

PRESSETEXT

zur Studie

„Führungskultur in der Versicherungsbranche“

Ohne Führung geht es nicht. Als soziale Wesen suchen Menschen nach Miteinander und Orientierung. Dies gilt insbesondere für das Arbeitsleben. Die Führung von Mitarbeitern ist für alle Beteiligten jedoch nicht ungefährlich: Fallstricke lauern an jeder Ecke. Und so mancher erfolgsverwöhnte Sachbearbeiter scheiterte in der Rolle als Führungskraft an seinen eigenen Mitarbeitern.

Uns interessiert vor allem, wie Führung in der Versicherungsbranche umgesetzt wird: Gibt es ein einheitliches oder ähnliches Führungsverständnis, welche Ansätze oder Führungsstile werden verfolgt, welche Führungsinstrumente sind im Einsatz und wo wird „die Reise hingehen“? Dazu haben wir im Juni / Juli Experten von 51 deutschen Versicherern befragt.

Auszüge aus den Ergebnissen

Ziele sind wichtiges Instrument, weil sie den Mitarbeitern Orientierung geben. Denn Unsicherheit ist ein ständiger Begleiter der Mitarbeiter: „Was wird von mir verlangt?“, „Welche Rolle soll ich einnehmen?“ „Wohin geht die Reise?“ Vereinbarungen mit eindeutig formulierten Zielen schaffen hier Abhilfe. Nur 22 Prozent der befragten Experten können bestätigen, dass die Führungskräfte ihres Versicherers stets verbindliche Individualziele mit ihren direkt zugeordneten Mitarbeitern vereinbaren. Weitere 31 Prozent glauben, dass dies schon mal häufiger geschieht. Und wo Individualziele vereinbart werden, da werden eher quantitative als qualitative Ziele vereinbart. Ziele werden jedoch viel zu selten ehrgeizig formuliert (trifft voll und ganz zu: 6 Prozent). „Dabei zeigen unsere Analysen, dass sich die Mitarbeiter bei ambitionierten Zielen besonders engagieren. Und ehrgeizige Ziele zu vereinbaren ist wirklich kein Hexenwerk.“, berichtet Dr. Thomas Bittner, Geschäftsführer der Organomics GmbH.

In immerhin 67 Prozent (Top-Box) der Unternehmen orientieren sich Führungskräfte in ihrem Verhalten an einem Wertekanon. Dabei stehen die Werte Vertrauen, Verantwortung und Verlässlichkeit ganz hoch im Kurs. In 69 Prozent der Unternehmen sind sich die Führungskräfte ihrer Vorbildrolle bewusst. Unsere Analyse zeigt: Je deutlicher Führungskräfte als Vorbild wahrgenommen werden, desto zufriedener sind die Mitarbeiter und umso stärker engagieren sie sich.

Eine Vision haben ebenfalls 69 Prozent der Versicherer, von denen dies aber nur in 29 Prozent der Fälle den Mitarbeitern sicher bekannt sein dürfte. Führungsleitlinien sind zwar bei 89 Prozent der Versicherer (Top-Box) den Führungskräften bekannt, werden aber nur in 51 Prozent (Top-Box) der Unternehmen von den Führungskräften auch umgesetzt.

Weiterbildung tut ebenfalls not. Wenn Führungskräfte sich weiterbilden, dann häufig zum Thema Führung (in 76 Prozent der Unternehmen), Selbstmanagement (75 Prozent) und Konfliktbewältigung (75 Prozent).

Was hingegen in den Köpfen der Geführten passiert, ist nicht überall klar. Fast ein Drittel der Versicherer führt seine Mannschaft „im Blindflug“ und verzichtet auf Mitarbeiterbefragungen oder 360-Grad-Feedbacks.

71 Prozent der Experten fordern mehr weibliche Führungskräfte. Zwei Fünftel erkennen, dass weibliche Führungskräfte anders führen als ihre männlichen Kollegen; gleichzeitig glauben jedoch nur 6 Prozent, dass die Frauen besser führen. Schließlich geben sich 47 Prozent (Top-Box) der Experten selbstbewusst und meinen, dass ihre Versicherer dem Wettbewerb in punkto Mitarbeiterführung ein Stück voraus sind.

Dabei wird in knapp einem Drittel der Versicherungsunternehmen mit dem situativen Ansatz geführt; ohne dass hier valide Messinstrumente o.Ä. vorhanden wären. Die wirksamere transformationale Führung wird eher selten genannt (6 Prozent), auch wenn knapp ein Fünftel der Versicherer bereits deren Elemente nutzt.

Führungsthemen der Zukunft

Als Führungsthemen der Zukunft identifizieren die Experten: Stärkere Verzielung und neue Führungsansätze, Führung der Generation Y und demographische Herausforderung sowie die Führung in (permanenten) Veränderungsprozessen.

Fazit

Eine einheitliche Führungskultur ist in der Versicherungsbranche nicht festzustellen. Jeder tut, was er kann. An manchen Stellen könnte freilich mehr getan werden, um für die Herausforderungen der Zukunft gewappnet zu sein. Insgesamt erscheinen die Experten diesbezüglich jedoch zuversichtlich zu sein.

Die Studie „Führungskultur in der Versicherungsbranche“ ist im September 2014 als Broschüre erschienen (Hardcopy, 30 Seiten Text, 25 Abbildungen, 2 Übungen), und direkt über die Organomics GmbH gegen eine Schutzgebühr von 476 € zu beziehen.

Zur Organomics GmbH:

Die Organomics GmbH ist eine organisationspsychologische Beratung aus Köln. Organomics beschäftigt sich mit den Themen Führung, insbesondere transformationale Führung, Mitarbeiterbefragungen und Veränderungsprozesse. Ihr Gründer, Dr. Thomas Bittner, war zuvor acht Jahre lang Vorstand in der psychonomics-Gruppe.

Kontakt:

Organomics GmbH
Franzstr. 31
50931 Köln

Tel.: 0221/998 79 242
E-Mail: info@organomics.de

www.organomics.de