

VersicherungsJournal.de

Nachricht aus Karriere & Mitarbeiter vom 2.2.2023

So lässt sich die neue Generation vom Versicherungssektor begeistern

Der demografische Wandel und damit einhergehende Fachkräftemangel schlägt auch auf Assekuranz und Vertrieb durch. Wie Nachwuchskräfte für die Versicherungsbranche gewonnen werden können, beschreibt Thomas Köhler, Geschäftsführer des Bildungsdienstleisters Zaigen, in einem Gastbeitrag.

In der Versicherungsbranche werden die Folgen des demografischen Wandels mächtig unterschätzt. Bis 2030 wird die gesamte Babyboomer-Generation der Nachkriegszeit in den Ruhestand gegangen sein. Das bedeutet, dass mehr als drei Millionen zusätzliche Versicherungskunden in die Ü60-Altersgruppe gelangen.

Zur Folge hat dies, dass Versicherungen wie die Pflegezusatz-Versicherung zukünftig mehr in Anspruch genommen werden. Die staatlichen Sozialleistungen werden damit finanziell überfordert sein.

Und auch für Versicherungsvermittler wird der demografische Wandel so zur Herausforderung. Zwar werden sie mehr Leistungen anbieten können. Die Nachfrage könnte aber so schnell steigen, dass Versicherungsvermittler dem nicht mehr gerecht werden.

Überalterung führt zu fehlendem Nachwuchs

Unter den Folgen der Überalterung leidet nicht nur die Wirtschaft. Ein weiteres Problem wird der fehlende Nachwuchs an Versicherungs-Vermittlern sein.

Schon jetzt wird deutlich, dass Arbeitskräfte einige Jahre länger arbeiten müssen als die Generationen früher. Das wird sich auch in Zukunft nicht bessern. So wird schon bald ein Mangel an Versicherungs-Vermittlern dazu führen, dass diese später in Rente gehen können und die Arbeitskraft-Akquise dringend notwendig wird.



Thomas Köhler
(Bild: privat)

Drei wichtige Themenbereiche

Wie so viele andere unterbesetzte Branchen muss auch die Versicherungsbranche erhebliche Änderungen vornehmen, um den Arbeitsmarkt der neuen Generation schmackhaft zu machen.

Um den Herausforderungen des demografischen Wandels gewachsen zu sein, haben die europäischen Sozialpartner des Versicherungssektors eine gemeinsame Erklärung verfasst, um drei wichtigen Themenbereichen mehr Aufmerksamkeit zu schenken:

- ein ausgewogenes Arbeitsverhältnis zwischen Privat- und Berufsleben,
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und
- die Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit und Karriereentwicklung.

Sinn und Zweck dieser Erklärung ist es, vor allem Arbeitgebern die Relevanz dieser drei Bereiche näherzubringen. Sie sollen ein attraktives und angenehmes Arbeitsklima herstellen, so dass sich mehr Interessenten für einen Beruf in der Versicherungsbranche entscheiden.

Erstens: Work-Life-Balance

Ein Gleichgewicht zwischen dem Privat- und dem Berufsleben zu finden, ist eine komplexe Angelegenheit. Arbeitgeber stehen vor der Herausforderung, den Ansprüchen jedes einzelnen Mitarbeiters gerecht zu werden, denn jeder Mensch hat seine eigene Vorstellung von einer Work-Life-Balance.

Flexibilität und individuelle Vereinbarungen sprechen die neue Generation besonders an. Daher sollte ein Arbeitgeber vielfältige Beschäftigungsmodelle anbieten.

Zweitens: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Nicht nur Arbeitgeber, sondern auch Arbeitnehmer tragen die Verantwortung für die Schaffung einer gesunden und sicheren Umgebung am Arbeitsplatz. Als Arbeitgeber kann man beispielsweise Gesundheitsmanagement-Systeme einführen, die die Mitarbeiter zu sportlichen Aktivitäten oder medizinischen Check-ups bewegen.

Zusätzlich könnte darauf aufmerksam gemacht werden, dass Mitarbeiter sich bei Problemen an eine Beratungshotline oder an einen vertrauten Ansprechpartner wenden dürfen.

Der Wille und die letztendliche Entscheidung, Angebote wie diese zu nutzen, liegen beim Arbeitnehmer. Die Gewissheit, dass solche Möglichkeiten bestehen und dass die Gesundheit an oberster Stelle steht, löst jedoch bereits ein großes Sicherheitsgefühl bei den Menschen aus.

Drittens: Lebenslanges Lernen

Von der Investition in Aus- und Weiterbildungen profitieren nicht nur die Geschulten selbst, sondern auch die gesamte Organisation. Gerade die neue Generation verspürt den Drang, sich ständig weiterzubilden und neue Dinge lernen zu wollen. Die Möglichkeit einer individuellen Karriereentwicklung motiviert Nachwuchstalente und begeistert sie von einem Beruf in der Versicherungsbranche – einem Beruf, in dem man nie auslernt.

Arbeitgeber sind dafür verantwortlich, die Ausbildung der Arbeitnehmer zu unterstützen – auch wenn es an dem Mitarbeiter und seiner Motivation selbst liegt, seine Fähigkeiten auszubilden.

Junge wie ältere Generationen nutzen für Fort- und Weiterbildungen zunehmend digitale Programme. Vor allem die jetzigen Schulabsolventen und Berufsanfänger sind mit digitalen Lerninstrumenten groß geworden und daher mit digitalen Lernformaten im Berufsleben zu locken. Es zahlt sich daher aus, neue Geschäftsmodelle zu unterstützen und in die Ausbildung der neuen Generation zu investieren, um den Herausforderungen des demografischen Wandels standhalten zu können.

Thomas Köhler (mailto:info@v-quiz.ch)

Der Autor ist Gründer und Geschäftsführer der Zaigen GmbH (<https://www.v-quiz.ch/>) in Zürich. Das Unternehmen ist Bildungsdienstleister und hat mit „V-Quiz (<https://v-quiz.ch/>)“ eine Lern-App für Versicherungsvermittler gemäß IDD entwickelt.

Das VersicherungsJournal ist urheberrechtlich geschützt. Das bedeutet für Sie als Leserin bzw. Leser: Die Inhalte sind ausschließlich zu Ihrer persönlichen Information bestimmt. Für den kommerziellen Gebrauch müssen Sie bitte unsere ausdrückliche Genehmigung einholen. Unzulässig ist es, Inhalte ohne unsere Zustimmung gewerbsmäßig zu nutzen, zu verändern und zu veröffentlichen.

Kurz-URL: <http://vjournal.de/-146949>