



en4c!ngperformance

Thesenpapier IT-Steuerung in Versicherungen

Nachwuchssorgen in der Versicherungs-IT

Frischzellenkur notwendig? Eine klare IT-Personalstrategie hilft

Bereits heute können viele Versicherungsunternehmen den Betrieb ihrer Systeme mit den Skills der bestehenden Mitarbeiter nicht abdecken. Dies liegt daran, dass heute noch größtenteils alte und nicht mehr weiterentwickelte Technologien für die Bestandsführungs- und Kernsysteme im Einsatz sind – die Experten für diese Technologien verabschieden sich gerade in den wohlverdienten Ruhestand und junge Mitarbeiter werden in diesen Technologien nicht mehr ausgebildet bzw. finden diese unattraktiv. Bei einer repräsentativen Altersverteilung bedeutet dies (die übliche Fluktuation mit eingerechnet), dass pro 100 Mitarbeiter im Jahr ca. 13 Mitarbeiter den IT-Bereich verlassen. Somit muss innerhalb von acht Jahren jede Position in der Abteilung einmal neu besetzt werden. Die Fähigkeit zum Betrieb der seit 30+ Jahren in Betrieb befindlichen Bestandssysteme geht damit endgültig verloren, da der Arbeitsmarkt kein passendes Angebot an Fachkräften bietet.

Trotz attraktiver Perspektiven (Innovation, Digitalisierung) und Rahmenbedingungen (Gehalt, Arbeitszeit, Work-Life-Balance) schafft es die Versicherungs-IT nicht, ausreichend Nachwuchskräfte zu rekrutieren. In Folge dessen ist das Durchschnittsalter in der IT der meisten Versicherungsunternehmen deutlich höher, als man erwarten würde. Die Versicherungs-IT hat schlichtweg kein attraktives Image am Bewerbermarkt.

Wenn man nichts dagegen unternimmt, kann dies zu einem echten Risiko für das gesamte Unternehmen werden.

Kommen Ihnen folgende Punkte bekannt vor?

- _ **Frustriertes IT-Team** – permanente Kapazitätsengpässe und Kopfmonopole führen zu Überlastungssituationen in der gesamten Mannschaft vom Management über den Programmierer bis zum Systemadministrator
- _ **Steigendes Betriebsrisiko für Bestandssysteme** – die Versicherungsunternehmen finden einfach niemanden mehr, der Ihre Systeme betreiben kann und will

- _ **Signifikante, zusätzliche Kosten** – fehlende Kapazitäten zum Betrieb der Bestandssysteme müssen extern beschafft werden; der Markt ist ebenfalls eng und die Preise daher hoch
- _ **Keine Innovation aus der eigenen IT** – es fehlt an aktuellem technischen und methodischen Know-how und damit an Potenzial für kreative und innovative Lösungen
- _ **Stagnierende IT-Organisation** – die IT entwickelt sich nicht weiter und hat keine Chance zum Business Enabler oder Innovator des Unternehmens zu werden – also die Rolle einzunehmen, die von ihr erwartet wird
- _ **Hurra, wir werden 55!** – und mit jedem, der in Rente geht, verliert die IT Know-how und Erfahrung
- _ **Kein Plan für Skill- und Personalmanagement in der IT** – weder die heutigen Skills noch der zukünftige Bedarf an Know-how und jeweiliger Kapazität sind bekannt – von einer Verankerung der strategischen Personalplanung in der IT-Strategie ist keine Spur

Finden Sie auch, dass eine Personalstrategie in der IT eine höhere Priorität verdient hat?

Die richtige Aufstellung Ihrer IT-Teams, die Entwicklung der Skills im Team und die Rekrutierung von passenden Nachwuchskräften müssen Teil der IT-Strategie sein und in einer eigenen IT-Personalstrategie verankert werden. Grundvoraussetzung für die Formulierung der IT-Personalstrategie ist Transparenz über vorhandene sowie benötigte Skills und Kapazitäten. Die Anforderungen an die zukünftigen Skillprofile der IT-Teams ergeben sich aus den Zielen der Teilstrategien Sourcing, Technologie und Architektur. Die Identifikation der Soll-Skills und der Aufbau einer strategischen Personalplanung sind ein erster Schritt in die richtige Richtung – allein durch die Formulierung einer IT-Personalstrategie werden die Probleme allerdings nicht gelöst.

Zusätzlich bedarf es unterstützender Prozesse und Methoden, die in der IT-Steuerung Ihres Unternehmens etabliert werden müssen. Dazu gehören z. B. die regelmäßige Ermittlung von quantitativem und qualitativem Personalbedarf, ein mit der Personalabteilung abgestimmter, durchgängiger Personalentwicklungsprozess, der kontinuierliche Abgleich von Angebot und Nachfrage sowie ein aktiv gelebtes Knowledge Management, insbesondere zum Erhalt des bestehenden internen Know-hows. Es ist gar nicht so unwahrscheinlich, dass auch über die Tarifpolitik gesonderte Anreize für Mitarbeiter mit Schlüsselqualifikationen und in Schlüsselrollen gesetzt werden müssen.

Unerlässlich ist die Ableitung konkreter Ziele sowie die konsequente Steuerung der Maßnahmen zur Realisierung der Ziele. Nur so lässt sich die Umsetzung Ihrer IT-Personalstrategie konsequent und erfolgreich steuern.

Gewöhnen Sie sich an den Gedanken: Verantwortliche für die IT können Personalmanagement nicht mehr an die HR-Abteilung delegieren, sondern müssen sie zum festen Bestandteil ihrer operativen IT-Steuerung machen!

Sind Sie bereit?

4C GROUP AG

Focke Meyer

M: +49 173 346 58 34

Focke.meyer@4cgroup.com



4C GROUP AG

Christoper Kaetz

M: +49 173 346 58 57

Christopher.kaetz@4cgroup.com



Office München

Elsenheimerstraße 55a
D-80687 München
T: +49 89 599 882-0

Office Berlin

Französische Straße 8
D-10117 Berlin
T: +49 30 747 82 98-0

Office Frankfurt

MesseTurm
D-60308 Frankfurt
T: +49 69 269 249-0

Office Düsseldorf

Neuer Zollhof 2
D-40221 Düsseldorf