



BERUFLICHE WEITERBILDUNG

NACHFOLGEMANAGEMENT

TALENTMANAGEMENT

# Die Weiterbildungsumfrage der Versicherungswirtschaft

Zentrale Ergebnisse  
September 2015



# Sehr geehrte Damen und Herren,

das Weiterbildungsengagement der Versicherungswirtschaft ist ungebrochen hoch – dies ist die erfreuliche Botschaft der 7. Weiterbildungsumfrage bei unseren Mitgliedsunternehmen. Statistisch bedeutet dies, dass 60 % der Innendienstmitarbeiter<sup>1</sup> und Führungskräfte im vergangenen Jahr mindestens eine Qualifizierungsmaßnahme besuchten – eine lohnende Investition!

Nach der letztjährigen Sonderauswertung in Zusammenarbeit mit dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW) Köln, das alle drei Jahre branchenübergreifend die Weiterbildungssituation in Unternehmen analysiert, führten der Arbeitgeberverband (AGV) und das Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWW) e.V. die Befragung der Mitgliedsunternehmen 2015 wieder eigenständig durch.

Ein besonderes Augenmerk legt die diesjährige Erhebung darauf, in welcher Form die Versicherer berufliche Weiterbildungsabschlüsse ohne akademischen Titel unterstützen. Hier zeigt sich ein vielfältiges Engagement: Nahezu alle Unternehmen gewähren finanzielle Leistungen und stellen ihre Mitarbeiter dafür

frei. Zwei Drittel der Unternehmen erbringen außerdem einen wertvollen Beitrag zur Durchführung von Weiterbildungen, indem sie ihre Mitarbeiter für eine ehrenamtliche Prüfertätigkeit freistellen. Unter den branchenspezifischen beruflichen Weiterbildungen nimmt nach wie vor der Abschluss Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Versicherungen und Finanzen den höchsten Stellenwert ein.

Erstmalig fragen wir in unserer Erhebung, wie die Versicherer den Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten fördern. Ebenso zeigen wir eine Übersicht, wie in unserer Branche die Gewinnung, Förderung und Bindung von Talenten funktioniert.

Die Ergebnisse der Weiterbildungsumfrage 2015 basieren auf Rückmeldungen von 60 Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen. Dies entspricht einem Repräsentationsgrad von 89 % in Bezug auf die Beschäftigten im Innendienst der Versicherungswirtschaft.

Bei allen Unternehmen, die sich an der Umfrage beteiligt haben, bedanken wir uns sehr herzlich für die Unterstützung.

<sup>1</sup> Zur besseren Lesbarkeit haben wir weitgehend auf geschlechtsspezifische Doppelnennungen verzichtet.

Ihr



**Dr. Andreas Eurich**

Vorstandsvorsitzender des Arbeitgeberverbands der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV) e.V.

Ihr



**Dr. h.c. Josef Beutelmann**

Vorstandsvorsitzender des Berufsbildungswerks der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWW) e.V.

## Versicherungsunternehmen setzen auf berufliche Weiterbildung

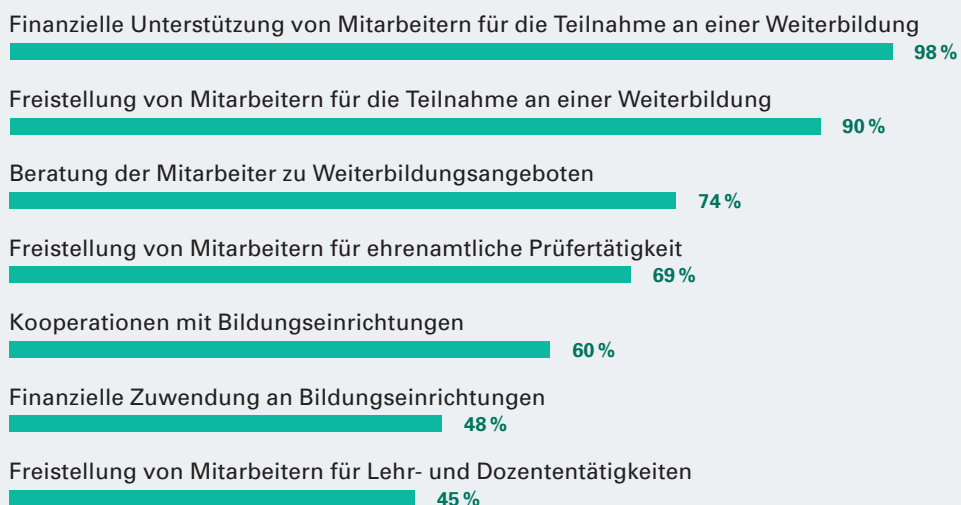
Berufliche Weiterbildung<sup>2</sup> hat bei den Unternehmen der Branche einen hohen Stellenwert. Nahezu alle an der Umfrage beteiligten Unternehmen investieren in diesen Bereich. Dabei unterstützen 98 % der Unternehmen ihre Mitarbeiter finanziell und 90 % stellen ihre Mitarbeiter für die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme frei.<sup>3</sup>

Berufliche Weiterbildung mit hohen Qualitätsstandards und auf den Bedarf der Branche zugeschnitten – dafür steht das Bildungsnetzwerk Versicherungswirtschaft mit seinen Partnern BWV Bildungsverband, BWV Regional und DVA. Ohne das Engagement der Experten aus der Branche wäre das allerdings nicht möglich.

Knapp 70 % der Versicherungsunternehmen stellen ihre Mitarbeiter für eine ehrenamtliche Prüfertätigkeit frei, 45 % der Unternehmen darüber hinaus für eine entsprechende Lehr- und Dozententätigkeit.

Innerhalb der beruflichen Weiterbildung hat nach wie vor der Abschluss Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Versicherungen und Finanzen die höchste Bedeutung. 95 % der Unternehmen investieren in den „Meister der Branche“. Mit Blick auf den Mitarbeiteranteil der entsprechenden Unternehmen sind nahezu alle Innendienstmitarbeiter bei Unternehmen beschäftigt, die auf diese Aufstiegsfortbildung setzen.

### Unternehmen investieren in berufliche Weiterbildung<sup>4</sup>



<sup>2</sup> Mit beruflicher Weiterbildung sind im Rahmen dieser Umfrage Weiterbildungen ohne akademischen Abschluss gemeint, wie z. B. die Aufstiegsfortbildung Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Versicherungen und Finanzen.

<sup>3</sup> Die hier vorgestellten Ergebnisse der Weiterbildungsumfrage beziehen sich auf Rückmeldungen von 60 Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen. Zur besseren Lesbarkeit wird auf Angaben zur Anzahl der Meldungen verzichtet, auch wenn einzelne Unternehmen eine Frage nicht beantwortet haben.

<sup>4</sup> Anteil der Unternehmen, die in die genannten Bereiche investieren.



## Kompetenzausbau der Mitarbeiter an erster Stelle

In Bezug auf die Bildungsarchitektur der Versicherungswirtschaft fördern außerdem 62 % der Unternehmen die Weiterbildungen Spezialist Produktmanagement (DVA)<sup>5</sup> sowie 40 % die Lehrgänge Experte für den Vertrieb (DVA)<sup>6</sup>.

Die Unternehmen investieren aus gutem Grund in berufliche Weiterbildung. Neben dem Kompetenzausbau der Mitarbeiter zählen für sie die Sicherung der Innovations- und Zukunftsfähigkeit des Unternehmens, sowie die Erhöhung der Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter zu den wichtigsten Gründen. Gefolgt von der Unterstützung bei der Mitarbeiterbindung.

88 % der Unternehmen registrieren demzufolge auch die beruflichen Weiterbildungsabschlüsse ihrer Mitarbeiter. Über die Hälfte dieser Unternehmen nutzt die Information für eine gezielte Ansprache bei internen Stellenbesetzungen. Berufliche Weiterbildung ist somit für die meisten Unternehmen ein unentbehrlicher Bestandteil der Mitarbeiterentwicklung.

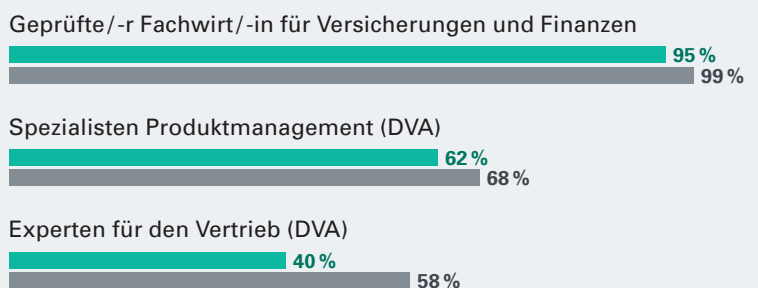
Daneben belegt die Akademikerquote von 20 % in der Versicherungswirtschaft im Innen- und Außendienst<sup>7</sup>, dass in den Unternehmen auch die Bedeutung akademischer Abschlüsse zunimmt. Berufliche und akademische Weiterbildung stehen bei den Unternehmen der Branche demnach nicht in Konkurrenz. Vielmehr besteht für sie das Rezept aus einem Zusammenspiel sowie der sinnvollen Ergänzung beider Wege – beruflich und akademisch!

5 z. B. Technischer Underwriter (DVA).

6 z. B. Experte Betriebliche Altersversorgung (DVA).

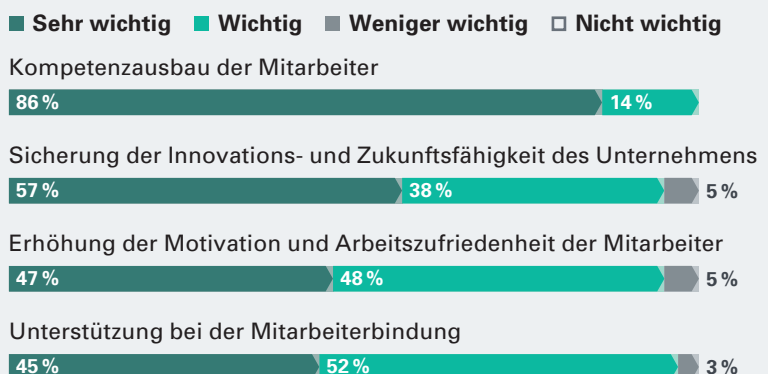
7 Quelle: Sozialstatistische Daten 2014, Versicherungswirtschaft, AGV.

### Branchenspezifische Abschlüsse, in die Unternehmen investieren



- Anteil der Unternehmen, die in die genannten Abschlüsse investieren
- Anteil der Mitarbeiter, die in den Unternehmen beschäftigt sind, die in die genannten Abschlüsse investieren (Beispiel: 99 % der Innendienstmitarbeiter sind in Unternehmen beschäftigt, die in den Abschluss Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Versicherungen und Finanzen investieren)

### Die wichtigsten Gründe der Unternehmen für Investitionen in berufliche Weiterbildung



## Versicherungswirtschaft reagiert auf den demografischen Wandel

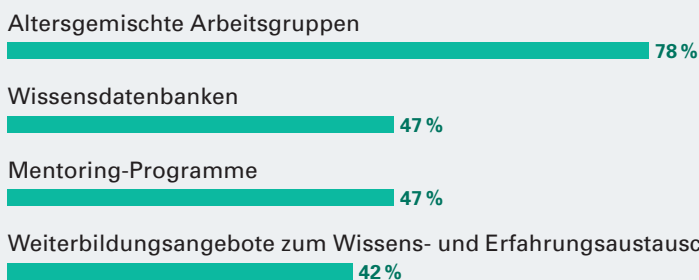
Die Wissensbewahrung wird aufgrund des demografischen Wandels immer bedeutender. Um den Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten im Unternehmen zu fördern, setzen 78% und damit die deutliche Mehrheit der Unternehmen auf altersgemischte Arbeitsgruppen. Jeweils 47% der Unternehmen verwenden Wissensdatenbanken und Mentoring-Programme. 42% der Unternehmen unterstützen den altersübergreifenden Wissenstransfer auch durch spezielle Weiterbildungsangebote.

Bei der Zusammensetzung von Abteilungen oder Teams achtet die Hälfte der Unternehmen auf eine hohe Altersdiversität. Die Unternehmen, die Altersstrukturen bei der Zusammensetzung von Abteilungen oder Teams keine Aufmerksamkeit schenken, gaben häufig an, dass dies aus strukturellen und organisatorischen Gründen nicht umsetzbar sei.

8 Anteil der Unternehmen, die die genannten Methoden einsetzen.

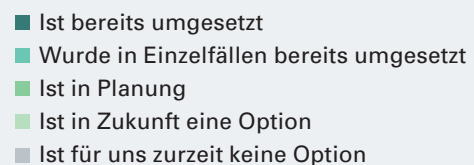
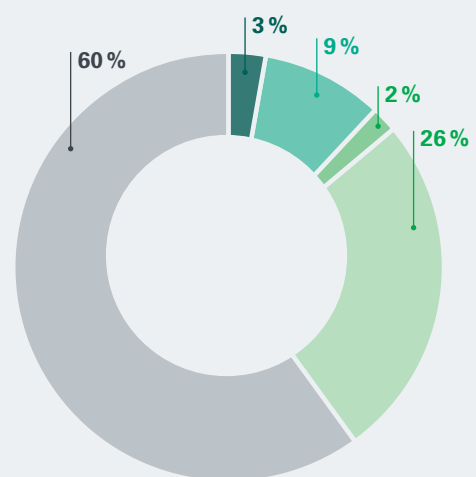
9 Anteil der Unternehmen, die die entsprechende Antwortmöglichkeit wählten.

### Methoden der Unternehmen zum Wissens- und Erfahrungsaustausch<sup>8</sup>



12% der Unternehmen beschäftigen bereits heute ältere Mitarbeiter über die Regelaltersgrenze hinaus. 28% planen dies für die Zukunft bzw. geben an, dass dies in Zukunft eine Option sei. Hauptsächlich werden Führungskräfte sowie Spezialisten in besonders nachgefragten Bereichen – wie IT oder Vertrieb – über die aktuelle Regelaltersgrenze hinaus beschäftigt.

### Beschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus<sup>9</sup>

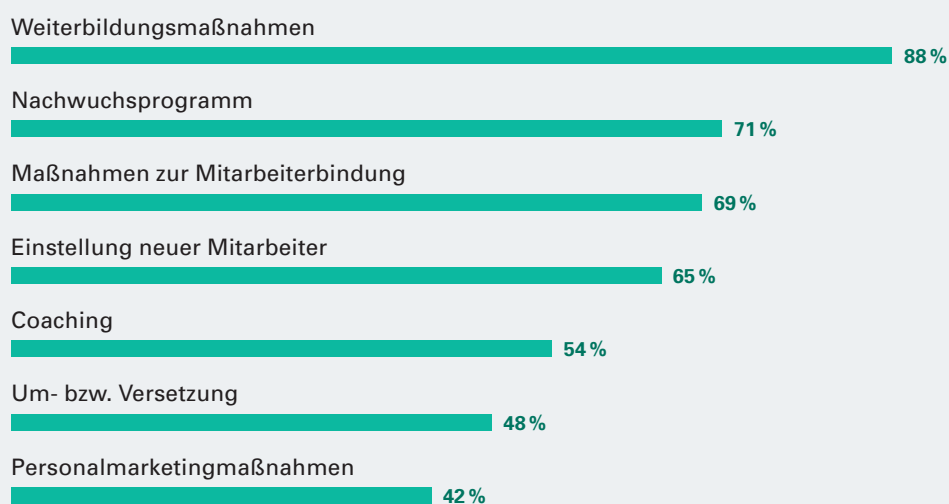


## Nachfolgesicherung über Weiterbildung von Mitarbeitern

Das Nachfolgemanagement zielt darauf ab, unternehmerische Kernkompetenzen zu erhalten und weiterzuentwickeln. 72% der Unternehmen verfolgen bereits heute eine strategische Nachfolgeplanung. Knapp 10% planen diese in den Jahren 2015 bzw. 2016 einzuführen. Führungskräfte stellen die Mitarbeitergruppe dar, die in die strategische Nachfolgeplanung am häufigsten einbezogen wird (77%), gefolgt von Mitarbeitern mit ausgewählten Qualifikationen wie z. B. Mathematiker, Aktuare oder IT-Spezialisten (50%).

Mit 88% setzen die Unternehmen in der strategischen Nachfolgeplanung am häufigsten auf Weiterbildungsmaßnahmen. Darüber hinaus werden von den Unternehmen häufig Nachwuchsprogramme oder Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung eingesetzt. Für 65% der Unternehmen sind Einstellungen von neuen Mitarbeitern Teil der strategischen Nachfolgeplanung.

### Maßnahmen der strategischen Nachfolgeplanung der Unternehmen<sup>10</sup>



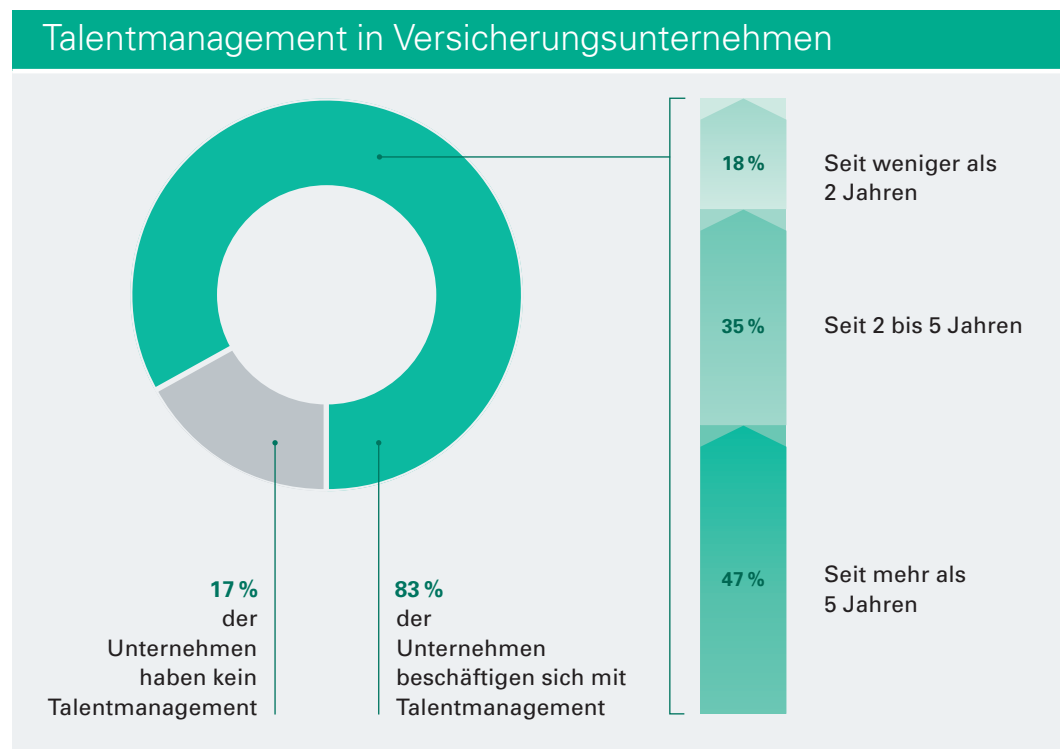
<sup>10</sup> Anteil der Unternehmen, die die genannten Maßnahmen in der strategischen Nachfolgeplanung einsetzen.

## Talente gewinnen, fördern und binden

Besonders leistungsstarke Mitarbeiter zu gewinnen oder zu identifizieren, sie weiter zu fördern und schließlich auch an das Unternehmen zu binden, sind Aufgaben des Talentmanagements. 83% der an der Umfrage beteiligten Unternehmen beschäftigen sich damit, knapp die Hälfte dieser Unternehmen sogar bereits seit über fünf Jahren. Mit 99% sind nahezu alle Mitarbeiter bei Unternehmen beschäftigt, die

sich mit dem Thema befassen. Talentmanagement spielt jedoch bei kleineren Unternehmen noch eine untergeordnete Rolle.

56% der Unternehmen, die sich schon mit Talentmanagement beschäftigen, nutzen einen strukturierten Prozess in Form von aufeinander abgestimmten Maßnahmen bei der Gewinnung, Förderung und Bindung von Talenten.





## Talentmanagement-Maßnahmen weit verbreitet

Ob als Einzelmaßnahme oder im Rahmen eines strukturierten Prozesses: Zur Gewinnung, Förderung und Bindung von Talenten greifen die Unternehmen auf verschiedene Maßnahmen zurück.

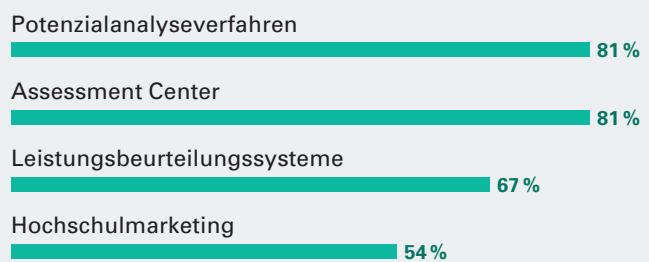
Zu je 81 % setzen die Unternehmen am häufigsten Potenzialanalyseverfahren und Assessment Center zur Gewinnung und Identifikation von Talenten ein. 67 % der Unternehmen verwenden dafür Leistungsbeurteilungssysteme und 54 % der Unternehmen versuchen externe Talente über Hochschulmarketing-Maßnahmen zu gewinnen. Karrierewebsites bzw. Social Media Kampagnen nutzen hingegen mit 48 % weniger als die Hälfte der Unternehmen.

Weiterbildungsmaßnahmen sind mit 94 % die wichtigste Stütze der Unternehmen im Bereich der Talentförderung, gefolgt von Coachingangeboten und speziellen Entwicklungs-Assessment Center für den Führungskräftenachwuchs. Über die Hälfte der Unternehmen fördern leistungsstarke Mitarbeiter außerdem über Mentoring- und Trainee-Programme. Entwicklungs-Assessment Center für Spezialistenfunktionen haben für die Unternehmen mit 40 % eine etwas geringere Bedeutung.

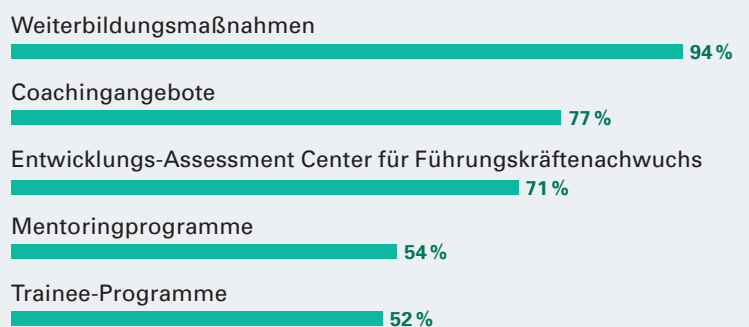
Zur Bindung von Talenten zeigen 94 % der Unternehmen konkrete Entwicklungsoptionen und Karriereperspektiven im Unternehmen auf.

### Die häufigsten Talentmanagement-Maßnahmen in den Unternehmen<sup>11</sup>

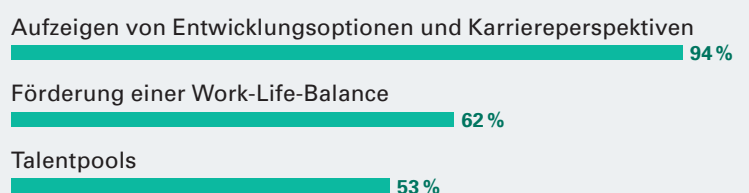
#### Maßnahmen zur Gewinnung und Identifikation von Talenten



#### Maßnahmen im Bereich der Talentförderung



#### Maßnahmen im Bereich der Bindung von Talenten



<sup>11</sup> Anteil der Unternehmen, die die genannten Maßnahmen im Talentmanagement einsetzen.



Der Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV) ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der deutschen Versicherungswirtschaft. Er führt u. a. bundesweit die Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften (ver.di, DHV und DBV) für die rund 211.000 Beschäftigten der Branche. In den Tarifverträgen werden die Arbeitsbedingungen aller Angestellten im Innen- und Außendienst sowie der Auszubildenden geregelt.

Nahezu alle deutschen bzw. in Deutschland tätigen Versicherungsgesellschaften mit nennenswerter Zahl an Beschäftigten sind Mitglieder des AGV. Neben der Beratung der Mitgliedsunternehmen in arbeits-, sozial-

und lohnsteuerrechtlichen Fragen von grundsätzlicher Bedeutung führt der Verband jährlich verschiedene Umfragen durch.

Die Ergebnisse dieser Umfragen stellt der AGV den Mitgliedsunternehmen für Benchmarks zur Verfügung. Ferner werden ausgewählte Ergebnisse auch der interessierten Öffentlichkeit zugänglich gemacht.



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zukunftsorientiert und auf höchstem Niveau aus- und weiterzubilden, gehört zum Selbstverständnis der deutschen Versicherungswirtschaft. Der Wirtschaftszweig hat mit dem BWV Bildungsverband eine Institution geschaffen, die seit über 65 Jahren die Versicherungsbranche und deren Mitarbeiter in allen Fragen der Berufsbildung vertritt, begleitet und berät.

Der BWV Bildungsverband unterstützt seine Mitgliedsunternehmen und alle an der Personalarbeit Beteiligten ganzheitlich: von der frühzeitigen Analyse und Bewertung von PE-Trends bis zur Gestaltung und Sicherung eines konsistent aufeinander abgestimmten Bildungssystems.

Mit seinen Partnern im Bildungsnetzwerk Versicherungswirtschaft, den 30 BWV Regional und der Deutschen Versicherungsakademie (DVA), ist die Umsetzung dieses Bildungssystems in kostengünstige und qualitativ hochwertige Aus- und Weiterbildungsangebote gesichert.

# Teilnehmerliste

AachenMünchener Versicherungen  
Allianz Deutschland Konzern  
Ammerländer Versicherung VVaG  
ARAG Versicherungsgruppe  
AXA Konzern AG  
Barmenia Versicherungen  
BGV-Versicherung AG  
Canada Life Assurance Europe Ltd.  
Central Krankenversicherung AG  
Concordia-Cordial Versicherungsgruppe  
Continental Versicherungsverbund  
Debeka Versicherungen  
DEURAG Deutsche Rechtsschutz-  
Versicherung AG  
Deutsche Rückversicherung AG  
Verband öffentlicher Versicherer  
DEVK Versicherungen  
die Bayerische  
ERGO Direkt Versicherungen  
ERGO Versicherungsgruppe AG  
Fahrlehrerversicherung VaG  
Generali Versicherungen  
Gothaer Versicherungen  
GVV Kommunal-Versicherung VVaG  
Hannover Rück SE  
HanseMercur Versicherungsgruppe  
HUK-COBURG Versicherungsgruppe  
Innovation Group  
INTER Versicherungen  
Landesschadenhilfe Versicherung VVaG  
Lebensversicherung von 1871 a.G.  
LVM Versicherungen  
Medien-Versicherung a.G.

MÜNCHENER VEREIN  
Versicherungsgruppe  
Munich Re  
NÜRNBERGER Versicherungsgruppe  
NV-Versicherungen VVaG  
Öffentliche Feuerversicherung  
Sachsen-Anhalt  
Öffentliche Versicherung Braunschweig  
OKV – Ostdeutsche Kommunal-  
versicherung a.G.  
PENSIONS-SICHERUNGS-VEREIN VVaG  
Provinzial NordWest Konzern  
Provinzial Rheinland Versicherung AG  
R+V Versicherungsgruppe  
RheinLand Versicherungs AG  
ROLAND Rechtsschutz-Versicherungs-AG  
SIGNAL IDUNA Gruppe  
Sparkassen-Versicherungen Sachsen  
Stuttgarter Lebensversicherung a.G.  
Süddeutsche Krankenversicherung a.G.  
Talanx Service AG  
Uelzener Versicherungen  
uniVersa Versicherungen  
Vereinigte Hagelversicherung VVaG  
VGH Versicherungen  
VHV Gruppe  
VKB Konzern  
VOV GmbH  
Württembergische Gemeinde-  
Versicherung a.G.  
Württembergische Versicherungsgruppe  
WWK Versicherungen  
Zurich Gruppe Deutschland



Arbeitgeberverband der  
Versicherungsunternehmen  
in Deutschland

Arabellastraße 29  
81925 München  
Telefon 089 922001-0  
Telefax 089 922001-51  
agvvers@agv-vers.de  
www.agv-vers.de



Berufsbildungswerk  
der Deutschen Versicherungswirtschaft  
(BWV) e. V.

Arabellastraße 29  
81925 München  
Telefon 089 922001-848  
Telefax 089 922001-844  
info-bb@bwv.de  
www.bwv.de