akzeptanz findet und weiter forciert werden soll.

HOMEPAGE: www.vgh.de
ANSPRECHPARTNER:
Cornelia Michalewski,
cornelia.michalewski@vgh.de

Jurybegründung

Im letzten Jahr legte die Jury den VGH Versicherungen nahe, sich mit ihrem ausgezeichneten Erstausbildungsprojekt »Außendienst als Chance« wieder um den InnoWard zu bewerben, wenn erste Erfahrungen in der Weiterführung der Initative auf PE-Basis vorliegen. Das eingereichte Traineeprogramm »Übernahme einer Vertretung« bildet diese Erkenntnisse ab und wird auch mit dem InnoWard 2008 ausgezeichnet. Die Jury hebt besonders hervor, dass mit diesem stringenten Programm innerhalb des Unternehmens ein Schlüssel gefunden wird, der beispielhaft hilft, das Problem der Agenturnachfolge aktiv zu lösen. Besonders gefällt, dass eine dreijährige Pufferzeit den jungen Leuten die nötige Sicherheit vermittelt, in die Vielfalt der Beratungs- und Leitungsaufgaben hineinzuwachsen. Das Traineeprogramm und sein inkludierter Abschluss zum »Agenturmanager (DVA)« beinhalten wichtige Fachbausteine und verkäuferische Qualifikationen. Anerkennenswert ist die sinnvolle Maßnahme der Personalrekrutierung am Modell des Juniorpartners anstelle von Marktakquise. Hier wird für eine der dringlichsten demografischen Herausforderungen des Versicherungsvertriebs eine vielversprechende Antwort gefunden. Bis zum Ende der Initiative in 2011 wünscht die Jury weiterhin vielfältige Gestaltungseinfälle und freut sich auf das Heranwachsen einer solide im Unternehmen verankerten Beratergeneration, die auf Qualität setzt.

2. Preis
Personalentwicklung und Qualifizierung

Managementwerkstatt – Ein Planspiel als Symbiose von Effizienz und Spaß
Lebensversicherung von 1871 a. G. München

Projektzusammenfassung

Die LV 1871 hat sich entschieden, den fundamentalen Veränderungsprozess bei der Unternehmenssteuerung in Richtung Risiko- und Wertorientierung durch eine nichttraditionelle Form der Personalentwicklungsarbeit zu unterstützen. Ein Planspiel ist zentrales Element der neu eingeführten »Managementwerkstatt«. Ein Simulationsmodell (»IRIS Insurance GAME life«) bildet die sachlogischen Zusammenhänge und Auswirkungen der Entscheidungen der teilnehmenden Führungskräfte ab. Es entsteht eine herausfordernde, realistische Gesamtsicht der relevanten Problemstellungen und Entwicklungen des LV-Geschäfts. Die Teilnehmer erleben funktionsübergreifende Zusammenarbeit, strategische und operative Planungsprozesse, die Aussagekraft klassischer Kennzahlen und die Anforderungen einer risiko- und wertorientierten Unternehmenssteuerung in einer motivierenden Lernsituation.

HOMEPAGE: www.lv1871.de
ANSPRECHPARTNER:
Johann Weber,
johann.weber@lv1871.de

Jurybegründung

Mit der Managementwerkstatt der LV 1871 prämiert die Jury die mutige Veränderungsbereitschaft des Unternehmens, PE neu zu definieren und zu leben. Das handwerklich exzellent gemachte Projekt, hat bereits über 50% der Führungskräfte erreicht. Es unterstützt auf PE-Seite den Neuorientierungsprozess in der Unternehmenssteuerung in Richtung Risiko- und Wertorientierung. Dies passiert mit Hilfe eines eigens entwickelten Planspiels. Gleichwohl als innovative Lehr-Lern-Form in der Literatur beschrieben, setzt die Managementwerkstatt mit ihrem Simulationsmodell »IRIS Insurance Game Life« pionierhaft für die Lebensversicherer auf Personalentwicklung der besonderen Art: das Begreifen von Zusammenhängen und ressortübergreifende Gruppenzusammenarbeit machen auf spielerische Weise die Wirkungen von unternehmerischen Entscheidungen ausprobierbar. Die Juroren verweisen darauf, dass in dieser kreativen Lernform Faktoren wie Motivation, Lehrreichtum und Spaß mit kosteneffizienter Personalentwicklung verbunden werden und ein profunder Transformationsprozess im Unternehmen und seiner Kultur ausgelöst und manifestiert werden kann. Anerkennung findet der Mut der LV 1871 zur Risikobereitschaft, eine eigene innovative Methodik im Haus zu entwickeln. Auszeichnungswürdig sind die frühzeitige und enge Verzahnung von PE und Fachabteilungen schon im Entwicklungsstadium der Managementwerkstatt sowie die Zukunftsorientierung des Projekts.

3. Preis
Personalentwicklung und Qualifizierung

Einführung eines umfassenden Bildungssystems –
Gothaer Allgemeine Versicherung AG

Projektzusammenfassung

»Gewachsene Strukturen« bestimmen das Bild des Qualifizierungsmanagements in Unternehmen: unterschiedliche Seminarverwaltungen für Innen- und Außendienst, autonome Lern-Managementsysteme mit eLearning-Inseln, die Trennung von Erstausbildung und Personalentwicklung. Externe Seminare fallen häufig durch das Sieb des Controlling und mancher Mitarbeiter ist gezwungen, sich drei Passworte zu merken, um in einem modernen Blended-Learning-Szenario zu bestehen. Nach Analyse der internen und externen Qualifizierungsprozesse hat die Gothaer innerhalb von 12 Monaten ein Bildungssystem eingeführt, das alle Qualifizierungsprozesse des Gothaer Konzerns einschließlich denen der Ausschließlichkeitsorganisation unterstützt, sich unsichtbar in Arbeits- und Rechercheprozesse integriert, die Trennung zwischen modernen und klassischem Lernformen aufhebt und Daten für das Bildungscontrolling liefert.

HOMEPAGE:www.gothaer.de
ANSPRECHPARTNER:
Christian Mertens,
christian.mertens@gothaer.de

Jurybegründung

Beispielhaft für viele Bemühungen in der Branche, sich auf den Weg zum Bildungscontrolling zu machen – aber nicht nur dafür – zeichnet die Jury das »Integrierte Bildungssystem« der Gothaer Versicherungen aus. Mit Referenz an die formalen Anforderungen aus Basel-II-und Solvency-Regelungen, aber vor allem aus eigenem Strukturierungswillen heraus getrieben geht die Personalentwicklung in die Berichterstattung des Unternehmens ein. Mit einem immens ehrgeizigen »Aufräumprojekt« zeigt die Gothaer, dass in nur 12 Monaten der Weg von gewachsenen, aber verschlungenen Strukturen hin zu einem integrierten Qualifizierungsmanagement beschritten werden kann. Honoriert werden soll vor allem die Tatkraft, mit der die klassischen Bildungsbarrieren von nebeneinander herlaufenden Strängen systematisiert wurden. Gleichwohl ein sehr IT-lastiges Projekt, erkennen die Juroren doch ausdrücklich an, dass das Organisationsthema jedem Einzelnen über ein intranetbasiertes System mindestens mittelbar zugute kommen kann. Zwar fehlen noch die letzten Erfahrungen, ob wirklich jeder Mitarbeiter sein Fortkommen darüber erfolgreich managen wird. Es präsentiert sich aber ein vielversprechender Ansatz, der handwerklich gut gemacht ist und der als junges System sicherlich noch weitere wichtige Ergebnisse zeigen wird.

Sonderpreis

»Rettet die Bolzplätze« – Soziale Projekte aus eigener Initiative entwickeln – HDI-Gerling

Projektzusammenfassung

Ein aktuelles Thema mit sozialem Aspekt war dieses Jahr der Grundgedanke der HDI-Gerling Auszubildenden. Angespornt durch die Europameisterschaft 2008 wurden sie auf sanierungsbedürftige Bolzplätze in Hannover aufmerksam. Die derzeitige Diskussion über steigende Jugendkriminalität sowie über die Zunahme von immer mehr übergewichtigen Kindern in Deutschland bestätigte sie darin, etwas dagegen zu tun.
Die Idealvorstellung eines Platzes war ein multifunktionales Sportfeld, das nicht nur die Möglichkeit bietet, Fußball zu spielen, sondern auch Streethockey, Basketball und Volleyball. Um die Finanzierung der anfallenden Sanierungskosten zu ermöglichen, fanden ein Familienfest mit Fußballturnier, Partys in städtischen Diskotheken und ein eigener hausinterner Kuchenverkauf statt. Mit Hilfe von Werbeanzeigen in Zeitungen und Wochenblättern, Flyern und Durchsagen bei Radiosendern sowie einem Termin bei einem lokalen Fernsehsender wurde das Vorhaben publik gemacht. Nach erfolgreicher Vorstellung des Projektes vor dem Vorstand und den Abteilungsleitern wurde auch hier – unter der Bedingung, ein Fünftel der Gesamtkosten selbst aufzubringen – finanzielle Unterstützung zugesagt. Das Projekt zeigt soziales Engagement und soll anderen Unternehmen einen Anstoß geben, diesem Beispiel zu folgen.

HOMEPAGE: www.hdi-gerling.de
ANSPRECHPARTNER:
Torsten Kumm,
torsten.kumm@hdi-gerling.de

Jurybegründung

2008 vergibt die Jury einmalig einen Sonderpreis für soziales Engagement an das Projekt »Rettet die Bolzplätze« – Soziale Projekte aus eigener Initiative entwickeln – der Auszubildenden von HDI Gerling. Die Jüngsten der Branche nehmen damit auf besondere Weise eine Idee auf, die international guter ethischer Standard ist.
So ist es weniger die Ausbildungs-Innovation als vielmehr die Honorierung von Ehrenamt als arbeitgeberische und persönliche Verantwortung für die Gesellschaft, die bewertet wird. Heraushebenswert ist die durchgängige Projektverantwortung der Auszubildenden. Ihre Ziele, sich sozial zu engagieren und damit anderen Unternehmen Vorbild zu sein, haben die Auszubildenden mit Kreativität und hohem Einsatz erreicht. Durch die langfristige Umsetzung und stringente Einbindung der Azubis, die auch für ein Fünftel der Kosten selbst aufkommen mussten, wird eindrucksvoll Nachhaltigkeit bewiesen, wo sonst oft der Gedanke an Feiertagsdidaktik aufkommen könnte. Die Jury hebt insbesondere heraus, dass »Rettet die Bolzplätze« nicht auf einer definierten Charity-Plattform gelaufen ist, sondern von Anfang bis zum Schluss eine individuelle Azubi-Initiative mit viel Herzblut war.

Studentische Unternehmensberatung

Zurich Gruppe Deutschland.

Projektzusammenfassung

Ab dem 2. Ausbildungsjahr können Unternehmensbereiche Studenten des »Kölner Modells« anfordern, um Projekte durchzuführen, für die ansonsten kostenintensive externe Berater eingesetzt werden. Das aktuelle Beispiel beschreibt die Situation: Die Konzernmutter, die ZfS, International Business, Zürich benötigte Daten zur »Entscheidung, um auf dem russischen Lebensversicherungsmarkt präsent zu werden«. Die Rahmenbedingungen hierfür mussten untersucht werden, um daraus für die internationale Konzernleitung eine entscheidungsfähige Prognose abzuleiten. Hierfür wurde eine Studentin im Abschluss-Semester ausgewählt, die für 3 Monate von Moskau aus den russischen Markt analysierte. Die Aufgabe war so interessant, dass aus den Daten in Abstimmung mit dem Professor der FH gleichzeitig auch die Diplomarbeit geschrieben wurde. Weitere Projekte laufen.

HOMEPAGE: www.zurich.de
ANSPRECHPARTNER:
Leo Desery

Berufsfindungstag von Jugendlichen für Jugendliche – Azubis als Projektmanager

Lebensversicherung von 1871 a.G.

Projektzusammenfassung

Das Projekt »Vertriebsmeisterschaft Die Auszubildenden der LV 1871 führen im zweiten Jahr stets eigenständig ein Projekt durch. Dabei stand dieses Jahr Nachwuchsförderung im Fokus. Mit dem Konzept eines Berufsfindungstags für Schüler der Abschlussklassen soll dem Bewerbungsrückgang entgegengewirkt werden. Nach dem Motto »von Jugendlichen für Jugendliche« konnten die Auszubildenden ihr eigenes Wissen einbringen. Zugleich erwarben sie die im Unternehmen erforderliche Kernkompetenz im Bereich Projektmanagement. Das Ergebnis: ein Konzept, das genau den Bedürfnissen der Schulabgänger entspricht und - nach der Präsentation vor Ausbildungsbeauftragten und Vorstand - praktisch umgesetzt wurde. In einer Realschule stellten die Auszubildenden ihren Beruf und die LV 1871 als Unternehmen vor und berieten Schüler im Gespräch.

HOMEPAGE: www.lv1871.de
ANSPRECHPARTNER:
Elisabeth Anthofer

Lernprogramm »Sachkunde«

Concordia Versicherungsgesellschaft a.G.

Projektzusammenfassung

Aus der Notwendigkeit, den Seminarteilnehmern auch zwischen den Präsenzveranstaltungen eine permanent verfügbare Trainingsumgebung zur gezielten Vorbereitung auf ihre verkaufspraktische Prüfung zum/zur Versicherungsfachmann/-fachfrau IHK anbieten zu können, wurde in cirka 12monatiger Projektarbeit in Zusammenarbeit mit einer externen Firma ein multimediales Lernprogramm in unsere Ausbildungsreihe »Sachkunde« implementiert.

HOMEPAGE: www.concordia.de
ANSPRECHPARTNER:
Frank Schönemeier

Day of care

Versicherungskammer Bayern

Projektzusammenfassung

Um die Sozial- und Projektkompetenz ihrer Auszubildenden auszubauen, hat die Versicherungskammer Bayern (VKB) 2006 den »Day of care« ins Leben gerufen. Einen Tag lang engagieren sich Azubis, unterstützt von Ausbildern, in einem sozialen Projekt für die Aktion »Sternstunden e.V.« Das Besondere dabei ist, dass die Azubis selbst vor Ort körperlich tätig werden, um Einrichtungen für sozial benachteiligte Kinder zu unterstützen, beispielsweise durch den Bau eines Spielplatzes. Die Azubis führen die gesamte Aktion selbstständig durch, von der Planung über die Organisation bis zur Umsetzung. Sie fördern mit ihrem Engagement das Image des Konzerns und wachsen als Team noch enger zusammen. Belohnt werden sie durch das Ergebnis: Stolz präsentieren die Azubis abends, was sie erreicht haben, weil sie einen Tag lang den PC gegen die Schaufel getauscht haben.

HOMEPAGE: www.vkb.de
ANSPRECHPARTNER:
Christine Fleischmann

Juniorfirma »young & active«

uniVersa Versicherungen

Projektzusammenfassung

Seit September 2005 gibt es bei der uniVersa die Projektjuniorfirma »young & active«. Diese wird durch die Auszubildenden des zweiten Ausbildungsjahres geleitet und dient der Optimierung der Ausbildung für das neue Berufsbild »Kauffrau/-mann für Versicherungen und Finanzen«. Die Juniorfirma besetzt ein eigenes kleines Büro, in dem sie die Mitarbeiter der uniVersa zu deren persönlichem Versicherungsschutz berät, ihnen Angebote erstellt sowie Vertragsabschlüsse tätigt. Ziel ist hierbei, die Versicherungs- und Finanzberatung von Kunden erfolgreich zu erlernen und die nötige Sicherheit für den mündlichen Teil der Abschlussprüfung, das Kundenberatungsgespräch, zu erlangen. Eine weitere Aufgabe der Juniorfirma ist die Unterstützung des Betriebsrats bei der Schließung von Kooperationen mit anderen Firmen, insbesondere für vergünstigte Einkaufsmöglichkeiten.

HOMEPAGE: www.uniVersa.de
ANSPRECHPARTNER:
Nathalie Kunsemüller

Mit Lernprogrammen weiter kommen

Generalvertretung Allianz Peter Müller, Ummendorf

Projektzusammenfassung

Die Lernprogramme sind für den Erwerb grundlegender Kenntnisse im Bereich des Versicherungswesens vorgesehen. Dabei eignen sich die geschlossenen Lerneinheiten sowohl für Ein- und Umsteiger als auch zur Auffrischung bestehenden Wissens. Damit bieten die Programme nicht nur eine sinnvolle Ergänzung in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, sondern ermöglichen auch anderen Interessierten den Zugang zu spezifischem Fachwissen aus dem Bereich des Versicherungswesens. Die Nutzung des Lernsystems steht allen Mitarbeitern frei. Ziel ist die Qualifikation in den Ausbildungsberufen Versicherungsfachmann/-fachfrau IHK und Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen IHK.

HOMEPAGE: www.allianz.de
ANSPRECHPARTNER:
Peter Müller

Förderung durch Agenturmanagement

Württembergische Versicherung

Projektzusammenfassung

Das Projekt Agenturmanagement verfolgt das primäre Ziel, die Agenturen der Ausschließlichkeitsorganisation in ihrer unternehmerischen Entwicklung zu fördern und zu unter stützen. Es beinhaltet drei aufeinander aufbauende Seminarbausteine, die alle relevanten Themenbereiche unternehmerischer Agenturführung abdecken. Das Konzept hat einen hohen Praxisbezug, da neben Vertriebstrainern auch Außendienst-Führungskräfte fest involviert sind. Dies gilt insbesondere für Maßnahmen der kontinuierlichen praktischen Umsetzung, aber auch für die Durchführung der Trainings. Die Entwicklung des Konzepts bis zur Verabschiedung dauerte 5 Monate, in denen je nach Arbeitsphase 6 bis 16 Personen beteiligt waren. Die Umsetzung erfolgt seit über zwei Jahren mit nachhaltigem Erfolg durch die positive Entwicklung vieler Agenturen.

HOMEPAGE:
www.wuerttembergische.de
ANSPRECHPARTNER:
Michael Köhler

Gütesiegel für eine zertifizierte Beratungskompetenz

Continentale Versicherung

Projektzusammenfassung

EU-Vermittler-Richtlinie, VVG-Reform, eine Vielzahl von weiteren gesetzlichen Neuregelungen und der scharfe Wettbewerb erfordern von Versicherungs-Vermittlern ständig neue Höchstleistungen, um Kunden optimal zu beraten und Neukunden zu gewinnen. Das unterschiedliche Qualifizierungsniveau des beratenden Außendienstes eines Versicherungsunternehmens ist für den Kunden nicht immer auf Anhieb zu erkennen. Um dem eigenen Ausschließlichkeitsvertrieb die Möglichkeit zu geben, sich im Markt mit einer besonderen Beratungsqualität vom Wettbewerb abzuheben, hat sich die Continentale in enger Kooperation mit der »Forschungsstelle für Qualifizierung im Versicherungswesen« entschlossen, ein innovatives Bildungskonzept für eine besondere Beratungskompetenz zu entwickeln: Das »Gütesiegel für eine zertifizierte Beratungskompetenz« zeichnet Leistungen aus, die weit über die gesetzlichen Anforderungen hinaus gehen.

HOMEPAGE: www.continentale.de
ANSPRECHPARTNER:
Hans-Werner Klostermann

Basics gewährleisten – Stärken stärken

SIGNAL IDUNA Gruppe

Projektzusammenfassung

Berufliche Weiterbildung ist in einer dezentral ausgerichteten Vertriebsorganisation schwer steuerbar. Die Teilnahme von Führungskräften an Qualifizierungsmaßnahmen ist oftmals abhängig von subjektiver Prioritätensetzung und tritt häufig hinter dem Bestreben zurück, die durch den Konzern vorgegebenen Primärziele zu erfüllen. In einem Umfeld steigender Anforderungen ist das Kompetenzprofil der Vertriebsführungskräfte längst zum Wettbewerbsfaktor geworden. Bei der Deckung der Kundenbedürfnisse sind hochqualifizierte Vermittler unverzichtbar, deren Rekrutierung und Bindung von den Fähig- und Fertigkeiten der Führungskraft abhängig ist. Alle Führungskräfte des Vertriebs nehmen daher obligatorisch an einer modular aufgebauten Veranstaltungsreihe teil. »Basics gewährleisten – Stärken stärken« zielt auf die Gewährleistung einer jederzeit hohen beruflichen Handlungskompetenz.

HOMEPAGE: : www.signal-iduna.de
ANSPRECHPARTNER:
Sebastian Krebs

Vorbereitung auf die Externenprüfung

Stuttgarter Lebensversicherung

Projektzusammenfassung

Noch bis vor wenigen Jahren war es äußerst schwierig, auf dem Arbeitsmarkt ausgebildete Versicherungskaufleute für den Innendienst zu finden. Aus diesem Grund wurden branchenfremde Mitarbeiter/innen eingestellt. Diese müssen jedoch inzwischen in immer verantwortungsvollere Tätigkeiten übernehmen und benötigen dafür ein immer tieferes Wissen. Dieses Wissen wird entweder in Seminaren oder über das Prinzip »Learning by Doing« vermittelt. Doch fehlen diesen Mitarbeitern die erforderlichen Grundlagen und der entsprechende Abschluss. Durch die Schaffung des Funktionsbereiches »Schneller Kundenservice« und die Voraussetzung, dass nur ausgebildete Versicherungskaufleute tätig sein dürfen, war es erforderlich, Nichtversicherungskaufleuten eine Qualifizierungsmöglichkeit zu geben. Lösung war die Teilnahme an der Externenprüfung und die erforderliche Vorbereitung.

HOMEPAGE: www.stuttgarter.de
ANSPRECHPARTNERIN:
Hans-Martin Schweizer

High Potentials systematisch erkennen und fördern

Versicherungskammer Bayern

Projektzusammenfassung

Führungspositionen aus den Reihen der eigenen Mitarbeiter zu besetzen, ist ein fester Bestandteil der Personalpolitik der Versicherungskammer Bayern. Förderprogramme bereiten Mitarbeiter mit hohem Potenzial auf ihre Führungsaufgaben von morgen vor – gezielt zugeschnitten auf ihre persönlichen Stärken und Entwicklungsfelder. Unser mehrstufiges Potenzialanalysesystem ermöglicht es uns, gezielt herauszufinden, welche Mitarbeiter sich zur Führungskraft eignen und welche Stärken und Entwicklungsfelder sie mitbringen. Das System wird kontinuierlich weiterentwickelt und an aktuelle Herausforderungen angepasst. Gleichzeitig wurde es fest in die Führungsphilosophie und -praxis der VKB integriert. Der Erfolg des Systems beruht also auf seiner Balance zwischen Stabilität und Innovation.

HOMEPAGE: : www.vkb.de
ANSPRECHPARTNERIN:
Arno Blechschmid

Flexibilität durch modulare Weiterbildung

HDI-Gerling Zentrale

Projektzusammenfassung

Durch die Änderung des VVG war es notwendig, eine Qualifizierungsmaßnahme zu konzipieren, mit der unternehmensweit alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geschult werden können. Bildungsmaßnahmen, die eine Vielzahl von Mitarbeitern mit unterschiedlichen Voraussetzungen und Lernzielen betreffen und einem definierten Anspruch der Handlungsspielraumerweiterung von Führungskräften Rechnung tragen sollen, sind heutzutage nicht mehr nur als zielgruppenspezifische Seminare anzubieten. Die Nutzung von Synergien und Kostenkalkulierbarkeit kann auch über eine Modularisierung der einzelnen Seminar- und Organisationsbausteine und unter Einbindung von Selbstlernaspekten erreicht werden. Die Wahlfreiheit der Leistungsmodule gewährt den Beteiligten Entscheidungsfreiheit und Flexibilität in der Gestaltung geplanter Bildungsmaßnahmen. Eine konsequente Lernzielorientierung sichert dabei eine optimale Verzahnung der Module und ein angestrebtes Lernniveau.

HOMEPAGE: www.hdi-gerling.de
ANSPRECHPARTNER:
Silvia Brass, Peter-Matthias Oden

Weiterbildungsprogramm für Führungskräfte

ARAG Allgemeine Rechtsschutz-Versicherungs-AG

Projektzusammenfassung

Die Rahmenbedingungen und Anforderungen in der Versicherungswirtschaft verändern sich mit enormer Geschwindigkeit. Stichworte wie Solvency II, unternehmenswertorientierte Steuerung, VVG-Reform oder auch Industrialisierung stehen für die Herausforderungen der Branche. In diesem Umfeld muss sich die ARAG als mittelständisches Familienunternehmen positionieren. Dabei kommt es insbesondere auf das mittlere Management mit relevanter Berufserfahrung an: Erprobtes Praxiswissen wird weiter benötigt und braucht zugleich zusätzliches Know-how aus der aktuellen versicherungswirtschaftlichen Theorie und Diskussion. Hierfür hat die Personalentwicklung ein Programm konzipiert, das unternehmerische Kompetenz ausbaut, die konzernweite Vernetzung von Führungskräften fördert und einen fachlichen Zukunftsdialog in Gang setzt.

HOMEPAGE: www.arag.de
ANSPRECHPARTNER:
Petra Weigand

Fachlaufbahn für den Innendienst

VPV Versicherungen

Projektzusammenfassung

Um sowohl dem demografischen Wandel und Fachkräftemangel vorzubeugen als auch kompetente Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden, wurde ein neuer Entwicklungspfad implementiert. Neben klassischer Führungslaufbahn und Nachwuchsentwicklungsprogramm wird den Innendienstmitarbeitern seit 2008 so eine zusätzliche Chance zur Weiterentwicklung geboten, die Fachlaufbahn. Sie richtet sich an Mitarbeiter mit hoher Fachkompetenz und Erfahrung, die diese Expertise vertiefen und umfassende fachliche Verantwortung übernehmen wollen und können. Die Fachlaufbahn hat vier aufeinander aufbauende Stufen, für die unterschiedliche Kriterien gelten. Bei der Eingliederung in diese Stufen hilft ein differenziertes Auswahlverfahren. Ab der zweiten Stufe bekommen die Mitarbeiter spezifische Ziele. Je höher der Aufstieg in der Fachlaufbahn, umso größer der mit der Zielerreichung verbundene variable Vergütungsanteil.

HOMEPAGE: www.vpv.de
ANSPRECHPARTNER:
Viola Saturno

Change-Management

Hamburg-Mannheimer Versicherungs-AG

Projektzusammenfassung

Kostentransparenz und Sicherung einer wettbewerbsfähigen Kostenposition bei gleichzeitig hoher Kundenzufriedenheit und wettbewerbsrelevanten Serviceleistungen – das sind die anspruchsvollen Ziele einer Abteilung im Kundenservice der ERGO-Versicherung und ein wichtiger Beitrag zur Industrialisierung der Verwaltungsprozesse des Kundenservice im Rahmen der Umsetzung der VVG-Reform. Die Personalentwicklung unterstützt mit einem mehrsträngigen Begleitprozess »Change-Management – Qualifizierung – Evaluation/Feedback« die dafür notwendigen organisationalen Veränderungen der Abteilung. Die neu entwickelte Prozess- und Ergebnis-Evaluation stellt sich als ein sehr erfolgreiches Instrument zur Feinjustierung von Interventionen, Förderung der Lernfähigkeit und -bereitschaft und zur Konfliktbearbeitung heraus. Sie unterstützt den Dialog und die Annäherung von unterschiedlichen Leistungskulturen.

HOMEPAGE:
www.hamburg-mannheimer.de
ANSPRECHPARTNER:
Georg Chordinski, Christiane Endler

Einführung einer prozessorientierten Serviceorganisation

DEVK Versicherungen

Projektzusammenfassung

Spartengrenzen erweisen sich im Hinblick auf das veränderte Kundenverhalten in der Versicherungsbranche zunehmend als Wettbewerbsnachteil. Als Reaktion auf diese Marktsituation hat der Vorstand 2007 die schrittweise Einführung einer prozessorientierten Serviceorganisation auf Basis von fachbereichsübergreifenden Servicegruppen beschlossen. Dieser Veränderungsprozess wird neben der fachlichorganisatorischen Umsetzung von Beginn an durch Maßnahmen der Personalentwicklung kontinuierlich begleitet. Diese dienen einerseits der bewussten Teambildung im Rahmen der neuen spartenübergreifenden Zusammensetzung, aber auch der Entwicklung von Selbstmanagement und eigenen aktiven Mitgestaltungsmöglichkeiten für den Umgang mit Veränderungen. Im Hinblick auf die sich wandelnde Rolle der Führungskräfte in diesem Prozess wurden ebenfalls spezifische Maßnahmen neu konzipiert und implementiert.

HOMEPAGE: www.devk.de
ANSPRECHPARTNER:
Jochem Huhn

Blended Learing zur Einführung von Englisch als Common Language

Swiss Life

Projektzusammenfassung

Swiss Life möchte aufgrund der intensivierten internationalen und funktionalen Ausrichtung mittelfristig Englisch als »Common Language« einführen. Daraus ergibt sich bei Swiss Life ein erheblicher Qualifizierungsbedarf im Bereich der mündlichen und schriftlichen Kommunikation. Swiss Life entschied sich für ein unternehmensweit einheitliches, professionelles Weiterbildungskonzept mit einer Online-Sprachschule. Im Rahmen eines Blended Learning-Konzepts können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Swiss Life in der Schweiz, in Deutschland und Liechtenstein sowie in Frankreich und Luxemburg mit Online-Sprachkursen der Sprachschule am Arbeitsplatz und von Zuhause aus lernen und werden dabei von geschulten Online-Tutoren betreut. Regelmäßige Präsenztrainings ergänzen den Onlinekurs und führen die Teilnehmer und Teilnehmerinnen so Schritt für Schritt zum Erfolg.

HOMEPAGE: : www.swisslife.de
ANSPRECHPARTNERIN:
Georges Behna

Förderer des InnoWard

»Wir bedanken uns bei allen, die den InnoWard 2008 ermöglicht und unterstützt haben.«

Der InnoWard-Medienpartner

Der Verlag Versicherungswirtschaft GmbH, Karlsruhe, publiziert seit über 50 Jahren Fachliteratur zu allen Themen der Versicherungswirtschaft und führt in seiner Veranstaltungsreihe Versicherungs-Forum Seminare und Tagesschulungen durch. Das Verlagsangebot umfasst rund 850 lieferbare Buchtitel, die Zeitschriften »Versicherungswirtschaft«, »Versicherungsvertrieb«, »Versicherungsrecht«, »Versicherungsmedizin« und »Der Aktuar«, CD-ROMs und pro Jahr zirka 40 Veranstaltungen.

Verlag
Versicherungswirtschaft

Förderer

Wir danken der Swiss Re Germany, München-Unterföhring für die wiederholte Gastfreundschaft zur Durchführung der Jurorensitzung.

Die Preisgeldstifter

Die Deutsche Versicherungsakademie (DVA) GmbH, der Verlag Versicherungswirtschaft (VVW) GmbH und folgende regionale Berufsbildungswerke haben den InnoWard als Preisgeldstifter unterstützt:

- **BWV Regional:**
  BWV Augsburg,
  BWV Dortmund,
  IBV Hamburg,
  BWV Hannover,
  BWV Mitteldeutschland,
  BWV München,
  BWV Münster,
  BWV Rheinland,
  BWV Stuttgart-Neckar-Alb

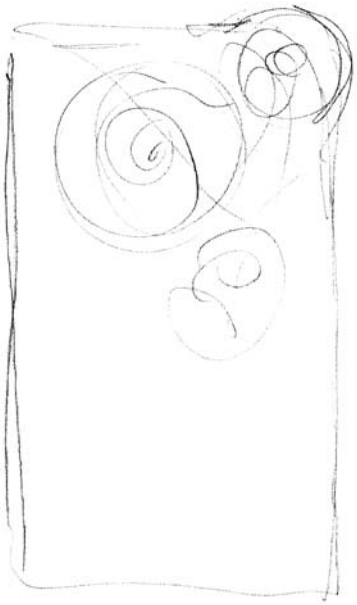
Die Trophäe

Der InnoWard-Bildungspreis

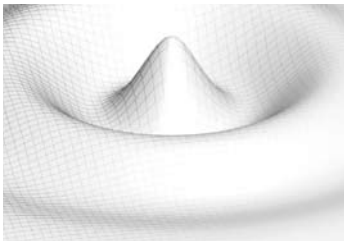
Der Künstler Joerg Maxzin kreierte die außergewöhnliche InnoWard-Trophäe. Der gelernte Bildhauer und Absolvent der Akademie der Bildenden Künste München ist heute Professor für 3D-Animation an der Hochschule Deggendorf.

Auszeichnungen:

- Preisträger im Kleinplastikwettbewerb des ZDF Mainz 1995/1996
- Kunstpreisträger der Stadt Augsburg 1996
- 1. Preis beim Jungen Kunstfrühling Bad Wörishofen 1997
- 1. Preis beim uDay Wettbewerb 2005 in Dornbirn, Österreich
- 1. Preis beim Internationalen Animago Award 2005
- 15. Schwäbischer Kunstpreis 2006



Ideenskizze zum InnoWard



Das Gitterrendering – Vorstufe zur Herstellung