

Gefragt sind Wille und Leistung

Nachwuchs. Wie die Wiener Städtische junge Fachkräfte auswählt, was sie bietet und erwartet.

VON ALEXANDER BUK, EMILY HIRTMANN, ALEXANDRA BOBOI UND SEBASTIAN GRAF, KLASSE 5BK DER BHAK BRUCK AN DER LEITHA

Gleitzeit, Weiterbildungen, Sporttage, Betriebskindergarten - heutzutage locken Unternehmen mit vielen Benefits. Doch was davon ist gelebte Unternehmenskultur, was bloß Imagepflege? Ein Team von vier jungen Interviewern hat im Gespräch mit Robert Bilek, dem Personalchef der Wiener Städtischen Versicherung, Einblick in die Strategie des Employer Branding erhalten.

Bei der Wiener Städtischen ist vom ersten Arbeitstag an Homeoffice möglich - abhängig vom jeweiligen Tätigkeitsbereich. Die Gleitzeitregelung ermöglicht flexible Gestaltung. Im Außendienst gelten noch freiere Rahmenbedingungen - im Fokus steht die Verfügbarkeit für persönliche Beratungsgespräche mit den Kunden.

Die Bewerbungsphase ist klar strukturiert: Mehr als 4000 Bewerbungen jährlich werden von der fünfköpfigen Recruiting-Abteilung geprüft. Es folgen strukturierte Gespräche, Eignungstests und Persönlichkeitsanalysen. Wer diese erfolgreich durchläuft, darf sich auf mehr als einen „Job“ freuen - nämlich auf einen sicheren Arbeitsplatz mit gu-



Robert Bilek, der Personalchef der Wiener Städtischen Versicherung, mit dem Interviewteam der BHAK Bruck an der Leitha. [Wiener Städtische Versicherung]

tem Arbeitsklima. „Mit Wille und Leistung ist bei uns alles möglich“, so Bilek. Alle zwei Jahre wird ein interner Talente-Pool gebildet. Wer überzeugt, hat beste Chancen aufzusteigen - insbesondere im Vertrieb, wo die Möglichkeiten besonders vielfältig sind. Ein zusätzlicher Motivationsfaktor: eine jährliche Reise für Top-Performer.

Die Wiener Städtische präsentiert sich als moderner Arbeitgeber: Sie bietet einen firmeneigenen Kindergarten, der 1974 als erster seiner Art in Österreich eröffnet wurde, sowie „Social Active Days“ - beispielsweise Müllsammelaktionen - und Lauftreffs mit professionellen Coaches. Zudem profitieren Mitarbeiter von Vergünstigungen bei

zahlreichen Partnerunternehmen. Das Diensthandy darf privat genutzt werden. Weiterbildungen finden während der Arbeitszeit statt.

Ein umfangreicher Bildungskatalog enthält eine Vielzahl an Angeboten - je nach individuellem Bedarf und Karrierestufe. Das Spektrum reicht von regelmäßigen Seminaren bis zu E-Learning. Darüber hinaus wird jährlich ein umfassendes Bildungsprogramm aufgelegt, das neben Finanz- und Versicherungsthemen auch die persönliche Entwicklung in den Mittelpunkt stellt.

Gewandelte Ansprüche

Die Ansprüche von Mitarbeitern haben sich in den vergangenen Jahrzehnten gewandelt. Standen früher das Gehalt und die Arbeitsplatzsicherheit im Vordergrund, sind es heute Flexibilität, Work-Life-Balance und eine sinnstiftende Tätigkeit. „Employer Branding gibt es bei uns seit Jahrzehnten - auch wenn wir es früher nicht so genannt haben. Wer langfristig erfolgreich sein will, muss nicht nur ein attraktives Gehalt bieten, sondern auch eine Unternehmenskultur, die Werte vermittelt und Entwicklungsperspektiven eröffnet“, sagt Bilek. Heute vergleicht man sich regelmäßig mit anderen Versicherungen, doch das

Ziel bleibt gleich: „Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll sich der Arbeitsplatz wie ein zweites Zuhause anfühlen - ein Ort, an dem sie nicht nur Freude an ihrer Arbeit haben, sondern auch wissen, dass ihr Einsatz einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg unseres Unternehmens leistet“, ergänzt Bilek.

Das Thema Fachkräftemangel geht auch an der Wiener Städtischen nicht spurlos vorbei. Dieser Trend verstärkt sich seit fünf bis sieben Jahren, bedingt durch den demografischen Wandel und die Digitalisierung. „Wir sind in der glücklichen Lage, unsere Stellen mit qualifizierten Kandidatinnen und Kandidaten, insbesondere im Außendienst, besetzen zu können. Dennoch erleben wir Fachkräftemangel, vor allem in Bereichen wie Versicherungsmathematik und Risikomanagement. Um dem entgegenzuwirken, setzen wir auf gezielte Nachwuchsförderung durch eigene Ausbildung“, sagt der Personalchef.

Einen wichtigen Beitrag zur Karriereförderung leistet auch das 2022 gegründete Frauennetzwerk „FRIDA“. Mit mehr als 500 Mitgliedern engagiert es sich österreichweit für Karriereförderung, Antidiskriminierung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.