

InnoWard 2023

Wettbewerbsbeitrag Berufliche Erstausbildung

© Eingereicht von: Concordia Versicherungs-Gesellschaft a.G.

Neue Wege in der Ausbildung – IT-Campus

Summary

Bei schwindenden Bewerberzahlen und steigender Digitalisierung bedarf es neuer Ausbildungsmethoden und Ausbildungsorte, um junge Menschen für den Versicherungsbereich zu begeistern. Aus diesem Grund hat die Concordia den IT-Campus ins Leben gerufen. Im IT-Campus werden Auszubildenden aus dem IT- und Versicherungsbereich grundlegende Digitalisierungskompetenzen vermittelt, um die Herausforderungen der Zukunft erfolgreich zu meistern. Dabei setzt der IT-Campus auf erarbeitete Methoden und Eigenverantwortung der Auszubildenden. In eigenen Projektarbeiten oder Einsätzen in Concordia-Projekten können Auszubildende Wissen in einer ansprechenden Arbeitsatmosphäre direkt einsetzen. Hierfür hat sogar der Aufsichtsrat Platz gemacht – die ehemaligen Aufsichtsratsräume wurden nach neuesten New Work-Standards ausgebaut und dienen den Auszubildenden nun als attraktiver und kreativer Ausbildungsort. Bei einer Umfrage im Ausbildungsjahrgang 2022 haben alle Auszubildenden angegeben, dass der IT-Campus hauptausschlaggebender Faktor für einen Ausbildungsbeginn bei der Concordia war. Zudem entsprechen wir damit frühzeitig der neuen Ausbildungsverordnung der Kaufleute für Versicherungen und Finanzanlagen.

Bei schwindenden Bewerberzahlen und steigender Digitalisierung bedarf es neuer Ausbildungsmethoden und Ausbildungsorte, um junge Menschen für den Versicherungsbereich zu begeistern. Seit Jahren verzeichnet die Concordia rückläufige Bewerberzahlen im Ausbildungsbereich sowie bei Stellenangeboten mit Digitalisierungsbezug. Zudem verliert die Concordia in den kommenden Jahren altersbedingt eine hohe Anzahl an Mitarbeitenden. Gleichzeitig steigt der Konkurrenzdruck um potenzielle Auszubildende, sodass ein Wiedererkennungswert am Markt immer wichtiger wird. Aus diesem Grund hat sich die Concordia dazu entschieden, den IT-Campus zu etablieren, der Auszubildende Digitalisierungskompetenzen vermitteln und gleichzeitig einen attraktiven Ausbildungsort nach New Work-Standards schaffen soll. Das Projekt wurde aus dem Ausbildungsbereich initiiert und in gemeinschaftlicher Projektarbeit mit Auszubildenden, Versicherungsabteilungen und der IT erarbeitet.

Projektziele und Nutzen:

Mit dem Projekt wollte die Concordia mehrere Ziele erreichen:

- Etablierung einer innovativen Ausbildungsmethode
- Entwicklung moderner Ausbildungsräume nach New Work-Ansatz
- Mehr Bewerber durch eine gestärkte Arbeitgeberattraktivität
- Alleinstellungsmerkmal im Ausbildungsbereich in Hannover

Die Concordia stärkt durch das Ergebnis des Projekts die Arbeitgeberattraktivität. Unsere Auszubildenden profitieren von einem strukturierten Einstieg in das Thema Digitalisierung, stärken das eigenverantwortliche Arbeiten und erhalten eine individuelle Betreuung mit viel Gestaltungs- und Entfaltungsspielraum.

Ideenfindung und Durchführung:

Initialisierung:

Der Auftrag zur Umsetzung des IT-Campus erfolgte durch den Vorstand. Initial wurde ein Projektteam aufgesetzt – bestehend aus den Ausbildungs koordinatoren, Versicherungsabteilungen, IT und Auszubildenden.

Konzeption & Durchführung:

Basierend auf dem bestehenden Ausbildungskonzept wurde in mehreren Teilprojekten ein Konzept zur Umsetzung der o.g. Ziele erarbeitet. Hierfür wurde ein Kompetenzmodell entwickelt und auf zu vermittelnde Inhalte während der Praxis- und Theoriephasen ausgerichtet. Zugrunde liegt das Modell der „T-Shaped“ People. Das bedeutet, dass die fertigen Auszubildenden sowohl über breites Grundlagenwissen verfügen als auch über ein Spezialgebiet, das sich in den letzten Monaten der Ausbildung herauskristallisiert. Dabei wurde der IT-Campus sowohl aus Ausbildungsmethode als auch Ausbildungsort definiert. In strukturierten Interviews wurden sowohl ehemalige Auszubildende als auch Abteilungen nach bisherigen Erfahrungen, Optimierungspotenzialen und Wünschen befragt, um eine optimale Ausbildung zu gewährleisten. Hieraus wurden Handlungsempfehlungen abgeleitet, die im Projekt berücksichtigt wurden:

- **Digitale Trends:** Auszubildende wünschen sich die Möglichkeit, digitale Trends ausprobieren zu können
- **Projekte:** Auszubildende würden gerne in realen Projekten arbeiten
- **Eigenverantwortlichkeit:** Auszubildende möchten gerne Verantwortung übernehmen und eigene Ideen umsetzen können
- **Netzwerken:** Auszubildende würden sich gerne frühzeitig im Haus vernetzen
- **Partizipation:** Auszubildende wünschen sich die Möglichkeit, die eigene Ausbildung mitgestalten zu können
- **Heimat:** Sofern Ausbildungsräume zur Verfügung gestellt werden, sollten diese als Heimatort dienen.
- **Bildung:** Am Anfang der Ausbildung sollte mit Schulungen eine gute Grundlage geschaffen werden, um in Projekten oder Abteilungen eingesetzt zu werden

Um einen attraktiven Ausbildungsort zu schaffen, wurden in Zusammenarbeit mit dem internen Gebäudemanagement und der externen Agentur „Neu Innovation“ mehrere Workshops geplant und durchgeführt, die die Wünsche der Auszubildenden an einen attraktiven Arbeitsplatz berücksichtigt. Das Projektteam hatte von Mai 2021 bis September 2021 Zeit, um erste Ergebnisse zu erzielen, da im September 2021 die ersten Auszubildenden den IT-Campus beziehen sollten. Daher startete der IT-Campus zunächst in einem kleineren Umfang, um danach iterativ weiter unter Tatkraft der Auszubildenden ausgebaut zu werden. Alle 3 Monate finden mit den Auszubildenden Retrospektiven statt, um an weiteren Verbesserungsmaßnahmen für die Ausbildung zu arbeiten und Änderungen in die Wege zu leiten.

Ergebnis:

Mit dem Startjahr 2021 konnten erstmals Auszubildende im neuen Konzept IT-Campus starten. Hierfür wurden neue Räume gestaltet.

Die Ausbildung wird aktiv von den Auszubildenden mitgestaltet und startet in den ersten drei Monaten mit diversen Schulungen und einem eigenen Projekt, um zielorientiert und eigenverantwortlich u.a. Grundkenntnisse der Projektarbeit, des Anforderungsmanagements, des Testmanagements und der Software-Entwicklung zu erlernen. Das Projekt wird intern von erfahrenen Scrum Mastern gecoacht. Am Ende dieser Zeit findet ein Speed-Dating mit verschiedenen Abteilungen der Concordia statt, um eine Orientierung und ein Kennenlernen zu ermöglichen. In den Folgemonaten bis zum Ausbildungsende haben Auszubildende jeweils die Möglichkeit, in realen Concordia-Projekten und/oder verschiedenen Abteilungen mitzuarbeiten. Begleitend können die Auszubildenden Verantwortung in der Juniorfirma IT-Campus übernehmen (s.u.). Hierdurch erhalten die Auszubildenden viel Gestaltungsspielraum. Auch eigene Projekte können initiiert und durchgeführt werden, wie z.B. die Erstellung eines digitalen Escape-Rooms als Lernsoftware für KFZ-Versicherungsthemen oder die Entwicklung eines Meeting-Raums in Virtual Reality.

Die erarbeiteten Handlungsempfehlungen wurden dabei konsequent umgesetzt:

- **Digitale Trends:** Im Digital Playground können Auszubildende spielerisch neue Technologien kennenlernen.
- **Projekte:** Auszubildende werden regelmäßig in Projekte der Concordia eingebunden.
- **Eigenverantwortlichkeit:** Der IT-Campus wurde nach dem Vorbild der Junior-Firma konzipiert. Als Geschäftsführung verwalten Auszubildende eigenverantwortlich die Räumlichkeiten des IT-Campus, entwickeln Kooperationen mit Abteilungen weiter (z.B. Einbindung in Projekte) und koordinieren Schülerpraktika. Im Betrieb werden eigene Anwendungen (z. B. die Concordia Messe-App) gewartet und die zentrale Projektsteuerungs-Software der Concordia administriert. In der Rolle Marketing wird die Zusammenarbeit mit der kaufmännischen Juniorfirma für Berufsmessen gesteuert und es werden Artikel für die Intranetseite der Concordia verfasst. Auch eigene Projekte können initiiert und durchgeführt werden, wie z.B. (in den vergangenen zwölf Monaten) die Erstellung eines digitalen Escape-Rooms als Lernsoftware für KFZ-Versicherungsthemen oder die Entwicklung eines Meeting-Raums in Virtual Reality.
- **Netzwerken:** Am Ende der ersten drei Monate findet ein Speed-Dating statt, um auf Grundlage der vermittelten Fähigkeiten passende Abteilungen für Mitarbeiten kennenzulernen. Danach finden alle drei Monate Netzwerkabende statt, in denen Auszubildende vergangene Projekte vorstellen und sich erneut mit Mitarbeitenden der Concordia austauschen können.
- **Partizipation:** Auszubildende haben viel Gestaltungsspielraum und können die eigene Ausbildung mitgestalten, indem sie die Mitarbeit in Abteilungen selber steuern können.
- **Heimat:** Es wurde der Heimatort „IT-Campus“ geschaffen.
- **Bildung:** Am Anfang der Ausbildung finden Schulungen zu verschiedenen Themen statt, die in einem eigenen Projekt vertieft werden.

Reflektion:

Insgesamt ist der IT-Campus ganz anders geworden als initial gedacht, da die Projektergebnisse regelmäßig mit den Auszubildenden diskutiert werden, um eine Verbesserung der Ausbildungsqualität zu erzielen. Hierdurch ist die Zufriedenheit der Auszubildenden hoch, da ein Austausch auf Augenhöhe stattfindet (vgl. Kununu).

Durch die kontinuierliche Ausrichtung an den Bedürfnissen der Auszubildenden durch regelmäßiges Feedback können wir auch auf die Auszubildenden individuell eingehen. Einige Auszubildende stürzen sich gerne in Projektarbeit und bringen bereits viele Vorkenntnisse mit, andere werden klassisch am Arbeitsplatz ausgebildet.

Insgesamt wurden die Projektziele erreicht:

- Etablierung einer innovativen Ausbildungsmethode:
- Entwicklung moderner Ausbildungsräume nach New Work-Ansatz
- Mehr Bewerber durch eine gestärkte Arbeitgeberattraktivität
- Alleinstellungsmerkmal im Ausbildungsbereich in Hannover