

Nähe schafft Sympathie, auch im Bewerbermarkt – Persönlichkeit ist wichtiger als Fachkompetenz

Die Versicherungsbranche als Arbeitgeber wird von 69 Prozent der Bewerber als äußerst oder sehr attraktiv beurteilt. Im Kampf um Bewerber muss sich die Assekuranz vor allem mit der öffentlichen Verwaltung (63%), IT-Branche (61%) und Banken-Branche (60%) messen, die ähnlich hohe Attraktivitätswerte als Arbeitgeber erhält. Für High-Potentials - Bewerber mit überdurchschnittlich vielen Kompetenzen und fachlichen Zusatzqualifikationen - steht die IT-Branche (83%) in Sachen Arbeitgeberattraktivität knapp an erster Stelle.

Hygienefaktoren wie Jobsicherheit und Work-Life-Balance werden häufig mit der Versicherungsbranche als Arbeitgeber in Verbindung gebracht. Doch einen besonderen Einfluss auf die Arbeitgeberattraktivität von Versicherungsgesellschaften haben Innovationsorientierung und Transparenz bzw. eine offene Organisationskultur. Diese Begeisterungsstifter werden jedoch nicht einmal von einem Drittel der Bewerber mit der Versicherungsbranche assoziiert. Die zehn beliebtesten Arbeitgeber der Branche sind: Allianz, AXA, ADAC, ERGO, Allianz Direct, HUK-Coburg, DEVK, R+V, Debeka und ARAG. Aufmerksam auf einzelne Marken werden Bewerber durch Werbung für Stellenangebote, aber auch durch gute Produktwerbung. Besonders häufig wird Werbung von Allianz, AXA DEVK und Ergo wahrgenommen. Auch Werbung von Finanzvertrieben wie Profina, DVAG und Swiss Life Select fallen den Bewerbern auf.

Dies sind die Ergebnisse der Sirius Campus Marktuntersuchung „Personalgewinnung in der Assekuranz“, die unter 847 Planern, Einstiegern und Abbrechern der Versicherungsbranche ab 16 bis 50 Jahren im Juni 2024 durchgeführt wurde.

Persönlicher Austausch im Bewerbungsprozess wichtig

Rund ein Drittel der Bewerber wurden über Stellenportale und ihrem sozialen Umfeld auf die Versicherungsbranche als Arbeitgeber aufmerksam. Doch viel wirksamer für eine erfolgreiche Bewerbung sind eine örtliche Präsenz von Gesellschaften und vor allem für vertriebsorientierte Bewerber eine direkte Ansprache durch einen Vermittler. Informationen und Stellen in der Versicherungswirtschaft werden mehrfach über die Website der Versicherungsgesellschaften, Stellenportale und berufliche Netzwerke eingeholt. Wichtiger für eine erfolgreiche Bewerbung sind jedoch ein persönlicher Austausch auf Networking-Veranstaltungen und ein offener Austausch im Bewerbungsgespräch und in Assessment-Centern. Am häufigsten dienen Indeed, LinkedIn und Stepstone für die Informationssuche – eine besonders positive Wirkung auf den Einstieg weisen jedoch die Online-Portale Bankjob, Jobware und meinestadt auf. Auch Soziale Medien spielen im Informations- und Bewerbungsprozess eine Rolle. Wenn auch seltener genutzt ist die Wirkung von TikTok auf den Erfolg der Bewerbung am stärksten.

Vertriebler achten auf Kundenorientierung und Nachhaltigkeit

Rund ein Drittel (31%) der Bewerber haben einen vertrieblichen Schwerpunkt. Vertriebler sind positiv gegenüber ihrer beruflichen Entwicklung eingestellt und haben genaue Ziele und Pläne für ihr Berufsleben. Deswegen achten sie auch mehr auf Karrieremöglichkeiten und unternehmerischen Freiheiten. Vertriebsorientierte Bewerber suchen im Arbeitsleben auch mehr als andere den Kontakt zu Menschen und möchten ihre Kunden unterstützen. Aus diesem Grund sind ihnen Arbeitgeber mit hoher Kunden- und Nachhaltigkeitsorientierung auch wichtiger als Bewerber für den Innendienst. „Vertriebler sind sehr sensible, wenn es um die Fairness für Kunden geht. Kommunikation über eine besondere Servicequalität und Kundenorientierung einer Gesellschaft ist für Bewerber und den bestehenden Vermittlern ein zentraler Motivationsfaktor“,

betont Dr. Gaedeke. Diese und weitere Ergebnisse zur Gestaltung eines optimalen Rekrutierungsprozesses werden am 24. Juli in einem Online-Ergebnisworkshop vorgestellt. Für Anmeldungen klicken Sie bitte [hier](#).

Über die Untersuchung

Die umfangreiche qualitative und quantitative Untersuchung „Personalgewinnung in der Assekuranz“ liefert detaillierte Erkenntnisse über die Gestaltung eines erfolgreichen Bewerbungsprozesses vom ersten Kontakt bis zum Onboarding. In Treiber- und Candidate Journey Analysen werden die Stellhebel für die Rekrtierung einer Versicherungsgesellschaft dargestellt. Weitere Informationen zur Untersuchung „Personalgewinnung in der Assekuranz“ erhalten Sie [hier](#).