

Axel Schwartz People Management GmbH

Die Sicht eines Personalberaters

**Rekrutierung für den Versicherungsvertrieb im
Sinne einer bedarfsgerechten Kundenbetreuung**

8. **VersicherungsVermittlerTag 2024 – Nord-Westfalen**


20.06.2024

„Genau die Fach- & Führungskräfte, die Sie nach vorne bringen.“

Die finden wir für Sie! Denn wir sind Spezialist für die Vermittlung von Fach- oder Führungskräften in der Assekuranz, insbesondere im Vertrieb.

Profitieren Sie von unserer langjährigen Erfahrung, branchenspezifischen Kompetenz und unserem gut gepflegten Netzwerk.

Lassen Sie uns gemeinsam die richtigen Kandidatinnen und Kandidaten für Ihr Unternehmen gewinnen. Positionen bestmöglich besetzen, Chancen nutzen, Zukunft und Erfolg gestalten.

Jetzt informieren & Kontakt aufnehmen:

Web: axel-schwartz.de
Telefon: 0221 828 238 80
E-Mail: service@axel-schwartz.de



Besuchen Sie uns
auch auf LinkedIn



Axel Schwartz People Management GmbH
Ehrenstraße 79, 50672 Köln



Axel Schwartz People Management GmbH

- Personalberatung für die Versicherungswirtschaft
- Kernkompetenz: Aufgaben im Vertrieb und Vertriebsumfeld
- gegründet 2010 von Axel Schwartz, Sitz ist Köln
- Personalgewinnung und -diagnostik kombiniert mit langjähriger Berufserfahrung und großem Netzwerk in der Versicherungsbranche
- Das Team besteht aus 20 Mitarbeitenden und Netzwerkpartner/innen
- 2019 Auszeichnung von der *WirtschaftsWoche* als eine der deutschlandweit besten Personalberatungen im Bereich Finanzdienstleistungen

Ziele des Referats

1. Transfer der Learnings bei der Gewinnung von Fach- und Führungskräften für Versicherungsunternehmen und größere Vermittlerunternehmen (Großmakler, Vertriebsgesellschaften) für mittelständische Agentur- und Maklerbetriebe
2. Sensibilisierung der mittelständischen Vermittlerbetriebe für Ihre Stärken in der Personalgewinnung und -bindung
3. Blick auf die Gewinnung von Mitarbeitenden, Einführung und auf deren langfristige Bindung

Die aktuelle Lage

Suchende Unternehmen



Anzahl Bewerber



Die speziellen Herausforderungen

1. Fachkräftemangel mit einem sich weiter verschärfenden Bewerbermarkt, Stichwort: Renteneintritt der Babyboomer ab Jahrgang 1964
2. Geänderte Lebenseinstellung und Erwartungshaltung an den Beruf in den Generationen Y und Z
3. Hohes Selbstbewusstsein der Generationen Y und Z
4. Versicherungsbranche wird bei Bewerbern weiterhin als nicht attraktiv wahrgenommen, dies trifft in besonders hohem Maße auf den Verkaufsaußendienst zu
5. Zugangswege zu potenziellen Bewerbern haben sich massiv geändert
6. Herausforderung der Vermittlerbetriebe: Konkurrenz um Talente mit anderen Branchen, Versicherern und großen Finanzdienstleistern

Die „Bewerber/Mitarbeiter-Journey“



Positionierung: Als interessanter Arbeitgeber positiv wahrgenommen werden

- Welche besonderen Benefits biete ich Mitarbeitenden?
Wie unterscheide ich mich von Mitbewerbern?
- Wie präsent bin ich in für mich relevanten Zielgruppen?
Werde ich hier auch als potenzieller Arbeitgeber wahrgenommen?
- Wie werde ich von meinen Kunden wahrgenommen?
(z.B. Google)
- Wie beurteilen mich aktuelle und frühere Mitarbeitende?
(z.B. Kununu, Glassdoor)
- Ist mein Unternehmen digital?
Was mache ich zum Thema Nachhaltigkeit?

Ansprache: Sie befinden sich **IMMER** in der Bewerberansprache

- Eigenes Netzwerk professionell pflegen, „Reservebank“ aufbauen → d.h. nicht erst tätig werden wenn ein konkreter Personalbedarf besteht
- Persönliche Zugangswege bei Kunden, Vereinen u.ä. auch als potenzieller Arbeitgeber aktiv nutzen: Präsenz zeigen, „Schnuppertage“, Schulpraktika
- Soziale Medien gezielt zur Mitarbeitersuche einsetzen
 - für Generation Z: Instagram und TikTok, mit Abstrichen: Facebook (Eltern)
 - Lassen Sie Mitarbeitende authentisch über ihren Arbeitsalltag sprechen
 - Einblick in Sie als sympathischen Mensch gewähren
 - Wichtig: Authentizität! → Empfehlung: Professionelle Unterstützung nutzen
- Re-Hiring
Ausgeschiedene Mitarbeitende aktiv auf einen Wiedereinstieg ansprechen

Bewerbungsprozess: Schnelligkeit und Transparenz entscheidend

- Grundsatz verinnerlichen:
Der Arbeitgeber bewirbt sich und nicht mehr der Bewerbende
- Hürden für die Bewerbung möglichst gering halten ohne Ernsthaftigkeit zu gefährden
- Bewerbungsprozess einheitlich definieren und transparent kommunizieren, z.B. 24 Stunden bis erste Rückmeldung (Absage oder „es geht weiter“)
- Schlanke und schnelle Entscheidungsprozesse, keine 1.000 Schleifen bis zur Einstellung
- Dem/r Bewerber/in regelmäßige Zwischenstände geben, ihn/sie „abholen“ und ehrliches Feedback geben

Onboarding: Mitentscheidend für die künftige Mitarbeiterleistung und -bindung

- Die Positionierung des attraktiven Arbeitgebers nun in die Tat umsetzen (Achtung: Der/die neue Stelleninhaber/in ist hier sehr sensibel!)
- Positive Willkommenskultur schaffen
- Professioneller und strukturierter Einarbeitungsplan
- Kollege oder Kollegin als Pate
- Nah dran sein: Regelmäßiges, ehrliches und wertschätzendes Feedback

Bindung: Eine gute Unternehmenskultur authentisch leben

- Mehr den Mitarbeitenden zuhören als selbst reden, aber auch Erwartungen klar und transparent mit regelmäßigen Feedbacks kommunizieren
- Hohes Maß an Flexibilität im Hinblick auf Arbeitszeit und Arbeitsort
- Wertschätzung im täglichen Umgang, die „kleinen Gesten“, das betrifft auch den Umgang mit älteren oder ausgeschiedenen Mitarbeitenden
- Mitarbeitende nach deren Neigungen individuell fördern und entwickeln, z.B. im Hinblick auf eine spätere Agenturübernahme und/oder ein berufsbegleitendes Studium/Weiterbildungen
- Den Mitarbeitenden fest definierte Verantwortungsbereiche übertragen, aktiv mitgestalten lassen, Vollmachten geben
- Bei Digitalthemen immer offen und auf dem neuesten Stand sein

Fazit

- Es gibt kein „Allheilmittel“ zum Gewinnen und Halten von Mitarbeitenden, das Thema bleibt gerade für den Außendienst eine Herausforderung.
- Der mittelständische Vermittlerbetrieb hat bei der Personalgewinnung und -bindung viele Vorteile, die er selbstbewusst nutzen kann (Schnelligkeit, Gestaltungsmöglichkeiten, Authentizität, Einfachheit, Planbarkeit, „Familie“, Nähe, Flexibilität, Chancen für Nicht-Akademiker/innen u.v.m).
- Nicht jede Maßnahme wird für jeden passen. Der Vermittlerbetrieb hat jedoch die Chance, vieles schnell und unkompliziert auszuprobieren.
- Jede übergreifende Maßnahme der Versicherer und Verbände zur Verbesserung des Berufsimages nutzt auch den Vermittlerbetrieben, richtige Wirksamkeit entfalten aber nur eigene Aktivitäten.

Unsere Kontaktdaten

Axel Schwartz People Management GmbH

Ehrenstraße 79
50672 Köln

Telefon: +49-0221-82823880

Mobil: +49-0173-5169300

E-Mail: service@axel-schwartz.de

www.axel-schwartz.de



Backup

Entscheidende Bewerber-Skills

- Digitale Affinität und Kompetenz
- Anpassungsfähigkeit und Lernbereitschaft in einer validen Arbeitswert
- Problemlösungsfähigkeit bei immer komplexeren Anforderungen
- Kommunikationsfähigkeit (offline, online, interkulturell)
- Teamfähigkeit in agiler Arbeitswelt
- Eigeninitiative und unternehmerisches Denken in flachen Unternehmensstrukturen
- Nachhaltigkeitsbewusstsein (ökologisches Muss, gesellschaftliche Erwartung)
- Emotionale Intelligenz für positive Führungskultur und Arbeitsumgebung