

PRESSEMITTEILUNG

Arbeitgeberattraktivität: Versicherungen polieren ihr Image

11. November 2015

Köln/Hamburg (ots) – Der demografische Wandel erreicht die deutschen Versicherungsunternehmen und wird hier zunehmend als wesentliche Herausforderung erkannt. Der Wettbewerb um junge Talente und erfahrene Fachkräfte intensiviert sich, die Anstrengungen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität in der Branche nehmen deutlich zu. 67rockwell Consulting stellt die aktuelle Studie „Arbeitgeberattraktivität von Versicherungen 2015-2020“ vor, welche die Ergebnisse einer Online-Befragung unter den führenden deutschen und schweizerischen Versicherungen analysiert und zeigt die wesentlichen Handlungsfelder auf.

Das Top-Thema „Arbeitgeberattraktivität“ ist, wie in anderen Branchen auch, in der Versicherungsbranche angekommen

Der demografische Wandel führt zu erheblichen Neubestellungen wichtiger Positionen in den nächsten Jahren, außerdem befinden sich die meisten Versicherer in tiefgreifenden Veränderungsprozessen. Dies führt dazu, dass mehr als 90 Prozent der Teilnehmer die Arbeit an einer attraktiven Arbeitgebermarke als wichtig einstufen. 55 Prozent der Versicherungsunternehmen arbeiten derzeit an der Verbesserung ihres Images als Arbeitgeber, weitere 30 Prozent planen zukünftig ihre Attraktivität als Arbeitgeber deutlicher in den Mittelpunkt der Rekrutierungsmaßnahmen zu stellen. Welche Eigenschaften werden von zukünftigen Mitarbeitern erwartet? Welche Leistungen stellen Versicherungen derzeit und zukünftig in den Fokus, um qualifizierte Mitarbeiter zu rekrutieren?

Talente werden nur innerhalb der Versicherungsbranche gesucht

Nicht nur der Wettbewerb um Kunden, sondern auch um junge Talente und erfahrene Experten findet aktuell primär in der Branche statt. Dabei machen die zahlreichen Herausforderungen die Versicherungsbranche auch für Quereinsteiger anderer Branchen attraktiv. Insbesondere die fortschreitende Digitalisierung treffen die Versicherungsbranche in besonderer Weise: zum einen wird eine klare Positionierung der Unternehmen im Multi Channel Rekrutierung notwendig, zum anderen müssen Bewerber und Mitarbeiter ein ausgeprägtes IT-Verständnis mitbringen, um den gewachsenen technischen Anforderungen der digitalisierten Arbeitswelt besser gerecht zu werden. Innovative Ansätze im Recruiting, die identifizierten Zielgruppen zu erreichen, sind aktuell wenig verbreitet. Apps spielen kaum eine Rolle. Die Präsenz auf Xing und LinkedIn wird derzeit kaum für die aktive Ansprache von Kandidaten genutzt.

„Berufseinsteiger, die eine Ausbildung als Versicherungskauffrau oder -kaufmann anstreben, können sowohl heute, als auch in kommenden Jahren mit sehr guten Einstiegschancen bei Versicherern rechnen – insbesondere bei einer ausgewiesenen Affinität zur Mathematik und Informatik. Dies gilt auch für Akademiker mit Bachelor oder Master sowie für erfahrene Fachexperten“, so Roland Krüger, Manager bei 67rockwell Consulting und Leiter der Studie. „Das Versprechen spannende Aufgaben, ein wettbewerbsfähiges Gehalt, interessante Personalentwicklungsmaßnahmen sowie eine zunehmende Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsplatz zu gewährleisten, reicht nicht mehr aus um in dem Wettbewerb um qualifiziertes Personal zu bestehen“, bewertet Krüger ein wesentliches Ergebnis.

Sind die großen Veränderungsprozesse allein mit Fachkräften und Auszubildenden umzusetzen?

Hoher Personalbedarf besteht nach Einschätzungen der Experten insbesondere bei Versicherungsexperten/erfahrenen Fachkräften sowie Auszubildenden. Der vielzitierte Fachkräftemangel zeigt sich auch in der Versicherungsindustrie. Erfahrene Kollegen scheiden aus Altersgründen aus, fachlich hinreichend qualifizierte Führungskräfte aus den eigenen Häusern stehen nicht ausreichend zur Verfügung. Vor dem Hintergrund der tiefgreifenden Veränderungsprozesse in denen sich die Versicherungsindustrie befindet, ist nicht nachvollziehbar, warum das „Suchradar“ der Versicherer auf Fachexperten und Auszubildende ausgerichtet ist und nicht auf Generalisten mit MBA-Abschlüssen. „In den Bereichen Vertrieb und IT wird der jetzt schon hohe Personalbedarf bis 2020 deutlich ansteigen. Hier sind entsprechend attraktive Angebote für die Bewerber notwendig und zu erwarten“, stellt Dr. Michael Reich, Geschäftsführender Gesellschafter von 67rockwell Consulting fest. Dagegen erwarten die Personaler der befragten Versicherungsunternehmen einen Rückgang des Personalbedarfes im Versicherungsbetrieb, dem Kundenservice sowie im Marketing. „Hier sind die Unternehmen zuversichtlich, dass die eingeleiteten Digitalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen den gewünschten Umsetzungserfolg bringen“, so Reich.

Mathematiker sind trotz digitalem Wandel sehr begehrt

Digitalisierung stellt aktuell in der Versicherungsbranche die zentrale Herausforderung dar, deshalb ist es nachvollziehbar, dass die am stärksten gesuchte Berufsgruppe heute und in den kommenden Jahren die Experten für Informationstechnologie sind. Auch Experten der Versicherungsmathematik sind sehr gefragt, hier ist jedoch fraglich, inwieweit der Bedarf zukünftig zurückgehen wird, infolge direkter Einflüsse aus der Digitalisierung auf die Produktentwicklung. Es ist davon auszugehen, dass dieser Bedarf in absehbarer Zeit signifikant schrumpfen wird, infolge einfacher, direktabsatzfähiger Produkte. Kurzfristig ist aus der Sicht von 67rockwell Consulting eher ein Aufbau von Kompetenzen in den Bereichen IT, Unternehmensentwicklung sowie Projektmanagement notwendig.

Einsatz und Veränderungsbereitschaft sind gefragter als Führungskompetenz

Die Versicherungsbranche verändert sich sehr stark, so dass es folgerichtig erscheint, Kompetenzen wie die Veränderungsbereitschaft, Flexibilität sowie Agilität zu suchen. Nicht nachvollziehbar dagegen ist, dass wenig Mitarbeiter mit Umsetzungsstärke sowie Prozess- und Projektmanagementskills gesucht werden. Da derzeit im Schwerpunkt Auszubildende und junge Akademiker gesucht werden, lassen sich schon heute erhebliche Anforderungen für Personalentwicklungsabteilungen prognostizieren. Da die Personalentwicklungsbereiche der Versicherer, ähnlich wie alle anderen „Backoffice-Funktionen“ des Unternehmens, den Kostensenkungsmaßnahmen unterliegen, dürften sich hier nach Einschätzung von 67rockwell Consulting, größere Probleme in der Qualifizierung junger Mitarbeiter ergeben.

Über 67rockwell

67rockwell Consulting ist eine unabhängige Managementberatung und begleitet seit Jahren maßgeblich und erfolgreich die deutsche Versicherungswirtschaft. Die Branchenspezialisten setzen auf die Kombination aus Marktexpertise, wissenschaftlichen Untersuchungsmethoden und dezidiertes Branchenkenntnis. Mit ihrer Expertise antizipieren sie zukünftige Entwicklungen der Branche und unterstützen Versicherungsunternehmen in ihren strategischen Entscheidungen.

Pressekontakt:

67rockwell Consulting GmbH
Große Elbstraße 45
22767 Hamburg
Tel. +49 40 80 900 37 00
kontakt@67rockwell.de
www.67rockwell.de