



## Nachhaltigkeitsbericht 2022: So geht die HanseMerkur die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt an

Hamburg

Demografischer Wandel, flexible Arbeitsmodelle, Sinnsuche: Der Arbeitswelt entwickelt sich so dynamisch wie nie. Arbeitgeber müssen neue Lösungen für veränderte Gegebenheiten und Bedürfnisse finden, um für bestehende und zukünftige Mitarbeitende attraktiv zu bleiben. Peter Ahlers, Personalleiter bei der HanseMerkur, gibt Antworten auf die wichtigsten Fragen.

### Der demografische Wandel verändert den Arbeitsmarkt nachhaltig. Mit welchen Maßnahmen will die HanseMerkur neue Talente für sich gewinnen?

Zunächst können wir sagen, dass wir entgegen dem Markttrend 2022 zusätzliche Stellen schaffen und besetzen konnten. Das ist ein großer Erfolg und zeigt, dass wir ein wachsendes, dynamisches Unternehmen sind, das als Arbeitgeber sehr attraktiv ist. Für neue Talente ist im Job besonders eine hohe Flexibilität entscheidend. Die gibt es bei uns nicht nur in Form von flexiblen Arbeitszeiten und Homeoffice. Um Beruf und Familie bestmöglich in Einklang zu bringen, haben wir zahlreiche weitere Angebote etabliert, zum Beispiel Unterstützung bei der Betreuung kurzfristig erkrankter Kinder unserer Mitarbeitenden über die sogenannten „Notfall-Mamas“. Aber auch mit entlastenden Services wie einem Online-Nachhilfeservice für Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufen 5 -13 in den Fächern Mathematik, Physik, Deutsch und Englisch. Darüber hinaus beteiligen wir Mitarbeitende in Abhängigkeit von bestimmten Faktoren am Unternehmenserfolg. Als Krankenversicherer liegt uns das Thema Gesundheitsschutz natürlich ganz besonders am Herzen. Deshalb fördern wir die Gesundheit unserer Mitarbeitenden mit umfangreichen Zusatzangeboten. Besonders hervorzuheben ist dabei eine betriebliche Krankenzusatzversicherung, die wir unseren Mitarbeitenden seit dem 1. Mai als vollständig arbeitgeberfinanzierte Leistung anbieten.

Um genau die Talente zu finden, die zu uns und den gesuchten Aufgabenbereichen passen, setzen wir intensiv auf das sogenannte Peer Recruiting – die jeweiligen Teams, die personelle Unterstützung suchen, werden in den Recruiting-Prozess eingebunden.

### Purpose – der Zweck und Sinn der eigenen Arbeit – ist für junge Bewerberinnen und Bewerber heute wichtiger denn je. Wieso ist die HanseMerkur hier die richtige Wahl?

Was ist sinnstiftender als die Grundidee einer Versicherung? Eine Versichertengemeinschaft fängt den einzelnen Versicherten im Sinne einer Solidargemeinschaft auf, sobald er einen persönlichen Schaden erleidet. Als Krankenversicherer liegt es in unserer DNA, Produkte und Leistungen anzubieten, die die

Gesundheit der Menschen verbessern.

Aber wir übernehmen auch aktiv soziale Verantwortung. Mit dem HanseMerkur Preis für Kinderschutz zeichnen wir seit über 40 Jahren Personen, Vereine und Initiativen aus, die sich in besonderer Weise für das Wohl von kranken, behinderten oder sozial benachteiligten Kindern einsetzen, und unterstützen diese. Über den Mitarbeiterpreis kann die Belegschaft direkt eine der Initiativen auswählen, die geehrt wird. Auch die Mitarbeitenden der HanseMerkur engagieren sich in verschiedenen Projekten. Unsere Auszubildenden sammeln auf Mitarbeiterfesten und anderen Veranstaltungen regelmäßig beachtliche Geldsummen, die verschiedenen sozialen Projekten zugutekommen.

Für uns ist klar: Wer zur HanseMerkur kommt, findet ein sinnstiftendes Aufgabenfeld und kann einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag leisten. Das gilt für den Bereich Gesundheit, aber eben auch auf sozialer Ebene.

## **Flexible Arbeitsmodelle sind für Bewerber heute ein entscheidendes Kriterium bei der Wahl des neuen Arbeitgebers. Wie wird die HanseMerkur dem gerecht?**

Wir haben uns in den vergangenen Jahren, insbesondere in und nach der COVID-19-Zeit, intensiv mit neuen Arbeitsmodellen beschäftigt. Dabei sind wir zu dem Ergebnis gekommen, dass ein ausgewogener Mix aus Arbeiten im Büro und dem Homeoffice für uns der beste Weg ist. Einerseits, um den Interessen unserer Mitarbeitenden gerecht werden zu können. Andererseits, um das für uns sehr wichtige gute Miteinander zu bewahren. Denn unser Leitbild „Hand in Hand ist HanseMerkur“ ist für uns identitätsstiftend. Wir glauben daran, dass echter Zusammenhalt und kreativer Austausch ein gewisses Maß am gemeinsamen Erleben vor Ort brauchen.

## **Welche Auswirkungen haben Homeoffice und Remote Work bzw. hybrides Arbeiten auf die Führungskultur im Unternehmen?**

Hybrides Arbeiten ist kein Selbstläufer. Es verändert die Art der Zusammenarbeit, der Kommunikation und bedarf an manchen Stellen neuer Formen der Arbeitsorganisation in den Abteilungen und Teams. Auch ist zum Teil eine andere Art der Führung erforderlich. So brauchen zum Beispiel Themen rund um Mental Health mehr Aufmerksamkeit. Bei der HanseMerkur begreifen wir diesen Veränderungsprozess als Chance, den wir gemeinsam mit den Führungskräften und Mitarbeitenden gestalten. So haben wir als Personalabteilung viele Abteilungen und Gruppen vor allem 2022 im Rahmen von Teamtrainings eng begleitet und versucht, mehr über die verschiedenen Sichtweisen und Bedarfe zu erfahren, um diese in unsere Überlegungen und Maßnahmen einbeziehen zu können. Zusätzlich haben wir neue Führungskräfte im HanseMerkur Führungsprogramm (HFP) auch auf ihre hybride Führungsarbeit vorbereitet. Dabei ging es unter anderem um die Themen Persönlichkeit, Teamdynamik und Personalarbeit.

Ganz besonders wichtig, um eine Führungskultur zu etablieren, die angenommen und von allen Mitarbeitenden vertreten wird, ist der enge, regelmäßige Austausch zwischen der Personalentwicklung, den Führungskräften und den Angestellten. Dafür nutzen wir alle technischen Kanäle und Medien, die uns zur Verfügung stehen. Neben vermehrten Präsenztrainings haben wir unser E-Learning-Angebot ausgebaut. Darüber hinaus gibt es digitale Formate zum Austausch mit dem Vorstand wie beispielsweise Video-Interviews zu aktuellen Themen.

## **Zukunftsängste und Unsicherheit prägen unsere Zeit. Warum kann die HanseMerkur auch in Zukunft einen sicheren Arbeitsplatz bieten?**

Als privater Versicherer ist es unsere Aufgabe, uns immer wieder an neue Entwicklungen und Gegebenheiten dynamisch anzupassen. Dass wir das können, haben wir in jetzt fast 150 Jahren Unternehmensgeschichte vielfach bewiesen. Die HanseMerkur ist ein Personenversicherer mit dem Schwerpunkt Krankenversicherungen und der Spezialität Reiseversicherungen. Die Produktpalette wird durch Risiko- und

Altersvorsorgeprodukte sowie Schaden-, Unfall- und Tierversicherungen abgerundet. Hinzu kommt eine große Expertise im Bereich Asset Management. Wir haben uns in den vergangenen Jahrzehnten als Experte etabliert und großes Vertrauen in unsere Fachkenntnis und Innovationsstärke aufbauen können. Dementsprechend beeindruckend ist unsere langjährige Wachstumsgeschichte. Diese setzen wir konsequent fort und wollen weiterhin mit innovativen, kundennahen Produkten Maßstäbe setzen. Dafür brauchen wir die entsprechenden Experten in unseren Teams, die durch ihre sehr gute Arbeit und Freude am Gestalten einen aktiven Beitrag dazu leisten können, dass die HanseMerkur auch in Zukunft ein gefragter Versicherer und Arbeitgeber bleibt.

## Welche Rolle spielt das Feedback der Mitarbeitenden für die Personalentwicklung und die Personalstrategie bei der HanseMerkur?

Eine sehr große. Wir haben erst im Februar eine umfangreiche Mitarbeitendenbefragung durchgeführt, an der mit 1.065 Personen die Mehrheit der Mitarbeitenden teilgenommen hat. Wir wollten erfahren, wie sie über die Aspekte denken, welche die Attraktivität eines Arbeitgebers heute ausmachen, insbesondere auch über die Sozialleistungen und Benefits bei der HanseMerkur.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass die HanseMerkur ein attraktiver Arbeitgeber ist: 95 Prozent bewerten die Arbeitgeberqualitäten der HanseMerkur als „sehr attraktiv“, „ausgesprochen attraktiv“ oder „attraktiv“. Was uns zudem sehr freut, ist, dass nahezu 80 Prozent der Mitarbeitenden die HanseMerkur anderen bestimmt oder wahrscheinlich als Arbeitgeber empfehlen würden. Drei von vier Mitarbeitenden planen bestimmt oder wahrscheinlich, auch in fünf Jahren noch bei der HanseMerkur tätig zu sein. Das sind erfreuliche Ergebnisse. Dennoch gibt es Potentiale, die wir noch weiter ausschöpfen können. So wünschen sich Mitarbeitende zum Beispiel zusätzliche Verbesserungen bei der Arbeitsplatzgestaltung und auch das Thema Karriere und Entwicklungsmöglichkeiten bewegt. Hierzu sind zum Teil bereits Dinge in Umsetzung. Das Feedback der Mitarbeitenden ist für uns sehr wichtig. Denn es bildet die Grundlage dafür, uns noch besser auf ihre Bedürfnisse auszurichten. Und natürlich wollen wir so auch sicherstellen, dass wir unsere Attraktivität als Arbeitgeber weiterhin hochhalten. Insofern sind wir froh und dankbar, dass unsere Mitarbeitenden sich mit eigenen Ideen und konkreten Anregungen einbringen.

## Mitarbeitende nach Geschlecht und Altersgruppe

---

### Bildquellen

- Peter Ahlers, Personalleiter bei der HanseMerkur.jpg: Bildquelle: HanseMerkur
- Grafik\_Mitarbeitende.png: Bildquelle: HanseMerkur