



Studie: Talents for Insurance 2022
Employer Brand und Arbeitgeberattraktivität
deutscher Versicherungsunternehmen

„Was soll ich in der Versicherungsbranche?“



Studie: Talents for Insurance – die Suche geht weiter

Alle Unternehmen konkurrieren immer intensiver um die besten Talente. Die Employer Brand signalisiert, wofür das Unternehmen in diesem Wettbewerb als Arbeitgeber steht.

Aber: In Imagekampagnen häufen sich führende Unternehmen, die ein tolles Umfeld, einzigartige Entwicklungsmöglichkeiten und großartige Chancen bieten, wenn der Bewerber Leidenschaft und Teamgeist mitbringt.

Dennoch: Bei den beliebten Arbeitgebermarken haben Google, BMW, Siemens und Co. oft die Nase vorn. Die Versicherungsbranche steht nur selten ganz oben auf der Liste der Traumarbeitgeber.

Was wollen aber die Talente, die grundsätzlich aufgeschlossen wären, bei einem Versicherungsunternehmen zu arbeiten? Muss man versprechen wie Google zu sein und später eingestehen, dass das nicht ganz stimmt?

Nein, vermutlich nicht. Aber welche der eigenen Stärken muss man kommunizieren ohne sich zu verbiegen, um im Relevant Set der Talente zu landen?

Besonderheiten prägen heute den Arbeitsmarkt

- ▶ Qualifizierte Fachkräfte werden immer begehrter. Das Angebot kann die Nachfrage nach Arbeitskräften nicht decken und die demographische Lücke wächst. Der Wettbewerb um die Besten hat sich weiter verschärft.
- ▶ Die sinkende Zahl an Erwerbstätigen wird daneben zunehmend heterogener.
- ▶ Speziell mit den Generationen Y und Z drängen Gruppen auf den Arbeitsmarkt, die unter anderen gesellschaftlichen Einflüssen sozialisiert wurden als die Generationen davor.
- ▶ Für nachhaltigen Erfolg benötigen Unternehmen die Potenziale der Mitarbeitenden jeden Alters und Geschlechts. Speziell aber den richtigen Nachwuchs an Talenten.
- ▶ Hinzu kommt: Durch die Erfahrungen in der Pandemie verändern sich auch die Ansprüche an die Art und Weise, wie Talente künftig arbeiten wollen.
- ▶ Die Attraktivität eines Arbeitgebers spielt im Kampf um diese Talente eine entscheidende Rolle. Hier sind die Versicherer eher selten vorne mit dabei.
- ▶ Wie sollten Unternehmen der Versicherungsbranche nun aber auf diese Situation am Arbeitsmarkt reagieren? Inwieweit müssen sie in ihrer Personalstrategie zielgruppenspezifische Besonderheiten berücksichtigen?
- ▶ Es gibt eine stetig wachsende Zahl an Ratgebern, wie Unternehmen ihre Attraktivität steigern können. Allerdings existieren nach wie vor kaum Studien, die das Thema Arbeitgeberattraktivität von Versicherungsunternehmen umfänglich angehen.
- ▶ Diese Lücke haben wir erstmalig 2019 geschlossen und zeigen jetzt vor dem Hintergrund der Pandemie und New Work, was Talente aktuell von Versicherern erwarten.

Talents for Insurance 2022



Es gibt viele Talente

Aber nicht alle sind gleichermaßen interessant für die Versicherungsbranche.

Unsere Studie konzentriert sich auf folgende Zielgruppen:

- Fortgeschrittene Realschüler und angehende Abiturienten
- Studenten, die in der Mitte und am Ende des Studiums sind*
- Absolventen, die in den letzten 12 Monaten abgeschlossen haben*
- Young Professionals bis 5 Jahre Berufserfahrung*
- Berufstätige bis 45 Jahre mit 5+ Jahren Berufserfahrung (Nicht-Akademiker mit Schwerpunkt kaufmännische Berufe, Akademiker*, ohne Blue Collar Worker)

* Insbesondere aus den Fachgebieten Wirtschaftswissenschaften, Jura, Informatik, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsmathematik, Mathematik sowie angrenzenden Fachgebieten (keine reinen Geistes- oder Erziehungswissenschaften wie Sprach- und Kulturwissenschaften, Musik-, Kunst- oder Gestaltungswissenschaften sowie Agrar- und Forstwissenschaften, Mediziner, Sportwissenschaftler)

Diese Antworten können Sie erwarten

Benchmark Employer Brand und Markenbekanntheit

- Wer sind die bekanntesten und beliebtesten Arbeitgeber in Deutschland?
- Wer sind die bekanntesten und beliebtesten Versicherer als Arbeitgeber?

Idealer Arbeitgeber vs. Versicherungsunternehmen

- Welche Kernbotschaften muss der ideale Arbeitgeber vermitteln?
- Was muss die Branche vermitteln, um bei den aufgeschlossenen Talenten besser wahrgenommen zu werden? Welche Versicherer sind beliebt?
- Wie viele Kandidaten sind gegenüber Versicherungsunternehmen als Arbeitgeber aufgeschlossen?

Barrieren / Treiber bei der Arbeitgeberwahl Versicherungsunternehmen

- Welche funktionalen Stärken sollten besser bespielt werden?
- Welche emotionalen Faktoren beim Arbeitgeber sind den Zielgruppen wichtig? Welche Vorurteile müssen ausgeräumt werden?

Ansprüche an den zukünftigen Arbeitgeber

- Welche Ansprüche werden ganz detailliert an künftige Arbeitgeber gestellt?
- Was sind die konkreten Aspekte, die hier bei einem Arbeitgeber wichtig sind?

Karriere und Jobwechsel

- Welche Karriereziele werden kurz- und mittelfristig verfolgt? Was erwartet man von Gehalt und Position beim Arbeitgeberwechsel?
- In welchen Stellenbereichen möchten die Zielgruppen bei den Versicherern Aufgaben wahrnehmen?
- Wann, wie oft, warum und wohin wird im Job gewechselt? Wer wechselt? Welche Pläne gibt es bei den Berufseinsteigern?

Informations- und Kontaktpunkte im Bewerbungsprozess

- Wo und wie informiert man sich über den zukünftigen Arbeitgeber? Spielen Arbeitgebersiegel eine Rolle?
- Wie möchte man angesprochen werden? Was wird auf den Kontaktkanälen inhaltlich erwartet?
- Auf welchen Kanälen erreicht man aufgeschlossene Talente?

Erwartungen an den Arbeitgeber hinsichtlich New Work

- Wie viel und wo wollen die Talente arbeiten?
- Welche Anforderungen gibt es an die Zusammenarbeit mit Kollegen und die Gestaltung des Arbeitsplatzes?
- Welche Ansprüche ergeben sich an die Unternehmenskultur?

Soziodemographie und Zielgruppen

- Gibt es soziodemographische Unterschiede und fachspezifische Unterschiede auf obigen Dimensionen?
- Wer sind eigentlich die aufgeschlossenen Personen?

Studiensteckbrief

Zielgruppe und Stichprobe

n = 4.748*

- Realschüler, angehende Abiturienten
- Studenten & Absolventen
- Young Professionals
- Berufstätige bis 45 Jahre

Erhebungsmethode

Bundesweite Befragung im Gapfish-Online-Panel; Dauer ca. 25 Minuten Dauer (bundesweit)

Erhebungszeitraum

März 2022

Erscheinungsdatum

Mai 2022

Studienbericht

Kommentierter und illustrierter Bericht im PDF-Format (ca. 200 Seiten) plus Tabellenband im Excel-Format mit Auswertungen über diverse Kriterien

Herausgeber und Untersuchungskonzept

Organomics GmbH

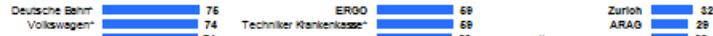
* In 2019 haben wir vergleichsweise mit 3.500 Befragten geplant

Der Bericht zeigt Überblicks- und Detailergebnisse zu allen Items

Bekanntheit Arbeitgeberwerbung und Arbeitgebermarke

Studenten: Unternehmen als bekannte Arbeitgeber

Welche Unternehmen aus der folgenden Liste sind Ihnen als Arbeitgeber bekannt, wenn auch nur dem Namen nach? [Nur Studenten: (Wirtschafts-)Mathematik, (Wirtschafts-)Informatik]



Bekanntheit Arbeitgeberwerbung und Arbeitgebermarke

Unternehmen als präferierte Arbeitgeber

Welche maximal fünf Unternehmen aus dieser Liste kämen für Sie als zukünftiger Arbeitgeber in die engere Wahl?



Ideale Arbeitgebermarke und -eigenschaften

Importance-Performance-Matrix der Merkmale von Versicherern als Arbeitgeber

Welche Merkmale sind Ihnen bei einem Arbeitgeber wichtig? * Wie attraktiv sind vor dem Hintergrund wichtigen Merkmale und Eigenschaften die Ihnen bekannten Versicherungsunternehmen als Arbeitgeber?



Vor allem bei der Work-Life-Balance und den Arbeitsinhalten und Aufgaben gibt es noch Überzeugungsbedarf.

Q23 (a-j), Q25 (a-j): Angaben in %, rundenbedingte Abweichungen der Top-2-Boxen möglich; Differenzen sind gerundet auf ganze Zahlen; Basis n = 3.639-3.963

Summe der Skalenpunkte „Ausgesprochen wichtig“ + „Sehr wichtig“ und „Ausgesprochen attraktiv“ + „Sehr attraktiv“

© Organomics GmbH

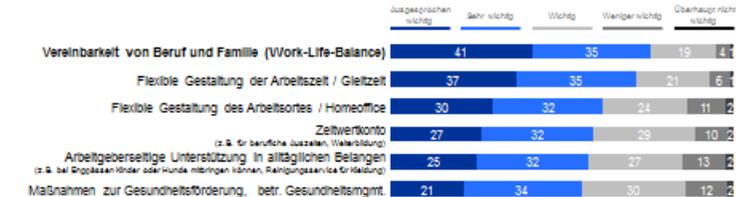
Seite 90

Organomics

Ideale Arbeitgebermarke und -eigenschaften

Relevanz von Merkmalen: Work-Life-Balance

Jetzt interessiert uns, welche ganz konkreten Aspekte Ihnen bei einem Arbeitgeber wichtig sind? [Bereich: Vereinbarkeit von Beruf und Familie]

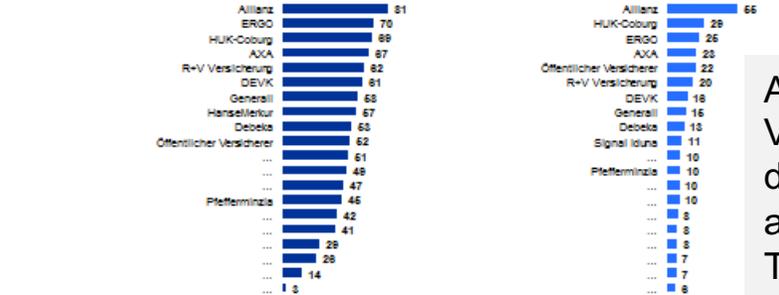


Versicherungsaffinität und Präferenzen

Bekannte und präferierte Versicherer als Arbeitgeber

Sie sehen nun noch einmal eine Liste ausschließlich mit Versicherungsunternehmen.

Welche der Versicherungsunternehmen sind Ihnen als Arbeitgeber bekannt, wenn auch nur dem Namen nach? Welche maximal fünf Unternehmen aus dieser Liste kämen für Sie als zukünftiger Arbeitgeber in die engere Wahl?



Die Bekanntheit der Versicherer als Arbeitgeber wird sich auch auf die engere Wahl als künftiger Arbeitgeber aus Allianz schneiden vor allem bei der engeren Wahl deutlich besser ab als die Wettbewerber.

Q13 (Mehrfachantwort), Angaben in %, rundenbedingte Abweichungen möglich; Basis n = 3.637
Q19 (Mehrfachantwort), Angaben in %, rundenbedingte Abweichungen möglich; Basis n = 3.045

© Organomics GmbH

Seite 8

Organomics

Auf Wunsch des Versicherers wird die eigene Position außerhalb der TopTen-Platzierung im VU-Branchenvergleich anonymisiert. Im Bericht des Versicherers wird jedoch die eigene Platzierung dargestellt.

Der Excel-Tabellenband bietet vielfältige Auswertungsmöglichkeiten

Tabellenband Talents for Insurance - Microsoft Excel

Start Einfügen Seitenlayout Formeln Daten Überprüfen Ansicht Entwicklertools

A1

Organomics

Gesamt S3_r Sind Sie?

1,00 1,00 Schüler(in) [1] 2,00 Student(in) [2, 3, 4] 3,00 Berufstätig mit maximal 5 Berufsjahren nach dem abgeschlossenen Studium [5] 4,00 Berufstätig (mit Studium und 5+ Jahre Berufserfahrung) [6] 5,00 I Ausbil

Anzahl

Organomics

Q9_r3kat Können Sie sich vorstellen in den nächsten 2-3 Jahren Ihren Arbeitgeber zu wechseln? Q10 Sind Sie derzeit

100 Bestimmt + Wahrscheinlich 50 Vielleicht + Wahrscheinlich nicht 0 Bestimmt nicht 1 Ja

	Anzahl	Gültige n %	Mittelwert									
699 SMF_Q22 Angenommen Sie bewerben sich bei einem Versicherungsunternehmen. Welche Stellenbereiche würden Sie im Falle einer Bewerbung in Erwägung ziehen?	238	26,6%		245	25,8%		35	20,7%		178	29,8%	
700	249	27,9%		254	26,7%		63	37,3%		171	28,6%	
701	214	23,9%		259	27,2%		46	27,2%		142	23,7%	
702	187	20,9%		205	21,6%		30	17,8%		129	21,6%	
703	237	26,5%		238	25,0%		53	31,4%		171	28,6%	
704	255	28,5%		298	31,3%		48	28,4%		184	30,8%	
705	181	20,2%		183	19,2%		14	8,3%		130	21,7%	
706	205	22,9%		217	22,8%		37	21,9%		147	24,6%	
707	139	15,5%		149	15,7%		15	8,9%		101	16,9%	

Q27_r Wie attraktiv ist vor dem Hintergrund aller für Sie wichtigen Merkmale und Eigenschaften Ihr aktueller Arbeitgeber?

	Anzahl	Gültige n %	Mittelwert									
100 Ausgesprochen attraktiv	27	14,1%		65	12,5%		112	11,7%		53	13,8%	
75 Sehr attraktiv	65	33,9%		194	37,4%		317	33,1%		138	35,0%	
50 Attraktiv	73	38,0%		176	33,9%		341	35,6%		148	38,4%	
25 Weniger attraktiv	25	13,0%		75	14,5%		147	15,3%		38	9,9%	
0 Überhaupt nicht attraktiv	2	1,0%		9	1,7%		41	4,3%		8	2,1%	
Basis	192	100,0%		519	100,0%		958	100,0%		385	100,0%	
Top-2-Box	92	47,9%		259	49,9%		429	44,8%		191	49,6%	
Bottom-2-Box	27	14,1%		84	16,2%		188	19,6%		46	11,9%	
-99 Filter - Frage S3	0	0,0%		0	0,0%		0	0,0%		0	0,0%	
-98 Keine Angabe	1	0,0%		1	0,0%		11	0,0%		4	0,0%	
Gesamt	193	100,0%	61,72	520	100,0%	61,13	969	100,0%	58,14	389	100,0%	62,34

Q28_01_r Allianz

	Anzahl	Gültige n %	Mittelwert									
100 Ausgesprochen attraktiv	25	23,4%		52	16,0%		73	13,4%		41	19,4%	
75 Sehr attraktiv	29	27,1%		115	35,5%		167	30,7%		58	27,5%	
50 Attraktiv	37	34,6%		104	32,1%		187	34,4%		67	31,8%	
25 Weniger attraktiv	10	9,3%		41	12,7%		79	14,5%		31	14,7%	
0 Überhaupt nicht attraktiv	6	5,6%		12	3,7%		38	7,0%		14	6,6%	
Basis	107	100,0%		324	100,0%		544	100,0%		211	100,0%	

Q45 Auf welchem Karrierelevel befinden Sie sich

	1 Einstiegs-Level			2 Mit Berufserfahrung (bis 5 Jahre)			3 Mit Berufserfahrung (mehr als 5 Jahre) aber ohne Personalverantwortung			4 Manager / Teamleiter mit Personalverantwortung		
	Anzahl	Gültige n %	Mittelwert	Anzahl	Gültige n %	Mittelwert	Anzahl	Gültige n %	Mittelwert	Anzahl	Gültige n %	Mittelwert
100 Ausgesprochen attraktiv	27	14,1%		65	12,5%		112	11,7%		53	13,8%	
75 Sehr attraktiv	65	33,9%		194	37,4%		317	33,1%		138	35,0%	
50 Attraktiv	73	38,0%		176	33,9%		341	35,6%		148	38,4%	
25 Weniger attraktiv	25	13,0%		75	14,5%		147	15,3%		38	9,9%	
0 Überhaupt nicht attraktiv	2	1,0%		9	1,7%		41	4,3%		8	2,1%	
Basis	192	100,0%		519	100,0%		958	100,0%		385	100,0%	
Top-2-Box	92	47,9%		259	49,9%		429	44,8%		191	49,6%	
Bottom-2-Box	27	14,1%		84	16,2%		188	19,6%		46	11,9%	
-99 Filter - Frage S3	0	0,0%		0	0,0%		0	0,0%		0	0,0%	
-98 Keine Angabe	1	0,0%		1	0,0%		11	0,0%		4	0,0%	
Gesamt	193	100,0%	61,72	520	100,0%	61,13	969	100,0%	58,14	389	100,0%	62,34

Q27_r Wie attraktiv ist vor dem Hintergrund aller für Sie wichtigen Merkmale und Eigenschaften Ihr aktueller Arbeitgeber?

	Anzahl	Gültige n %	Mittelwert									
100 Ausgesprochen attraktiv	25	23,4%		52	16,0%		73	13,4%		41	19,4%	
75 Sehr attraktiv	29	27,1%		115	35,5%		167	30,7%		58	27,5%	
50 Attraktiv	37	34,6%		104	32,1%		187	34,4%		67	31,8%	
25 Weniger attraktiv	10	9,3%		41	12,7%		79	14,5%		31	14,7%	
0 Überhaupt nicht attraktiv	6	5,6%		12	3,7%		38	7,0%		14	6,6%	
Basis	107	100,0%		324	100,0%		544	100,0%		211	100,0%	

Tabellenköpfe/ Auswertungen:

- Alle Befragten
- Zielgruppen: Schüler, Studenten, Young Professionals, Berufstätige mit Studium, Berufstätige mit Lehre
- Diverse Studiengänge
- Arbeitgeberwechsel in 2-3 Jahren
- Aktiv auf Stellensuche
- VU als künftiger Arbeitgeberwunsch
- Zielgruppen x VU als künftiger Arbeitgeberwunsch
- Derzeitiges Karrierelevel
- Angestrebtes Karrierelevel
- Geschlecht
- Alter
- Aktivität nach Schul-/Studienabschluss
- Aktueller Funktions-/Tätigkeitsbereich
- Branche

Ihr Ansprechpartner



Dr. Thomas Bittner
Geschäftsführer

Organomics GmbH

Am Nordpark 83
50733 Köln

Fon: + 49 221 998 792 43

Mobil: + 49 170 248 8637

thomas.bittner@organomics.de

www.organomics.de

www.transformationale-fuehrung.de