



Wettbewerb um IT-Fachkräfte: Versicherer suchen neue Wege

Michael Fiedler

Die Digitalisierung erhöht den Bedarf an Softwareentwicklern, Datenexperten und KI-Spezialisten – gleichzeitig konkurrieren Versicherer mit Technologieunternehmen um dieselben Talente. Um sich als attraktive Arbeitgeber zu positionieren, setzen immer mehr Unternehmen auf neue Recruiting-Formate. Die LVM Versicherung zeigt mit einem ungewöhnlichen Ansatz, wie der Einstieg in den Bewerbungsprozess persönlicher werden kann.

Digitalisierung verschärft den Wettbewerb um IT-Talente

Die Versicherungswirtschaft befindet sich mitten im digitalen Wandel. Künstliche Intelligenz, automatisierte Schadenbearbeitung, Cloud-Technologien oder moderne Kundenportale verändern Geschäftsprozesse ebenso wie die Anforderungen an die Belegschaften. Entsprechend wächst der Bedarf an Softwareentwicklern, IT-Architekten, Data Scientists und weiteren Technologiespezialisten. Damit stehen Versicherer jedoch in direkter Konkurrenz zu Technologieunternehmen, Beratungen oder Industrieunternehmen, die ebenfalls um qualifizierte Fachkräfte werben. Für viele Häuser reicht es deshalb nicht mehr aus, offene Stellen über klassische Stellenanzeigen zu besetzen. Stattdessen gewinnt die Arbeitgebermarke zunehmend an Bedeutung.

Der erste Kontakt ersetzt die erste Bewerbung

Vor diesem Hintergrund verändern sich auch Recruiting-Prozesse. Immer häufiger setzen Unternehmen auf niedrigschwellige Formate, bei denen zunächst das gegenseitige Kennenlernen im Vordergrund steht. Erst im Anschluss folgt der eigentliche Bewerbungsprozess. Ein Beispiel liefert die LVM Versicherung. Der Versicherer aus Münster bietet interessierten IT-Fachkräften sogenannte Kaffee-Dates auf dem Unternehmenscampus an. Statt einer vollständigen Bewerbung genügt zunächst eine kurze Kontaktaufnahme über die Karriereseite. Anschließend prüfen IT-Mitarbeitende die vorhandenen Qualifikationen und vermitteln den Kontakt zu passenden Fachbereichen. Nach Angaben der LVM findet das erste Gespräch in der Regel innerhalb einer Woche statt. Erst wenn beide Seiten grundsätzliches Interesse an einer Zusammenarbeit

sehen, beginnt das reguläre Bewerbungsverfahren mit Bewerbungsunterlagen, Gesprächen und der formalen Auswahl.

Persönliche Eindrücke werden zum Recruiting-Instrument

Der Ansatz verfolgt ein klares Ziel: Potenzielle Bewerber sollen das Unternehmen zunächst als Arbeitsumfeld kennenlernen. Gerade Versicherer sehen sich häufig mit dem Vorurteil konfrontiert, zwar sichere Arbeitgeber zu sein, jedoch weniger mit modernen IT-Arbeitsplätzen oder innovativen Projekten in Verbindung gebracht zu werden. Nach Angaben der LVM entstand das Format im Zuge der Überarbeitung des IT-Karriereportals. Das Unternehmen wollte Interessierten die Möglichkeit geben, den Campus, die Arbeitsweise und die technischen Themen unverbindlich kennenzulernen. Rund 80 Prozent der Teilnehmer erhalten nach Unternehmensangaben im Anschluss an den regulären Auswahlprozess ein Vertragsangebot.

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4950933/Wettbewerb-um-IT-Fachkraefte-Versicherer-suchen-neue-Wege/>