



## Traumberuf Versicherung

R+V-Mitarbeiter berichten über  
ihren Arbeitgeber



Genossenschaftliche FinanzGruppe  
Volksbanken Raiffeisenbanken



## **Traumberuf Versicherung**

R+V-Mitarbeiter berichten über  
ihren Arbeitgeber

# Vorwort

## **Sehr geehrte Damen und Herren,**

Traumberuf Versicherung? Für viele eine ungewöhnliche Vorstellung. Denn sie stellen sich die Arbeit bei einem Versicherungsunternehmen eher eintönig vor – tagaus, tagein in Akten vergraben.

Tatsächlich hat dieses Bild mit der Realität nichts zu tun. Die Tätigkeit in einer Versicherung ist ausgesprochen vielfältig. Hier arbeiten nicht nur Versicherungsfachangestellte und Betriebswirte, sondern auch Mathematiker, Geologen, Tierärzte, Juristen, Journalisten, Informatiker oder Psychologen. Auf den folgenden Seiten berichten fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von R+V von ihrem Arbeitsalltag – der bunt und abwechslungsreich ist, ständig neue Aufgaben und Herausforderungen bietet.

Als Kinder und Jugendliche hatten sie alle eine ganz andere Vorstellung von ihrem Traumberuf: Sie wollten Tanzlehrerin werden oder Ärztin oder Fußballstar. Aber jeder von ihnen findet in seiner heutigen Tätigkeit bei R+V etwas wieder, was ihn damals fasziniert hat. Heute schätzen sie außerdem die Karrierechancen, die R+V bietet, die qualifizierte Ausbildung, die Weiterbildungsangebote, die attraktive Vergütung und umfangreichen Sozialleistungen. Sie profitieren vom Gesundheitsmanagement ihres Arbeitgebers, nutzen Teilzeitangebote, die flexible Arbeitszeit und die großzügig bemessene Elternzeit, um Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen.



**Dr. Friedrich Caspers,**  
Vorsitzender des Vorstandes

Und nicht zuletzt fühlen sie sich gut aufgehoben in einem Unternehmen, das hervorragende betriebswirtschaftliche Kennzahlen vorweisen kann. Eingebunden in die genossenschaftliche FinanzGruppe ist R+V einer der führenden deutschen Versicherer, Nummer zwei in der Lebensversicherung und ebenfalls Nummer zwei in der Schaden-/Unfallversicherung. Seit vielen Jahren wächst das Unternehmen stärker als die Versicherungsbranche insgesamt und kann stetig Marktanteile hinzugewinnen – das schafft sichere Arbeitsplätze.

Die fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen stellvertretend für ihre rund 14.000 Kolleginnen und Kollegen, davon rund 5.000 im Außendienst. Ihr Berufsweg ist typisch für R+V, ihr hohes Engagement für ihre Arbeit spiegelt die Meinung ihrer Kollegen wider: Die jüngste Mitarbeiterbefragung von R+V 2011 ergab einen Mitarbeiter-Engagement-Index von 81 Prozent. Zum Vergleich: Die gesamte Versicherungsbranche liegt bei 64 Prozent.

Vielleicht haben Sie nun Lust, hinter die Kulissen zu schauen und sich auch bei einer Versicherung zu bewerben – bei R+V. Wir freuen uns auf Sie.

A handwritten signature in black ink that reads "Friedrich Caspers".

**Ihr Friedrich Caspers,**  
Vorsitzender des Vorstandes



Spannende Zukunftsperspektiven, familienfreundliche Rahmenbedingungen und eine gute Arbeitsatmosphäre: R+V ist ein starker und attraktiver Arbeitgeber in der genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken.

**Seite 6: Karrierewege**

Von der Praktikantin zur Abteilungsleiterin:  
Der Karriereweg von Ulrike Taube (Mitte)

**Seite 10: Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Gesund bleiben am Arbeitsplatz:  
Für Werner Jablonski ist Sport der beste Ausgleich (links)



**Seite 14: Interview mit Hans-Christian Marschler**

Klare Botschaften für Nachwuchskräfte:  
Die Personalpolitik von R+V

**Seite 16: Aus- und Weiterbildung**

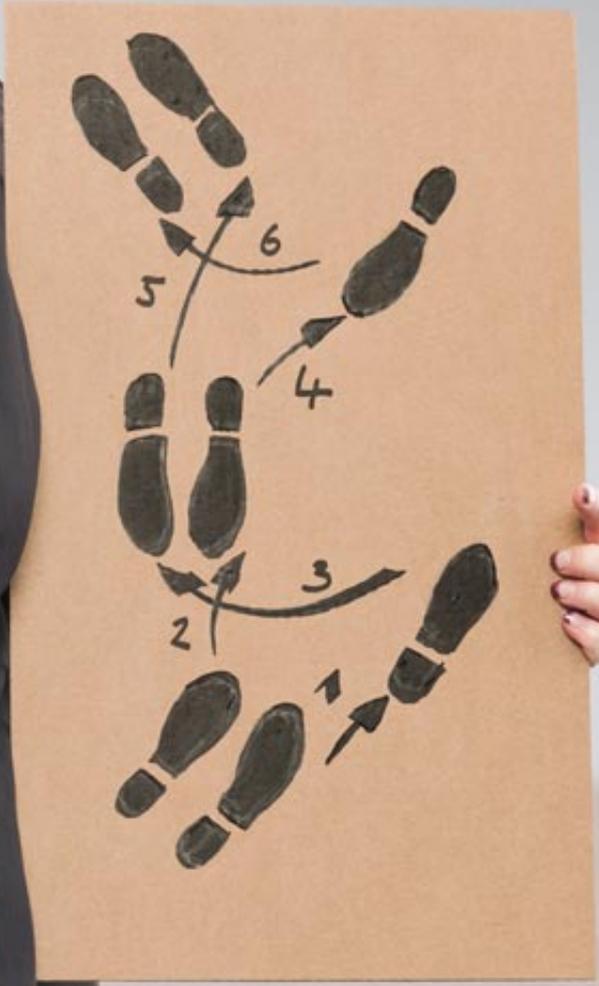
Jung und motiviert: Guter Start in die berufliche Zukunft –  
Nils Conradi will in den Außendienst (zweiter von rechts)

**Seite 20: Beruf und Familie vereinbaren**

Kinder, Teilzeit und Karriere:  
Katrin Ludwig hat verständnisvolle Chefs (rechts)

**Seite 24: Sozialberatung**

Hilfe zur Selbsthilfe: Mitarbeiter durch Krisen lotsen –  
Karin Engel zeigt Auswege aus Notlagen (zweite von links)





Karrierewege

## Von der Praktikantin zur Abteilungsleiterin

Seit zwei Jahren leitet sie den Vorstandsstab in der Personenversicherung – eine Position, in der die täglichen Aufgaben immer anders und selten vorhersehbar sind. Seit einem Jahr ist sie überdies Abteilungsleiterin Risikomanagement und analysiert, wie sich politische und wirtschaftliche Entwicklungen auf die R+V Personengesellschaften auswirken. Kaum 15 Jahre ist es her, da hatte sie als Praktikantin bei R+V angefangen. Ein ungewöhnlicher Werdegang? Tatsächlich ist die Karriere von Ulrike Taube durchaus typisch für R+V.

Auch ihre Diplomarbeit schrieb die junge Wirtschaftsmathematikerin bei R+V und empfahl sich dadurch für eine Festanstellung. Als Aktuarin berechnete sie zunächst Wahrscheinlichkeiten der Arbeitsunfähigkeit. Dann ging es um Unternehmensprognosen, schließlich wechselte sie ins Controlling der Lebensversicherung. „Dann sollten wir eine Firmenübernahme im Ausland prüfen. Da hieß es am Montag, können Sie am Donnerstag im Ausland sein? Meine Tochter war damals gerade vier Jahre alt“, erinnert sie sich. Inzwischen hatte sie die Leitung des Ressortcontrollings über-

## Vielfältige Karrierewege bei R+V – auch im Außendienst

Mehr als 5.000 Außendienstmitarbeiter beschäftigt R+V. Sie arbeiten eng mit den Volksbanken und Raiffeisenbanken zusammen, dem wichtigsten Vertriebsweg von R+V. Verschiedene Führungspositionen und Spezialisten-Aufgaben bieten den Vertriebsmitarbeitern gute Chancen für ihren beruflichen Aufstieg. Hier ein Überblick:

- + Privatkunden-Bezirksleiter beraten in der Partnerbank oder in den anderen Vertriebswegen die Kunden in allen Versicherungsfragen des privaten Bereichs.
- + Vertriebstainer konzipieren Schulungen für den Außendienst und führen sie durch. Vertriebscoachs trainieren ihre Kollegen vor Ort.
- + Finanz- und Vorsorgeberater, Firmenkundenberater, Personenversicherungsbetreuer, Krankenversicherungsbetreuer und landwirtschaftliche Sonderbeauftragte beraten Kundengruppen, für deren Versicherungslösung ganz spezielles Fachwissen benötigt wird.
- + Bezirksdirektoren repräsentieren R+V gegenüber den Vertriebspartnern und führen eine Gruppe von Außendienstmitarbeitern.
- + Filialdirektoren sind für eine der vielen regionalen Niederlassungen in Deutschland verantwortlich.

nommen. Sie fuhr nach Hause, organisierte die Kinderbetreuung und packte die Koffer. „Es gab einfach immer neue Aufgaben, und mir macht es unglaublich viel Spaß, mich in neue Themen einzuarbeiten.“ Damit gehört die gebürtige Leipzigerin zu der erstaunlich großen Gruppe der R+V-Mitarbeiter, die eigentlich nur kurze Zeit bei der Versicherung arbeiten wollten – und dann viele Jahre blieben. „Ursprünglich hatte ich an drei Jahre gedacht“, erzählt sie. „Aber dann – die Chemie passte einfach, in meiner Abteilung und im ganzen Unternehmen. Vielleicht ist es der genossenschaftliche Gedanke, dass die Leute hier anders sind als anderswo. Man kann sich auf sie verlassen.“

### Aufstieg mit Leidenschaft und Disziplin

Versicherung als Arbeitgeber, das war ihr von Jugend an vertraut. Ihre Mutter arbeitete bei der Staatlichen Versicherung der DDR, nach der Wende als Versicherungsmaklerin. Ulrike Taube träumte allerdings von einem anderen Beruf: Seit ihrem sechsten Lebensjahr tanzte sie erfolgreich – Standard und Latein – und gewann mit ihrer Mannschaft sogar die DDR-Juniorenmeisterschaften. Daher stand seit dem zehnten Lebensjahr fest: Sie wollte Tanzlehrerin werden. Die Wende zerschlug diesen Berufsraum – öffnete aber andere Türen. Ihre zweite Leidenschaft, die Mathematik, trat in den Vordergrund. Sie studierte Wirtschaftsmathematik in Leipzig, absolvierte ein Auslandsjahr in Liverpool und steuerte dann auf eine Tätigkeit in der Versicherung zu. „Ich wusste schon im ersten Semester, dass ich als Aktuar arbeiten wollte“, erklärt Taube. Und dieselbe Zielstrebigkeit, die sie im Turniertanz erfolgreich gemacht hatte, brachte sie auch bei R+V voran.

**Ulrike Taube** hat vor 15 Jahren als Praktikantin bei R+V angefangen. Heute leitet sie den Vorstandsstab im Ressort Lebensversicherung.



Durch ihre Führungskräfte gefördert, durch neue, interessante Aufgaben gefordert, ging es Schritt für Schritt nach oben. Die Geburt der Tochter, heute acht Jahre alt, hinderte ihren Aufstieg nicht, findet Taube: „Ich war ein halbes Jahr in Elternzeit, dann übernahm mein Mann.“ Danach teilten sich die beiden in den „Hol- und Bringdienst“, wie sie es nennt: „Das rechne ich meinen Führungskräften hoch an. Wenn ich um vier Uhr weg musste, hieß es im Meeting: Frau Taube muss jetzt gehen, wir schließen.“ So viel Verständnis macht es Frauen leichter, Führungspositionen zu erklimmen – das zeigt sich auch in der Personalstatistik: 20 Prozent der R+V-Führungskräfte sind weiblich, mit steigender Tendenz.

### **Förderung für besondere Talente**

Heute liegt ihr am Herzen, ihre Mitarbeiter ebenso zu fördern, wie sie es selbst erlebt hat: „Gute Leute sind für mich diejenigen, denen ich ein neues Thema auf den Tisch legen kann und die sich kümmern und Engagement zeigen.“ Solche Mitarbeiter kommen weiter, weiß Taube: „Das Ziel kann ich zeigen, aber den Weg muss der Mitarbeiter selbst gehen.“

Auf diesem Weg wird der Mitarbeiter vom Unternehmen unterstützt. R+V will einen Großteil der Führungskräfte und Spezialaufgaben aus den eigenen Reihen besetzen. Dafür sorgt ein integriertes Talentmanagement, das die Besetzung von Schlüsselpositionen sicherstellt. Das Ziel: Passende Nachfolger sollen frühzeitig identifiziert und vorbereitet werden.

Karriere in der Führungsebene ist nicht für jeden interessant. Daher öffnet R+V ihren Mitarbeitern mehrere Wege nach oben: Über die klassische Führungslaufbahn vom Gruppenleiter bis zum Bereichsleiter. Über eine fachbezogene Laufbahn, die das besondere Können von Fachkräften honoriert und den hohen Wert ihrer Leistung widerspiegelt. Und über die Leitung von Projekten. Ulrike Taube sieht ihren beruflichen Erfolg in der Führungskultur von R+V begründet: „Ich wurde immer gefördert. Meine Führungskräfte haben mir Aufgaben zugetraut, von denen ich vorher nie gehört hatte. Und auch ich selbst habe mir das zugetraut, habe mich eingearbeitet und dann lief das auch.“ Und sie setzt hinzu: „Ich bin natürlich offen, auch weiterführende Aufgaben zu übernehmen. Warum auch nicht?“

„Meine Führungskräfte haben mir immer neue Aufgaben zugetraut. Ich wurde von Anfang an gefördert, konnte selbstständig vortragen und zeigen, was ich erarbeitet hatte. Darin zeigt sich für mich gute Führungskultur.“



Betriebliches Gesundheitsmanagement

## Gesund bleiben am Arbeitsplatz

Der Abgabetermin rückt näher, ein Anruf jagt den nächsten, schon wieder neue Mails, und nun muss das Projektmeeting noch vorbereitet werden – auch eine Arbeit, die viel Spaß macht, kann manchmal richtig stressig sein. Damit die Anspannung nicht krank macht, braucht es ein Gegengewicht: Sport, Entspannung und Unterstützung durch Familie und Freunde. Das weiß auch Werner Jablonski, seit rund 25 Jahren bei R+V. Sein Ausgleichssport ist das Laufen, das ihm hilft, den Alltagsdruck zu bewältigen: „Da muss ich mich auf die Schrittfolge einlassen. Wenn ich in eine ruhige Phase hineinkomme, ist Platz für neue Gedanken, die sich finden und sortieren.“

Im Süßwarenladen seiner Eltern entstand sein früherer Berufswunsch: Verkäufer wollte er werden. „Das war die Zeit, wo die Kunden sich Pralinen als etwas Besonderes leisteten“, erzählt er aus der Kindheit. „Da war individuelle Beratung ganz wichtig.“ Aus dem Berufsziel wurde nichts – aber immer noch versteht sich Werner Jablonski als Berater: für Kollegen, für den Außendienst und für Kunden. Im Stab des Bereichsleiters Banken / Kredit ist der gelernte Banker und







„Im Arbeitsalltag geht doch leicht der bewusste Umgang mit den eigenen Ressourcen verloren. Heute plane ich Pausen ein, delegiere mehr, kann Belastungsspitzen besser abfedern.“

Jurist zuständig für Grundsatzfragen und mit vielfältigen Aufgaben betraut: „Ich könnte mir nie vorstellen, im Elfenbeinturm zu sitzen und einsame Ideen auszubrüten. Ich lebe vom Dialog – und der ist bei R+V mein tägliches Geschäft.“

#### **Teamerlebnis bei Staffellauf und Marathon**

Dass er allerdings ein Vierteljahrhundert bei R+V bleiben würde, hätte er am Anfang nicht gedacht. „Eingestiegen bin ich in der Schadenregulierung, vor allem ging es da um Vertrauensschäden, also internen Betrug in Banken und Unternehmen. Da konnte ich mein juristisches Steckenpferd, das Wirtschaftsstrafrecht einbringen“, berichtet er von seinen ersten Jahren bei R+V. „Immer dann, wenn ich mich fragte, was könnte ich nun machen, gab es etwas Neues: Mit dem Fall der Mauer entwickelten wir Angebote für genossenschaftliche Banken in den neuen Bundesländern.“ Danach war er an der Entwicklung neuer Produkte beteiligt, der Arbeitslosenversicherung, der Warenkreditversicherung und ganz aktuell der Absicherung gegen Mietnomaden. „Das waren große Projekte, ganz neue Ideen. Das hat es mir leicht gemacht, zu bleiben.“

Ausgleich zu den Anforderungen des Berufs bildete seit den Studienjahren das Laufen. Damals hatten ihn Kommilitonen zu einem Staffellauf in Holland überredet. Das habe ihm riesig Spaß gemacht, erzählt der 57-Jährige, vor allem das Gemeinschaftserlebnis. Seitdem hat er in Staffelläufen halb Europa durchquert, war weltweit bei Marathons dabei: in New York, Boston, Peking, Stockholm, Lissabon, Berlin und Frankfurt. Bei drei Stunden, 21 Minuten liegt seine Bestzeit, darauf ist er stolz. Weiterhin bleibt das Laufen im Team seine Leidenschaft, auch mit R+V-Kollegen: Vor 13 Jahren ging er mit einer Handvoll Kollegen auf die J.P. Morgan Corporate Challenge in Frankfurt. Heute ist der 5,6 Kilometer lange Lauf mit 80.000 Teilnehmern aus fast 3.000 Firmenteams eines der größten Laufevents der Welt. Und das Team von R+V, DZ BANK, VR-Banken und weiteren Unternehmen aus der genossenschaftlichen FinanzGruppe ist 400 Läufer stark.

**Ziel: Gesundheit der Mitarbeiter erhalten und stärken**  
Triathlon, Drachenbootfahren, Yoga – die Betriebssportgruppen sind Keimzelle des betrieblichen Gesundheitsmanage-



### **Nutzt das R+V-Fitnesszentrum,**

um sich für die Arbeit fit zu machen.

Werner Jablonski (57), Prokurist in  
Banken/Kredit und Marathonläufer

ments bei R+V. Seit Jahren setzt das Unternehmen verstärkt auf die Fitness seiner Mitarbeiter. Dazu gehören „Frisch & Vital“-Menüs im Betriebsrestaurant, Gesundheitsseminare für Mitarbeiter und Führungskräfte, alljährliche Gesundheitstage, Sozialberatung oder psychologische Unterstützung in Krisensituationen. In der Wiesbadener Zentrale wurde 2011 sogar ein professionell geführtes Fitnesszentrum eröffnet.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement lässt sich das Unternehmen einiges kosten – doch auch der Nutzen lässt sich in Euro und Cent berechnen. Rund ein Viertel der Krankheitskosten lässt sich durch präventive Maßnahmen einsparen, zeigen Studien. Bei einem Dienstleistungsunternehmen sind es vor allem Erkrankungen der Atemwege, des Muskel- und Skelettsapparates und der Psyche, die die Mitarbeiter – oft über viele Monate – ausfallen lassen. Gerade die Zahl der psychischen Störungen wächst seit Jahrzehnten kontinuierlich. Allein für R+V gehen die Krankheitskosten in die Millionen, Tendenz steigend. Das Gesundheitsmanagement bündelt zahlreiche Maßnahmen und Angebote mit dem Ziel, die Gesundheit der Mitarbeiter zu stärken und zu erhalten.

#### **Bewusster mit der eigenen Gesundheit umgehen**

Für den passionierten Läufer Jablonski gehört Sport einfach zum Leben dazu, zweimal in der Woche geht er auf die Strecke. Daneben nutzt er die Gesundheitsangebote seines Arbeitgebers. Wie viele Kollegen hat er sich im betriebs-eigenen Fitnesszentrum angemeldet – dort trainiert er nach der Arbeit. Besonders profitiert hat er von dem Gesundheitsseminar – dort ging es um den bewussten Umgang mit

sich selbst. Nach einem Gesundheits-Check gab es Ernährungstipps, Entspannungstechniken und psychologische Beratung: „Über dem Alltag geht leicht der bewusste Umgang mit den eigenen Ressourcen verloren. Obwohl ich kein Bewegungsanfänger bin, habe ich neue Impulse erhalten.“ Heute plant er seine beruflichen Termine bewusster, kann mit Belastungsspitzen besser umgehen, achtet auf Pausen. Ein Triathlon-Trainer konnte dem Marathonläufer sogar noch einige Tipps geben: „Das hat meine Laufzeiten verbessert – und einige Kilos habe ich auch verloren.“

### **Warum hat R+V ein betriebliches Gesundheitsmanagement?**

R+V sorgt sich um Gesundheit und Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter. Die demografische Entwicklung treibt das Durchschnittsalter in die Höhe, Anforderungen steigen, Aufgaben werden immer komplexer. Ein hoher Krankenstand wirkt sich nicht nur auf Kosten und Wettbewerbsfähigkeit aus, auch das Betriebsklima leidet. Das Gesundheitsmanagement hat zum Ziel, gesundheitsförderliche Strukturen und Prozesse zu entwickeln. Dazu gehören auch Wertschätzung, effektive Zusammenarbeit im Team, gegenseitiges Vertrauen, gemeinsame Werte und Sinnerleben in der täglichen Arbeit. Gleichzeitig werden die Mitarbeiter unterstützt, selbst etwas für ihre Gesundheit zu tun.

# Klare Botschaften für Nachwuchskräfte

Kompetenz und Leistungsbereitschaft der rund 14.000 Mitarbeiter sind die Grundlage für den nachhaltigen Erfolg von R+V. Wie gelingt es, gute Mitarbeiter zu gewinnen? Was zeichnet R+V als Arbeitgeber aus? Und wie zufrieden sind die Mitarbeiter mit ihrem Arbeitgeber? Personalvorstand Hans-Christian Marschler erläutert die Personalpolitik von R+V.

## **Herr Marschler, R+V gehört zur genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken – was ist das Besondere daran?**

**MARSCHLER:** Die genossenschaftliche Idee basiert auf Werten wie Solidarität, Partnerschaftlichkeit, Fairness und Verantwortung. Diese Werte sind die Grundlage für die Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Geschäftspartnern, aber auch mit unseren Mitarbeitern. Auch das unternehmerische Verständnis ist von der genossenschaftlichen Philosophie geprägt. Während börsenorientierte Unternehmen vielfach zu kurzfristigen Entscheidungen getrieben werden, können wir bei R+V viel langfristiger und konsequenter planen.

## **Die Ergebnisse der jüngsten Mitarbeiterbefragung sind hervorragend. Das Mitarbeiter-Engagement ist bei R+V um ein Viertel höher als in der gesamten Versicherungsbranche. Gibt es ein Erfolgsgeheimnis?**

**MARSCHLER:** Das ist kein Geheimnis, sondern ein Spiegel unserer Unternehmenskultur. Wir sind stolz darauf, dass sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so offensichtlich mit ihrer Arbeit und dem Unternehmen R+V identifizieren. Neben der Arbeitszufriedenheit spielt gewiss auch die Sicherheit der Arbeitsplätze eine Rolle. Wir nehmen die Verantwortung für unsere Beschäftigten sehr ernst – eine Hire-and-Fire-Mentalität hat in unserem Unternehmen keinen Platz. Es freut mich sehr, dass die Zufriedenheit im Innendienst und im Außendienst exakt gleich hoch ist. Das zeigt uns, dass diese beiden Unternehmensbereiche trotz unterschiedlicher Aufgaben eine gemeinsame Kultur teilen.

## **Auch von unabhängigen Instituten bekommt R+V regelmäßig sehr gute Bewertungen als Arbeitgeber. Was bedeuten diese Auszeichnungen für das Unternehmen?**

**MARSCHLER:** Es ist eine Bestätigung, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Außerdem sind Gütesiegel wie „Top Arbeitgeber“ oder die Platzierung auf der Liste der „100 Besten Arbeitgeber Deutschlands“ des Great Place to Work Institute eine Orientierungshilfe für Nachwuchskräfte. Viele Mitarbeiter kommen allerdings auch durch die Empfehlung von Bekannten oder Verwandten zu R+V. Es gibt hier viele Familien, die schon seit Generationen im Unternehmen arbeiten.

## **In Zukunft wird es immer schwieriger, qualifizierte Mitarbeiter zu finden – der Begriff vom „Kampf um Talente“ geht um. Wie stellt sich R+V auf diese Herausforderung ein?**

**MARSCHLER:** Ein gutes Gehalt allein genügt heute nicht mehr, um talentierte Nachwuchskräfte zu gewinnen. Junge Menschen suchen auch spannende Zukunftsperspektiven, familienfreundliche Rahmenbedingungen und eine gute Arbeitsatmosphäre. All dies bietet R+V. Ob im Innendienst oder im Außendienst – die Entwicklungsmöglichkeiten und Weiterbildungsangebote in unserem Unternehmen sind sehr vielfältig und interessant. Ein sehr effektiver Weg, kompetente Mitarbeiter zu finden, ist die Erstausbildung. In den vergangenen fünf Jahren haben wir die Zahl unserer Ausbildungsplätze vervierfacht und bieten jetzt erstmals auch die Azubi-Ausbildung im Außendienst an. Sicherheit ist auch ein wichtiger Aspekt: Einen guten Abschluss vorausgesetzt, sichern wir unseren Auszubildenden bei der Einstellung einen festen Arbeitsvertrag zu. Dieses Risiko gehen wir ein, obwohl wir am Anfang ja gar nicht wissen, wo wir die jungen Menschen später einsetzen können. Aber wir wollen ihnen gute und klare Botschaften geben. Ich bin sicher, dass wir auch in Zukunft talentierte Nachwuchskräfte für uns gewinnen können. R+V ist ein starker und attraktiver Arbeitgeber – mit einem interessanten Mix aus Tradition und Moderne.

## **Die Politik fordert mehr Frauen in den Chefetagen. Wie stehen Sie zu dieser Forderung?**

**MARSCHLER:** Zu Beginn meiner Tätigkeit bei R+V vor rund 32 Jahren hatte ich eine großartige Vorgesetzte. Seitdem bin ich ein absoluter Anhänger von Frauen in Führungsposi-





### **Schätzt die persönliche Begegnung**

an den Meeting-Points: R+V-Personalchef Hans-Christian Marschler

tionen: Die meisten Frauen haben einen guten Blick für die vielen unterschiedlichen Facetten eines Menschen und bewerten nicht nur die Leistung. Momentan arbeiten bei R+V rund 20 Prozent Frauen in Führungspositionen. Aber es ist gewünscht und gewollt, dass es künftig auch bei R+V mehr Managerinnen gibt. Das erreichen wir ganz bestimmt auch ohne Quotenregelungen.

### **Wagen Sie eine Zukunftsprognose: Wie sieht in 10 Jahren ein Arbeitsplatz bei R+V aus?**

**MARSCHLER:** Wahrscheinlich technisierter, mobiler und flexibler – aber hoffentlich nicht anonym. Sicherlich werden

Teambesprechungen und Projektarbeit zunehmend in virtuellen Räumen stattfinden – so können die Mitarbeiter auch über weite Entfernungen miteinander arbeiten. Allerdings bin ich der Überzeugung, dass das Büro ein wichtiger Treffpunkt bleiben wird. Nicht jeder ist dafür geboren, isoliert und abgekoppelt vom sozialen Umfeld des Betriebes zu Hause zu arbeiten. Wie wichtig die direkte Begegnung ist, zeigt sich auch an den vielen Meeting-Points, die wir überall in unserem Haus eingerichtet haben. Trotz vielfältiger technischer Kommunikationsmöglichkeiten treffen sich die Kollegen hier persönlich und tauschen sich aus. Auch das gehört zur Kultur unseres Unternehmens.





#### Aus- und Weiterbildung

## Jung und motiviert: Guter Start in die berufliche Zukunft

Das Abschlusszeugnis in der Tasche und einen aufregenden neuen Lebensabschnitt vor sich: Schulabgänger haben klare Vorstellungen von ihrem künftigen Berufsleben. Teamgeist und Spaß an der Arbeit stehen ganz oben auf ihrem Wunschzettel, ebenso wie Karrieremöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit. Nils Conradi (22) hat ganz gezielt nach einem Ausbildungsplatz im Außendienst gesucht: „Immer nur im Büro zu sitzen, ist für mich unvorstellbar. Ich möchte vielfältige Erfahrungen sammeln, neue Menschen kennenlernen und dabei möglichst selbstständig arbeiten.“ All dies hat er in seiner Ausbildung zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzen im Außendienst gefunden – und das bei seinem Wunsch-Arbeitgeber: „Bereits mein Vater und mein Opa haben hier gelernt und mir R+V als Arbeitgeber empfohlen.“

Ein Stubenhocker war Nils Conradi schon als Kind nicht. Bereits als vierjähriger Knirps verbrachte er viel Zeit auf dem Fußballplatz und träumte davon, einst ein erfolgreicher und umjubelter Fußballstar zu werden wie sein Vorbild Mehmet Scholl: „Irgendwann musste ich mir allerdings eingestehen,

## Interessant und vielfältig: Ausbildungswege bei R+V

Der Kaufmann für Versicherungen und Finanzen im Innendienst oder Außendienst ist nur einer von mehreren Ausbildungswegen bei R+V.

### Für Technik-Fans:

#### **Fachinformatiker Anwendungsentwicklung**

Technisch interessierte Schulabgänger können ihren Traumjob als Fachinformatiker Anwendungsentwicklung finden. Nach der Ausbildung können sie bei der Planung und Umsetzung von kreativen IT-Lösungen mitwirken oder sich für die Betreuung der 20.000 Anwender und fast eine Million Softwarepakete entscheiden.

### Karriere-Sprungbrett:

#### **Ausbildungsintegriertes Studium**

Manchmal fällt die Entscheidung schwer: Studium oder Berufsausbildung? Mit den ausbildungsintegrierten

Studiengängen Versicherungswirtschaft und Wirtschaftsinformatik können besonders ehrgeizige Abiturienten beides verbinden. Schon nach kurzer Zeit haben sie mit dem IHK-Ausbildungsabschluss und dem Bachelor zwei berufsqualifizierende Abschlüsse in der Tasche – und obendrein die besten Karrierechancen bei R+V.

### Trainee-Programme: Die Praxis nach der Uni

Engagierte Hochschulabsolventen finden bei R+V vielfältige Karrierechancen in Innendienst und im Außendienst. Gesucht werden Studenten mit guten Abschlüssen in den Fachrichtungen Wirtschaftswissenschaften, Mathematik, Informatik oder Jura.

### Gute Zukunftsaussichten

Stillstand ist ein Fremdwort bei R+V. In Absprache mit der Führungskraft hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit zur Weiterbildung. Wer vorwärtskommen will, kann sein Wissen in Seminaren oder Lehrgängen erweitern oder bei der Projektarbeit zeigen, was in ihm steckt.

dass mir das ganz große Talent für eine Profikarriere eben doch fehlt.“ Aber treu geblieben ist er dem „Leder“ dennoch – und das nicht nur bei den Spielen „seines“ Clubs FC Bayern München. Viermal in der Woche steht der junge Rheingauer in der Nähe seines Heimatortes Walluf auf dem Platz und findet beim Sport einen guten Ausgleich zum Beruf.

### Ein Jahr im Pool – Ausbildung mit Auszeichnung

Kurz vor Abschluss seiner Ausbildung blickt Nils Conradi züversichtlich in die Zukunft: Als frischgebackener Privatkunden-Bezirksleiter und Experte für Sachversicherungen will er in den kommenden Monaten endgültig beweisen, was in ihm steckt. Die zweieinhalbjährige Ausbildung hat ihn in

### Von Erfahrung profitieren:

Christian Bsullak (links) hat Nils Conradi ab dem zweiten Lehrjahr begleitet.



Theorie und Praxis umfassend auf seine Aufgaben vorbereitet. Angefangen hat es im ersten Lehrjahr mit einer speziellen Gruppenausbildung, genannt Poolausbildung. In einem eigenen „Großraumbüro“ mit komplett ausgestatteten Arbeitsplätzen durchlaufen die Berufsanfänger mit Schwerpunkt Innendienst und Außendienst gemeinsam die einzelnen Ausbildungsabteilungen. Dabei vermitteln ihnen Fachausbilder in Theorie und Praxis alles Wichtige rund um die verschiedenen Versicherungssparten. „Wir waren ein tolles Team und haben in dieser Zeit viel voneinander und miteinander gelernt. Auch heute noch halten wir engen Kontakt.“

Die R+V-Poolausbildung „Mehr Raum zum Lernen“ begeistert nicht nur die Auszubildenden. Das vorbildliche Konzept wurde vor zwei Jahren mit dem Bildungspreis „InnoWard“ der Deutschen Versicherungswirtschaft ausgezeichnet.

#### **In der Volksbank Erfahrungen sammeln**

Nach der einjährigen Poolausbildung wechseln die Auszubildenden mit Schwerpunkt Innendienst in die jeweilige Fachabteilung, die Auszubildenden im Außendienst in eine Filiale

der Volksbanken und Raiffeisenbanken oder eine R+V-Generalentur. Nils Conradi arbeitet seit August 2010 gemeinsam mit 23 anderen R+V-Kollegen im Versicherungsbüro der Wiesbadener Volksbank. Der richtige Umgang mit den Kunden war für ihn die größte Herausforderung in der zweiten Ausbildungshälfte. Wann muss ich reden, wann zuhören? Welche Argumente überzeugen Kunden? Wie organisiere ich Sonderaktionen? „Am Anfang war ich noch unsicher und habe eigentlich nur zugehört“, erinnert sich der Auszubildende lächelnd. Aber nach und nach eignete er sich vieles von seinem Verkaufsausbilder Christian Bsullak an und gewann an Selbstbewusstsein.

Mit Bsullak hat der sportliche Azubi nicht nur einen guten Ausbilder gefunden, sondern auch einen begeisterten Fußballkameraden. Gemeinsam holten sie vor zwei Jahren beim alljährlichen R+V-Fußballturnier den Pokal für ihre Filialdirektion – und diesen Ehrgeiz haben sie auch für 2012. Denn auf eines legt der Privatkunden-Bezirksleiter in spe besonderen Wert: „Unser Team soll zu den Besten gehören – bei der Arbeit und beim Sport.“

Vertriebsvorstand Heinz-Jürgen Kallerhoff: „Unsere rund 5.000 Außendienst-Mitarbeiter sind das Aushängeschild von R+V. In unserem Team sind junge Kollegen mit Freude am Verkauf und Kundenorientierung immer willkommen.“



Beruf und Familie vereinbaren

## Kinder, Teilzeit und Karriere

„In meinem Freundeskreis habe ich gesehen, wie oft die Frauen nach der Kinderpause nicht in ihren alten Job zurückkonnten oder erst gar keine Teilzeitstelle bekamen.“ Katrin Ludwig ging es allerdings anders: Nach den Geburten von Kim (5) und Ben (2) hat sie sich für Teilzeit entschieden. Heute arbeitet sie 19 Stunden die Woche. Und ist Projektleiterin im EDV-Bereich. „Dass ich mit einer 19-Stunden-Woche Projekte leiten darf, ist schon etwas Besonderes“, weiß die 34-Jährige. „Aber die Führungskräfte in unserem Bereich stehen voll dahinter.“ Und bei ihrem Arbeitgeber R+V stimmen die Voraussetzungen: Flexible Teilzeit-Modelle und eine Arbeitszeit, die sich zwischen sechs Uhr morgens und acht Uhr abends frei einteilen lässt, erleichtern es den Mitarbeitern, Beruf und Privatleben miteinander zu verbinden.

### Von den Chefs kommt viel Verständnis

Bei dem schwierigen Balanceakt zwischen Kindern und Beruf fühlt sich die mathematisch-technische Assistentin von ihren Führungskräften unterstützt und gefördert. „Nach der ersten Geburt war ich nach einem Dreivierteljahr wieder im







„Mit Familie kann man es nicht besser haben. Ich musste nie Bauchweh haben, ob ich nach der Elternzeit meinen Job noch habe. Und auch meiner Karriere haben die Kinder keinen Abbruch getan.“

Büro, da habe ich die erste Projektleitung übernommen. Und im vergangenen Jahr kam das nächste Projekt“, erzählt sie. Dabei ging es um die komplette Telefonanlage im R+V-Service-Center, der zentralen Hotline für R+V-Kunden, die termingerecht ausgetauscht werden sollte. Ein halbes Jahr Auswahlphase, ein Jahr Umsetzung. „Das war ein sehr, sehr enger Zeitplan“, erinnert sich Katrin Ludwig und fügt nicht ohne Stolz an: „Aber wir sind fertig geworden – in time, in budget.“

70 Mitarbeiter waren ganz oder zeitweise an dem Projekt beteiligt, in den heißen Phasen war die junge Mutter auch zu Hause für Fragen erreichbar. Wenn die Kinder krank waren, nahm sie schon mal den Laptop mit nach Hause und arbeitete im „Home-Office“. „Da habe ich nie ein böses Wort gehört“, erinnert sie sich. „Mit den Führungskräften war das abgesprochen, und auch den Vorstand hat es nicht gestört, wenn er mich zu Hause anrief und meine Kinder im Hintergrund spielten.“ Solche Mehrarbeitsstunden fließen bei R+V auf ein Gleitzeitkonto und können später wieder abgebaut werden.

Katrin Ludwig blieb nach der Geburt ihrer Tochter nur neun Monate zu Hause, nach Sohn Ben ein Jahr. Möglich macht das eine starke Familie: „Alle Großeltern reißen sich um die Kinder. Da können wir dankbar sein, dass es so gut klappt.“ Wenn aber die Kindergartenplätze knapp sind, die Großeltern weit weg wohnen oder die Eltern die Kleinkinderzeit voll auskosten wollen? Kein Problem: Bis zu drei Jahre Elternzeit sind gesetzlich vorgesehen, R+V legt noch mal sechs Monate drauf – mit Garantie auf den Arbeitsplatz.

#### **Die Rasselbände bändigen**

Als Kind war Katrin Ludwig klar: „Ich wollte Kindergärtnerin werden – ich fand es so toll, dass die den ganzen Tag spielen konnten.“ Später interessierte sie sich vor allem für den erzieherischen Aspekt. „Ich habe dann lange Jugendmannschaften trainiert – und im Grunde ist das wie eine Teamleitung“, vergleicht sie ihren frühen Traumberuf mit den heutigen Aufgaben. „Auch ein Projektteam kann wie eine Rasselbände sein, die man zu einem Team zusammenführen muss.“





**Fällt die Kinderbetreuung überraschend aus**, können R+V-Mitarbeiter ihre Sprösslinge mit zur Arbeit bringen: im Eltern-Kind-Büro.

Dass sie Kinder haben wollte, war klar. Ein Unternehmen, das dies nicht ermöglicht, hätte sie wohl längst verlassen. „Mit Arbeitszeiten von 8 bis 16 Uhr kommt man mit kleinen Kindern ins Schlingern“, berichtet sie vom Familienalltag. „Wenn die Kinder morgens quengelig sind, sich nicht anziehen lassen wollen, dann komme ich eben eine halbe Stunde später ins Büro. Das ist hier easy.“ Trotzdem ist es nicht immer einfach, die Balance zwischen Kinderzeit und Ar-

beitszeit hinzubekommen. „Man muss als Frau und Teilzeitkraft auch den Mut haben, Grenzen zu setzen“, weiß die selbstbewusste IT-Spezialistin. „Aber das hat mir nicht geschadet. Man hat mir jetzt eine Teamleitung angeboten.“ Seit 2012 ist Katrin Ludwig für den Verbesserungsprozess im IT-Ressort zuständig. Eine Aufgabe, über die sie sich freut: „Ich will ja nicht arbeiten gehen um der Arbeit willen. Ich will auch etwas leisten, dem Unternehmen etwas bringen.“

## Beruf und Familie bei R+V

Kann ich Kind und Karriere miteinander vereinbaren?  
R+V bietet einiges, das Eltern das Leben leichter macht:

- + Die Tagesmutter ist krank, der Hort hat Betriebsferien? Einen kurzfristigen Betreuungseingpass können R+V-Mitarbeiter in den großen Niederlassungen in Eltern-Kind-Büros überbrücken. In Wiesbaden beispielsweise sind die Kinder im Spielzimmer unter Aufsicht, Küche, Wickeltisch und Kinderdusche vervollständigen die Einrichtung. Und am Schreibtisch können Mama und Papa trotz der Ablenkung Telefonate führen und Mails beantworten.
- + Teilzeitmodelle, flexible Arbeitszeit und bei Bedarf Telearbeit – so können Kinderbetreuung, die Pflege der

Eltern oder andere private Verpflichtungen mit der Arbeit unter einen Hut gebracht werden.

- + Die drei Jahre Elternzeit, die nach dem Gesetz möglich sind, können bei R+V nochmal um sechs Monate verlängert werden. Dazu gibt es Sonderurlaube bei Geburt und Erkrankung des Kindes – das erleichtert die Familienplanung. Und für die Erstausrüstung legt R+V 250 Euro Geburtsbeihilfe drauf.
- + Bei Notfällen hilft das Helfernetzwerk von R+V – die Sozialberatung vermittelt auch Leihomas.
- + Die Schatzinsel e. V., gegründet von engagierten R+V-Mitarbeitern, ist ein Kindergarten in Wiesbaden, der Kleinkinder ab dem sechsten Lebensmonat betreut.





Sozialberatung

## Hilfe zur Selbsthilfe: Mitarbeiter durch Krisen lotsen

Heilen, lehren, pflegen: Mädchen begeistern sich oft für soziale Aufgaben. Ärztin, Lehrerin oder Krankenpflegerin stehen ganz oben auf der Liste ihrer Traumberufe. So auch bei Karin Engel. Bereits als Zehnjährige verkündete sie ihrer Mutter: „Ich will Menschen in ihrer Entwicklung begleiten.“ Und dieser Wunsch ist Wirklichkeit geworden – auch wenn ihr Lebensweg sie nicht als Kinderärztin in die armen Länder dieser Welt geführt hat, wie ursprünglich erträumt. Karin Engel ist in Wiesbaden geblieben und unterstützt als Leiterin der Sozialberatung seit vielen Jahren R+V-Mitarbeiter in schwierigen Lebenssituationen.

Das Leben geht manchmal seltsame Wege und führt auf Umwegen zum Traumberuf. Das ersehnte Medizinstudium noch immer im Hinterkopf, entschied sich Karin Engel nach der Schule zunächst für eine Ausbildung zur Versicherungskauffrau bei R+V: „Ich wollte Berufserfahrung sammeln und arbeitete nach der Ausbildung noch einige Jahre in der Unfallschadenabteilung, dann als erste freigestellte Betriebsrätin im gesamten Unternehmen.“ Dass ihr Kindheitstraum

## Weshalb gibt es bei R+V eine betriebliche Sozialberatung?

Private oder berufliche Probleme können Mitarbeiter so belasten, dass ihre Arbeit erheblich darunter leidet. Wenn sie keinen Ausweg aus ihrer Notlage finden, werden sie womöglich sogar körperlich oder seelisch krank. Das beeinträchtigt nicht nur die betroffenen Mitarbeiter und ihre Familien, sondern auch die Kollegen und schlussendlich das ganze Unternehmen – Fehlzeiten nehmen zu, die Arbeit bleibt liegen. R+V lässt die Mitarbeiter im Innen- und Außendienst und Führungskräfte mit ihren Sorgen nicht alleine: Nach dem Grundgedanken der genossenschaftlichen Philosophie leistet die betriebliche Sozialberatung „Hilfe zur Selbsthilfe“ und bietet nachhaltige und professionelle Lösungsmodelle durch ausgebildete Fachkräfte an.

ausgerechnet im eigenen Haus in Erfüllung gehen könnte, kam ihr damals nicht in den Sinn. Aber als im Jahr 1989 die betriebliche Sozialberatung bei R+V aufgebaut wurde, hat sie sich sofort engagiert. Ein nebenberufliches Studium der Sozialpädagogik mit Schwerpunkt Sozialmedizin an der Wiesbadener Hochschule sowie eine Zusatzqualifikation als Heilpraktikerin für Psychotherapie brachten ihr das nötige Rüstzeug für ihre neue Aufgabe. Heute, 23 Jahre nach Gründung der R+V-Sozialberatung, kann Karin Engel eine stolze

**Hilfreicher als Mitleid ist das Mitgefühl:** Karin Engel, Leiterin der Sozialberatung, unterstützt Mitarbeiter in schwierigen Lebenslagen mit konkreten Ratschlägen.

Zwischenbilanz ziehen: Fast 40.000 Beratungen haben die Sozialberater in Wiesbaden gemeinsam mit den Sozialhelfern an den verschiedenen Standorten in ganz Deutschland absolviert – durchschnittlich pro Jahr über 1.700-mal Hilfe in schwierigen Lebenslagen geleistet. Karin Engel ist sehr dankbar für die Unterstützung der Sozialhelfer: „Ihre großartige und wertvolle Arbeit ist nicht nur für den Einzelnen wichtig, sondern für das gesamte Unternehmen.“

### Ein Netzwerk der Hilfe

Familienprobleme, Sucht oder Krankheiten machen vor Firmmentoren nicht halt und zehren an Energie und Arbeitskraft. Wenn die Ehe in einer Krise steckt, der Schuldenberg schier unüberschaubar geworden ist oder die Pflege der dementen Mutter die letzte Kraft raubt, bekommen R+V-Mitarbeiter bei den Sozialberatern schnelle und unbürokratische Hilfestellung. Auch wer nach langer Krankheit wieder ins Berufsleben einsteigen möchte, findet hier Unterstützung.

Was kann der Betroffene selbst tun, um seine Schwierigkeiten zu überwinden? Wer kann bei der Lösung helfen? „Oft nimmt schon die Gewissheit, nicht mehr allein mit allem fertig werden zu müssen, den Mitarbeitern eine schwere Last von den Schultern“, sagt Karin Engel. Sie nimmt sich viel Zeit für die Beratung, analysiert die Situation und vermittelt Kontakte zu Behörden, Beratungsstellen, Selbsthilfegruppen oder einem sehr tragfähigen Helfer-Netzwerk im eigenen Haus. Bei traumatischen Erlebnissen bekommen die Mitarbeiter Soforthilfe von den erfahrenen Psychotherapeuten und Psychologen der R+V-Dienstleistungstochter HumanProtect.



Nicht immer gehen die Mitarbeiter aus eigenem Antrieb in die Sozialberatung. Suchtkranke zum Beispiel kommen häufig auf Anraten ihres Chefs. „Wenn die Arbeit leidet, weil ein Alkoholkranker häufig fehlt, unkonzentriert ist und vieles vergisst, müssen unsere Vorgesetzten einschreiten“, erzählt Karin Engel. Und sogar gesetzlich ist der Arbeitgeber beim Missbrauch von Suchtmitteln in der Pflicht: Wenn er seine Mitarbeiter betrunken Auto fahren oder arbeiten lässt, vernachlässigt er seine Fürsorgepflicht und kann haftbar gemacht werden.

### **Schweigepflicht gilt auch für Sozialhelfer**

Obwohl der Weg in die Sozialberatung grundsätzlich freiwillig ist, weiß Karin Engel, dass es für viele Menschen anfangs eine große Hürde ist, offen über ihre Probleme zu sprechen. Die Befürchtung, dass etwas Vertrauliches nach außen dringen könnte, kann die Sozialpädagogin jedoch entkräften: „Wir haben keine Kontrollfunktion. Sozialberater unterliegen ebenso wie Ärzte der Schweigepflicht. Wenn unsere Kollegen dies wollen, bleibt jedes Wort unter vier Augen und vier Ohren.“ Das gilt auch für Konflikte am Arbeitsplatz. Aber

meist gelingt es ihr mit Zustimmung der Betroffenen, alle Beteiligten am „Tisch der Lösung“ zu versammeln: „Im hektischen Arbeitsalltag achten wir oft zu wenig auf die Bedürfnisse der anderen und verletzen sie damit unabsichtlich. Wenn in einem offenen Gespräch jeder versucht, sich in den anderen hineinzusetzen, sind wir schon auf einem guten Weg.“ Mediation liegt Karin Engel ebenso am Herzen wie das Thema Vorsorge. Gemeinsam mit der Personalentwicklung bietet sie im Rahmen des Gesundheitsmanagements beispielsweise Seminare für Führungskräfte an, damit Krankheiten wie Burn-out erst gar nicht auftreten.

### **Weltenbummlerin mit Herz**

Ihre Sehnsucht nach fremden Ländern und Kulturen stillt Karin Engel jedes Jahr im Januar. Dann nimmt sie vier Wochen Urlaub und unterstützt mit ihrem eigenen Verein kleine, unbekanntere soziale Projekte auf der ganzen Welt – in Waisenhäusern, Krankenstationen oder Dorfschulen. Mit unvergesslichen Erlebnissen und wertvollen Erkenntnissen im Herzen kommt sie anschließend gerne wieder zurück nach Wiesbaden, zurück zu R+V.

„Das Leben ist wie ein Mobile: Es muss ein Gleichgewicht geben zwischen Berufsleben, Familie, Freunden und Partnerschaft, Lebenssinn und Gesundheit.“



## Impressum

### **Herausgeber**

R+V Versicherung  
Konzern-Kommunikation  
Raiffeisenplatz 1  
65189 Wiesbaden  
Tel. 0611 533-4375  
Fax 0611 533-774375  
G\_Kommunikation@ruv.de  
www.ruv.de

### **Redaktion**

Rita Jakli (verantwortlich), Brigitte Römstedt, Stefanie Simon

### **Design**

Heisters & Partner  
Corporate and Brand Communication, Mainz

### **Fotografie**

Uwe Aufderheide, Hamburg  
Michael Rast, St. Gallen, Schweiz

### **Lithografie**

Koch Lichtsatz & Scan GmbH, Wiesbaden

### **Druck**

Görres-Druckerei und Verlag GmbH, Neuwied  
Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Faserstoff

Die R+V Versicherung dankt allen Mitarbeitern, die an der Bildreportage beteiligt waren.

© 2012 bei R+V Versicherung AG, Wiesbaden





**R+V Versicherung**

Raiffeisenplatz 1

65189 Wiesbaden

Tel. 0611 533-4375

Fax 0611 533-774375

[www.ruv.de](http://www.ruv.de)