

Informationen für die Presse

Schirmherrin  
Bundesministerin für Wirtschaft und Energie Brigitte Zypries

## Grußwort

„Die Versicherungswirtschaft muss sich in Zeiten der Digitalisierung neuen Herausforderungen stellen: Neue Anbieter drängen mit neuen Geschäftsmodellen in den Markt, durch mehr Transparenz sind Produkte vergleichbarer geworden.

Umso wichtiger werden deshalb gut ausgebildete Fachkräfte. Denn sie machen den Unterschied aus in einem immer härteren Wettbewerb. Gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wichtiger denn je. Jedes Unternehmen muss sich fragen:



Wie findet man die richtigen Auszubildenden für die anspruchsvolle duale Berufsausbildung in der Versicherungsbranche? Wie hält man gute Fachkräfte im Unternehmen und qualifiziert sie bedarfsgerecht weiter?

Die Versicherungswirtschaft ist sich dieser Herausforderungen bewusst. Seit mehr als zehn Jahren prämiert sie einmal jährlich im Rahmen des Bildungspreises „InnoWard“ jeweils drei innovative Konzepte in den Kategorien „Berufliche Erstausbildung“ und „Personalentwicklung und Qualifizierung“.

Auch in diesem Jahr wurden für den „InnoWard“ wieder zahlreiche Ideen eingereicht, von denen Auszubildende und Fachkräfte in der Branche profitieren können. Themen sind dabei Digitalisierung, Lern- und Lehrmethoden, aber auch Nachhaltigkeit, Personalentwicklung und Kommunikationskultur.

Ich übernehme deshalb gerne die Schirmherrschaft für den InnoWard 2017 und bedanke mich bei allen Teilnehmenden für Ihren Einsatz. Egal, welchen Platz Sie belegen: Mit Ihren Ideen bringen Sie die Versicherungsbranche insgesamt nach vorn.“

## **Die nominierten Projekte**

### **Kategorie „Berufliche Erstausbildung“**

- Projekt „Reverse Mentoring“, Allianz Deutschland AG
- Projekt „NÜRNBERGER – einfach virtuell erleben“, Nürnberger Versicherung
- Projekt „Azubi-Werkstatt Nachhaltigkeit“, Provinzial Rheinland

### **Kategorie „Personalentwicklung/Qualifizierung“**

- Projekt „Delvag Albatros Digital Network“, Delvag Versicherungs-AG
- Projekt „Learning Snacks“, Generali Deutschland AG
- Projekt „Vereinsmanagement“, Verband der Versicherungsvereine

## **Projekt „Reverse Mentoring“, Allianz Deutschland AG**

Reverse Mentoring ist eine innovative Maßnahme des vernetzten Wissenstransfers und Lernens in der Berufsausbildung, die auf die Digitalisierungsstrategie der Allianz einzahlt. Auszubildende und Führungskräfte können sich in regelmäßigen Abständen fachlich austauschen. Im Mittelpunkt stehen die digitale und berufliche Beratung.

Die Partner agieren sowohl als Mentor als auch als Mentee auf Augenhöhe.

Die Angebote zum inhaltlichen Austausch und das Matching der Teams erfolgt über eine Online Community. Die Vermarktung der Lernthemen sowie die Organisation und Ausgestaltung der Treffen wird von den Auszubildenden initiiert.

Das Programm schafft eine neue Kultur des Lernens, Denkens, Vorgehens und Vernetzens.

Die Medien-, Methoden- und Sozialkompetenz wird erweitert.

Die Beteiligung in der Community sowie die Rückmeldungen der Teilnehmer bestätigen den Wert der Maßnahme in sehr hohem Maße.

### **Jurybegründung**

Wie vernetzter Wissenstransfer in der Praxis umgesetzt werden kann und wie gleichermaßen der Nachwuchs eine entscheidende Rolle in der Digitalisierungsstrategie des Hauses spielen kann, zeigt eindrucksvoll das Reverse Mentoring Projekt der Allianz Deutschland AG. Ein generationenübergreifender Austausch zwischen Azubis und Führungskräften gewährleistet in beide Richtungen digitale und berufliche Beratung. Als innovativ bewertet die Jury vor allem die Umsetzungsmethode einer Online-Community, die durch die Azubis selbst eingesteuert wird und sowohl Lernthemen als auch die Organisation bzw. das Ausgestalten der Treffen umfasst. Ein Online-Matching der Partner (Mentor und Mentee) gewährleistet eine passende Basis und stellt einen risikofreien Raum zur Verfügung, der Hemmungen nimmt und einen hohen Mitmachcharakter hat, freiwillig Themen einzubringen. Die Jury hat die ehrliche und umfängliche Schaffung eines Raums, in dem hierarchieübergreifend auf Augenhöhe agiert werden kann, beeindruckt: So kann eine neue Lernkultur geschaffen werden, die den Herausforderungen der digitalen Transformation entgegenkommt.

### **Kategorie**

Berufliche Erstausbildung

## **Projekt „NÜRNBERGER – einfach virtuell erleben“, Nürnberger Versicherung**

Sicherlich haben Sie auf Facebook oder YouTube bereits 360° Videos von großen Automobilherstellern oder anderen Unternehmen gesehen. Womöglich konnten Sie auf einer Messe oder im eigenen Haus auch schon eine Virtual Reality (VR) Brille mit beeindruckenden Landschaften oder aufwendig animierten Spielen testen. Doch ist Ihnen schon ein VR Konzept auf einer Ausbildungsmesse begegnet, in welchem firmenbezogene Inhalte vermittelt werden? Hatten Sie schon einmal die Möglichkeit, einen Ausbildungsbetrieb unabhängig von Zeit und Ort zu besichtigen? Falls nicht, seien sie auf unser Projekt gespannt. Durch den Einsatz von VR Brillen auf Ausbildungsmessen bekommen Bewerber die Möglichkeit, die NÜRNBERGER Versicherung hautnah kennenzulernen. Vom firmeneigenen Fitnessraum, über die Innovationswerkstatt, bis hin zum Kennenlernen des Ausbildungsteams, sind dem Projekt keine Grenzen gesetzt.

### **Jurybegründung**

Eine ganz neue Art, potentielle MitarbeiterInnen auf Ausbildungsmessen anzusprechen, präsentiert uns die NÜRNBERGER Versicherung: mit dem erstmaligen Einsatz von 360-Grad-Videos mit VR-Brillen gelingt eine bis dato in der Branche spannende technische Lösung zur Vermarktung der Ausbildung. Mittels Flug einer Drohne können neue Eindrücke von Örtlichkeit, Atmosphäre, Klima und Abläufen geschaffen werden, so dass Unternehmen orts- und zeitunabhängig und doch hautnah präsentiert werden. Besonders gut gefällt der Jury, dass die Azubis der NÜRNBERGER sehr eng in das Projekt eingebunden sind, und Methoden- sowie Digitalisierungskompetenz einbringen können. Den Mut, als first mover wirklich neue Wege in der Azubi-Gewinnung zu gehen, will die Jury mit einer Nominierung belohnen; es dürfte kaum ein Instrument geben, dass bei den SchulabgängerInnen gegenwärtig mehr Eindruck macht und sowohl die NÜRNBERGER als auch die Branche insgesamt als attraktiven Arbeitgeber präsentiert.

### **Kategorie**

Berufliche Erstausbildung

## **Projekt „Azubi-Werkstatt Nachhaltigkeit“, Provinzial Rheinland**

Die Provinzial Rheinland führte 2016 erstmals eine Azubi-Werkstatt: Nachhaltigkeit mit den Auszubildenden des zweiten Lehrjahrs durch. Die Auszubildenden setzten sich mit unterschiedlichen Aspekten von Nachhaltigkeit intensiv und selbstständig in drei Workshops auseinander: gesunde Ernährung, Müllvermeidung und Recycling sowie die Zusammenarbeit mit der Freiwilligen Feuerwehr. Ziel war es, dieses abstrakte Thema erlebbar zu machen. Als Ergebnis sollten die Auszubildenden eine Handlungsempfehlung für den (Arbeits-)Alltag erstellen und diese ihren „Mit-Auszubildenden“ sowie allen Mitarbeitenden zugänglich machen. Durch die Einbeziehung von Kunden und Lieferanten wurden zudem Geschäftsbeziehungen gefestigt. Die Azubi-Werkstatt: Nachhaltigkeit ist nachhaltig und findet jährlich statt. 2017 liegt der Schwerpunkt auf: Food Waste, Abfallvermeidung im Unternehmen und regenerative Energien.

### **Jurybegründung**

Der Provinzial Rheinland gelingt mit ihrer Azubi-Werkstatt zur Nachhaltigkeit eine nachahmenswerte Verknüpfung bewährter Methoden mit zukunftsweisenden Trendthemen. Mit Gespür für das Attraktivmachen des wichtigen Unternehmenswertes „Nachhaltigkeit“ in all seinen Facetten wird eine profunde und gut strukturierte Methode angewandt. Dabei ist das Projekt der Azubis perfekt an die Prozesse des Hauses angepasst und auch gut auf andere Themen übertragbar. Die Jury begrüßt, dass das Projekt sowohl innovativ einen Trend aufgreift als diesen auch kollaborativ verankert (Ernährung, Müllvermeidung, Recycling). Die Azubis gewinnen einen wertvollen Rundumblick zu allen Stakeholdern, das Thema wird auf diese Weise im Unternehmen vertieft und hat die Chance, wirklich ernst genommen zu werden. Die Fortführung der Werkstatt auch in 2017 (nach Start in 2016) spiegelt die Bedeutung des Themas wider und passt hervorragend zu einem Unternehmen, das seit mehr als 180 Jahren im eigenen achtsamen und ressourcenbewussten Wirtschaften für Kontinuität steht.

### **Kategorie**

Berufliche Erstausbildung

## Die weiteren eingereichten Projekte in der Kategorie „Berufliche Erstausbildung“

- Continentale Krankenversicherung a.G. - Auftritt Unternehmenshomepage - Film ab
- Stuttgarter Lebensversicherung a.G. – Ausbildungsmotto - Das neue Motivationssystem für die Ausbildung
- Talanx Service AG – generations:TALK
- ERGO Group AG – Quiz4IHK

## **Projekt „Delvag Albatros Digital Network“, Delvag Versicherungs-AG**

Im Delvag und Albatros „Digital Network“ haben alle Mitarbeiter und Führungskräfte die Möglichkeit, Wissen aus den Themenbereichen Innovation und Digitalisierung zu erlangen sowie eigene Ideen und Projekte durchzuführen. Zudem dient es der Vernetzung und dem offenen Austausch und damit der kulturellen Entwicklung des Unternehmens. Schirmherren der Initiative sind Reiner Siebert, Vorstandsmitglied der Delvag Versicherungs-AG, sowie Lorenz Hanelt, Geschäftsführer der Albatros Versicherungsdienste.

Mit der Gründung des Digital Networks verfolgen wir verschiedene Ziele. Wir wollen die intrinsische Motivation der Mitarbeiter für Innovation und Digitalisierung ansprechen und damit kreative Potenziale aktivieren. Das Digital Network dient zudem als Basis für unser Programm zur Transformation zu Innovation und Digitalisierung. Aus der Arbeit des Digital Networks sind zudem bereits erste konkrete Innovationsprojekte für Delvag und Albatros entstanden.

### **Jurybegründung**

Wenn es um die erfolgreiche Umsetzung digitaler Transformationsprozesse geht, braucht man vor allem MitarbeiterInnen, die für das Thema „brennen“ und veränderungsaffin sind. Genau diesen Weg, nämlich mit intrinsisch motivierten KollegInnen, ein Digital Network zu starten, ist die Delvag mit einem Aufruf an Freiwillige im Unternehmen gegangen. Seit September 2016 wird nun über die Vermittlung von Bildungspaketen, die Kooperation mit Start-ups sowie die dann folgende Wissensanwendung diese Transformation gestaltet. Es werden auf vorbildlich kreative Weise Geschäftsideen entwickelt. Die Jury haben das abwechslungsreiche Konzept, die optimale Umsetzung und die hervorragende Einbettung in die Gesamtstrategie des Unternehmens beeindruckt. Das starke methodische Vorgehen und der Mut, ein neues Format aufzusetzen, lassen ein sehr erfolgreiches zukünftiges Handling der digitalen Transformationsprozesse erwarten. Das Projekt ist ein wirklicher Impulsgeber!

### **Kategorie**

Personalentwicklung/Qualifizierung



## **Projekt „Learning Snacks“, Generali Deutschland AG**

Versicherungsvermittler müssen immer schneller umfangreiches Wissen zu komplexen Produkten aufbauen, um die Kunden bedarfsgerecht beraten zu können.

Als Antwort darauf hat die Generali ein innovatives Projekt gestartet und bietet nun neben Präsenztrainings und Webinaren ein weiteres smartes Bildungsmedium an: Learning Snacks (LS). Dies ist ein digitales Wissensquiz, welches in Chartoptik aufgebaut ist. Mit diesen sogenannten Wissenshäppchen kann der Vermittler jederzeit mobil und auf spielerische Weise sein Wissen auffrischen. Das Projekt zeigt, dass diese Art der Wissensvermittlung von allen Vermittlern jeglichen Alters positiv angenommen wird. Aufgrund der aktiven Nachfrage nach LS für weitere Fachthemen, sind nun LS ein fest integrierter Bestandteil der Lernumgebung im Vertrieb der Generali.

### **Jurybegründung**

Wer mit Spaß lernt, lernt besser. Eine pfiffige Gaming-Komponente stellt die Generali mit ihrem Projekt „Learning Snacks“ vor. Ein digitales Wissensquiz, das in Chartoptik aufgebaut ist, bildet Themen der Kundenberatung ab und kann „mundgerecht“ zur Anwendung kommen. Die Portionierung der Inhaltsvermittlung sowie der Wettbewerbscharakter lassen die Wissensauffrischung altersübergreifend zur Freude der VertriebsmitarbeiterInnen werden. Besonders gut gefallen hat der Jury die aktive Einbindung sowohl von „Digital Natives“ als auch von „Digital Immigrants“. Auch geht die Anwendung über ein bloßes Frage-Antwort-Spiel hinaus und bedient sich eines spannenden Storytellings: die komplette Geschichte rund um den Familienvater Franz macht neugierig auf Entwicklungen. Lebensnähe schafft Identifikationsmöglichkeiten, sogar umgangssprachliche Kommunikation ist möglich und erzeugt so eine hohe emotionale Bindung. Inzwischen haben mehr als 90% aller eingeladenen VertriebsmitarbeiterInnen freiwillig und mit Spaß Wissen gesnackt, ein schöner Erfolg!

### **Kategorie**

Personalentwicklung/Qualifizierung

## **Projekt „Vereinsmanagement“, Verband der Versicherungsvereine**

Vereinsmanagement für Vorstände und Geschäftsführung von kleinen Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit - Was ist dabei neu, anders, innovativ, digital und individuell?

1. Neue Zielgruppe: Vorstände und Geschäftsleitung - Wir geben einer Zielgruppe, die ansonsten überwiegend in Eigenregie über die Aufstellung ihres Versicherungsvereines nachdenkt, Leitung, Struktur, Austausch und Anregungen.
2. Anders: Multiple Choice mal andersrum - Die Abfrage per Multiple Choice wird zur Einleitung eines Themenblockes und nicht zur Wissenskontrolle genutzt.
3. Innovative selbstverpflichtende Checkliste „Handlungsbedarf“ - Die Checkliste im Arbeitsheft fordert die Teilnehmer zur Selbsteinschätzung und zur Konkretisierung des Handlungsbedarfes in dem Themenfeld auf.
4. Digitale Evaluation des Entwicklungsstandes - Das Online-Entwicklungsbarometer (OEB) bildet die „Checkliste Handlungsbedarf“ online nach. Die Teilnehmer geben selbstbestimmt in unregelmäßigen Abständen (liebevoll aufgefordert) ihre Einschätzungen erneut ab.
5. Individuelle Unterstützung bei Detailfragen - Je nach konkreter Anforderung stehen Spezialisten (wie z.B. Rechtsanwälte, Steuerberater) für die Umsetzung der individuellen Anpassungen in dem jeweiligen Versicherungsverein zur Verfügung.

Ziel: Alle Themen, die den Vorstand und die Geschäftsführung eines kleinen Versicherungsvereines betreffen, werden so intensiv bearbeitet, dass eine bewusste Entscheidung über nötige weitere Maßnahmen getroffen werden kann. Es haben von März bis Mai 2017 bisher drei Veranstaltungen mit 46 Teilnehmern aus 37 Versicherungsunternehmen stattgefunden.

### **Jurybegründung**

Der Marktanteil der Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit bei uns beträgt in Schaden/Unfall knapp 30%, in Leben gut 20% und in Kranken über 50%. Neben einigen großen VVaG's sind zahlreiche kleine Versicherungsvereine aktiv, für deren organisationsstrukturspezifische Bedürfnisse oft keine angepassten Bildungsangebote zur Verfügung gestellt werden. Das präsentierte Projekt ändert dies: speziell für Vorstände und Geschäftsführer von kleineren Organisationen dieser Rechtsform und deren herausfordernder Klientel wird ein innovatives Bildungskonzept angeboten. Fünf klar strukturierte und aufeinander aufbauende Analyse-, Umsetzungs- und Evaluierungsschritte geben einen umfassenden Überblick, sinnvolle Kombinationen von Selbstevaluation und externer Bewertung bzw. Unterstützung zeigen den Handlungsbedarf auf. Ein Online-Entwicklungsbarometer generiert eine Checkliste und weist darauf hin, wann es notwendig, z. B. den Rat von Rechtsanwälten oder Steuerberatern einzuholen. Dies ermöglicht punktgenaue Interventionen und große Hebelwirkungen mit kleinem Aufwand. Der Jury hat nicht nur die innovative, digitale und individuelle Art und Weise der Umsetzung gefallen, sondern auch der Grundgedanke, sich speziell dieser Rechtsform mit passgenauen Angeboten zu widmen. Damit unsere unternehmerische Branchenstruktur weiterhin vielfältig und bunt bleibt.

**Kategorie** Personalentwicklung/Qualifizierung

**Die weiteren eingereichten Projekte in der Kategorie  
„Personalentwicklung/Qualifizierung“**

- INTER Krankenversicherung AG – INTER Learn-back-Punkte
- HUK-COBURG Versicherungsgruppe – Förderung der internen Kommunikationskultur: „aha! Der Themenabend - von Mitarbeitern für Mitarbeiter“
- Concordia Versicherungen – Verändern mit Leidenschaft oder: Das Leben als DJ / Ein ganzheitlicher Ansatz der Organisations- und Personalentwicklung
- PB-Versicherung – Fitnessparcours der PB-Versicherungen
- AXA Konzern – Leadership Transformation Program – L&D LABs
- VGH Versicherungen - Der Agenturenentwicklungsplaner - ein „digitaler“ Begleiter bei der strategischen Nachfolgeplanung und -entwicklung im Ausschließlichkeitsvertrieb

## Die Jury des InnoWard 2017

- Prof. Dr. Rolf Arnold, Fachhochschule Köln
- Dr. Monika Hackel, Bundesinstitut für Berufsbildung, vertreten von Gabriele Jordanski, Bundesinstitut für Berufsbildung
- Dr. Katharina Höhn, Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft
- Jürgen Hollstein, Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung
- Uwe Jungmann, accenture
- Uta Kupfer, verdi
- Susanne Müller, Hauptverband der Deutschen Bauindustrie
- Tanja Nackmayr, unternehmer nrw, Landesvereinigung der Unternehmerverbände Nordrhein-Westfalen
- Dr. Gordon Schenk, Deutscher Industrie- und Handelskammertag
- Prof. Dr. Helmut Schirmer, Freie Universität Berlin
- Hans-Rudolf Ulrich, Kienbaum & Partner
- Dr. Reiner Will, assekurata

## Die Förderer des InnoWard 2017

### Regionale Förderer

Unser diesjähriger Aufruf für den Bildungspreis InnoWard hat elf Förderer gefunden.

Wir bedanken uns bei folgenden regionalen Berufsbildungswerken:

BWV Bergisch-Land

BWV Bremen

BWV Dortmund

BWV München

BWV Münster

BWV Nordbayern-Thüringen

BWV Oldenburg

BWV Ostwestfalen-Lippe

BWV Rheinland

BWV Rein-Main

BWV Südwest



Wir bedanken uns ebenso für die Unterstützung durch die Deutsche Versicherungsakademie (DVA).



Besonderer Dank gilt der Munich Re, München, für die hervorragende Unterstützung und Gastfreundschaft zur Durchführung der Jurysitzung am 14. Juli 2017.



## **Pressekontakt**

Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V.  
Arabellastraße 29  
81925 München  
Telefon 089-922001-830  
Telefax 089-922001-844  
[www.bwv.de](http://www.bwv.de)

### **Manuela Klotzbücher**

Telefon 089-922001-849  
[manuela.klotzbuecher@bwv.de](mailto:manuela.klotzbuecher@bwv.de)

### **Michaela Keiper-Schröpfer**

Telefon 089-922001-845  
[michaela.keiper-schroepfer@bwv.de](mailto:michaela.keiper-schroepfer@bwv.de)

Impressionen zur Preisverleihung ab 29.09.2017 und weitere Informationen unter  
[www.innoward.de](http://www.innoward.de)