

Gut ausgebildete Lehrlinge - Option für gute Mitarbeiter

Über die Lehrlingsausbildung bei der Allianz Versicherung, über Auswahlverfahren, über Seminarinhalte und weitere Chancen für die Lehrlinge sprach **Christoph Wirl** mit dem Leiter der Personalabteilung.

Was ist generell das Tätigungsfeld der Allianz Gruppe?

Die Allianz Gruppe ist weltweit der größte Finanzdienstleister. Unsere Schwerpunkte sind Versichern, Vermögen und Vorsorge. Wir sind der größte Sachversicherer und auch groß im Lebensversicherungsbereich sowie in der Finanzdienstleistung. Im Bereich der Vorsorge sind wir ebenfalls einer der weltgrößten Anbieter mit unserer Unternehmenszentrale in München.

Beschreiben Sie bitte Ihre Agenden bei der Allianz Versicherung?

Meine Aufgabe bei der Allianz ist die Leitung der Personalabteilung, die bei uns HR-Services heißt. Das umfasst neben der Personaladministration, der Gehaltsverrechnung auch den Bereich Compensation, HR-Controlling und auch die Ausbildung der Lehrlinge.

Wie viele Mitarbeiter und Lehrlinge gibt es in Österreich?

Die Allianz Gruppe Österreich hat derzeit rund 3.000 Mitarbeiter, davon sind aktuell

170 Lehrlinge. Jedes Jahr nehmen wir rund 50 neue auf, davon ca. die Hälfte in Wien.

Wie finden Sie potentielle Lehrlinge für die Allianz? Wie erwecken Sie Aufmerksamkeit bei den jungen Leuten?

Wir haben einen großen Social Media Auftritt auf Facebook sowohl für das Recruiting als auch für Lehrlinge und generell für neue Mitarbeiter. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass wir vor allem junge Menschen damit ansprechen. Auf unserem Karriereportal auf der Website gibt es einen eigenen Unterpunkt für Jugendliche, die sich für einen Lehrberuf bei uns interessieren. Weiters zeigen wir Präsenz bei Messen. Speziell zum Lehrlingsthema sind wir auf der BeSt heuer im März vertreten. Viele Lehrlinge bekommen wir auch über Mundpropaganda, wenn sie ihren Freunden und Bekannten begeistert erzählen, welch großen Umfang das Lernprogramm bei uns hat und welche Aufstiegschancen es gibt. Bei Auftritten vor allem in Handelsschulen und Handelsakademien in Wien halten wir Vorträge, um den Lehrberuf Versicherungskaufmann jungen Leuten näherzubringen und um dabei die Allianz als Arbeitgeber attraktiv zu zeigen. Last but not least erreichen wir durch Inserate in Printmedien die junge Menschen, z.B. in der Wiener U-Bahn-Zeitung „Heute“.

Wie viele Bewerbungen erhalten Sie von Lehrlingen jährlich?

Wir zählen im Raum Wien zwischen 300 und 400 Bewerbungen von Lehrlingen jährlich. In den Bundesländern kenne ich die Zahlen leider nicht, da wir nicht zentral die lokalen Büros besetzen, sondern die jeweiligen Landesbüros dafür selbstständig verantwortlich sind.

Nach welchen Kriterien selektieren Sie Bewerber aus dem Pool?

Wir haben ein mehrstufiges Aufnahme-

Interviewpartner:

Thomas Kellerberger
Geboren 1971 ????
Leiter Human Resources
Allianz Elementar Versicherungs-AG

Beruflicher Werdegang:

Lehre bei der Allianz und bereits seit 25 Jahren im Unternehmen.
Unmittelbar nach der Lehre wechsel in die HR-Abteilung.

www.allianz.at

verfahren. Im ersten Schritt kommen wir von den rund 400 Bewerbern auf ca. 70. Diese Selektion erfolgt rein über die Bewerbungsschreiben und da vor allem über die Vorerfahrungen und den Ausbildungsstand der Bewerber. Zum Glück haben wir derzeit schon mehr als die Hälfte aller Lehrlinge mit Maturabschluss, vor allem Maturanten von HAK, AHS und HTL sowie Absolventen von Handelsschulen. Wir nehmen auch Abbrecher aus der AHS, die in der 6. oder 7. Klasse aus verschiedenen Gründen die Schule nicht mehr zu Ende machen wollten oder konnten. Weiters nehmen wir gerne Bewerber mit einer abgeschlossener Fachausbildung in einem passenden Bereich.

Die rund 70 Jugendlichen, die in Frage kommen werden von uns zu einem Gespräch eingeladen und müssen einen Eignungstest absolvieren. Die besten davon werden nochmals zu einem persönlichen Gespräch eingeladen und die meisten davon beginnen dann die Lehre.

Wie attraktiv zeigt sich die Allianz für ihre Mitarbeiter? Stichwort Employer Branding.

Gerade in wirtschaftlich unsicheren Zeiten, wie wir sie aktuell haben, ist das Thema Arbeitsplatzsicherheit für junge Menschen, die noch nicht wirklich im Berufsleben Fuß gefasst haben, ein ganz wichtiges Kriterium. Es ist uns durchaus bewusst, dass die Marke Allianz für zukünftige Lehrlinge nicht so attraktiv ist wie beispielsweise die Marken Audi, Porsche oder Google. Ich denke daher, dass unser großes Plus in der Sicherheit liegt, hinter uns steht ein Weltkonzern. Wir punkten weiters mit überdurchschnittlich guten Arbeitsbedingungen. Die Bezahlung bei uns ist leistungsabhängig, liegt aber über dem Branchendurchschnitt, auch für Lehrlinge. Wir haben eine Betriebskantine in der es günstiges Essen für alle Mitarbeiter gibt. Weiters haben wir einige Gesundheitsprogramme im Angebot. Den jährlichen Gesundheitstag, sowie ein gefördertes Angebot an Massagen im Unternehmen. Für Führungskräfte bieten wir auf freiwilliger Basis Burn-Out-Präventionsprogramme. Für Lehrlinge besonders interessant wird der Bereich Ausbildung, dazu später mehr. Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und

Familie ist uns ebenfalls sehr wichtig und wird, glaube ich, in Zukunft verstärkt an Relevanz gewinnen. Wir achten darauf, dass Mitarbeiter, die in Karenz sind, Heimarbeitsplätze bekommen, wir bieten flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle etc. Es gibt hier einen ganzen Maßnahmenkatalog und es gibt auch ein Pensionskassenmodell als Benefit.

Wie findet nun die Lehrlingsausbildung statt? Was wird gelehrt?

Das Ausbildungsprogramm im Bereich Versicherungskaufmann umfasst neben der fachlichen Ausbildung auch den Bereich Persönlichkeitsentwicklung. Wir arbeiten hier zusammen mit externen Partnern. Im Lehrlingsbereich schon seit einiger Zeit sehr erfolgreich mit Dale Carnegie. Wir bieten außerdem Telefoncoachings an sowie ein Training für Business-Etikette. Es ist meiner Meinung nach besonders wichtig, dass junge Menschen die „Spielregeln“ für das Miteinander lernen. Benehmen, Auftreten, passende Kleidung sind hier die wichtigsten Schlagworte.



„Wenn ein Unternehmen seit mehr als 140 Jahren in Familienbesitz ist, heute von der fünften Generation geführt wird, dann gibt mir das ein Gefühl der Sicherheit. Für mich sind Traditionen die Basis für umsichtiges Handeln – wie auch der schonende Umgang mit der Umwelt zeigt.“

Ferdinand Berger & Söhne GmbH | Wiener Straße 80 | A-3580 Horn | T 02982-4161-0 | F 02982-4161-268
 Stadtbüro Wien | Pulverturmstraße 3 | A-1090 Wien | T 01-313 35-0 | F 01-313 35-19
 Verkauf Steiermark | M 0664-516 68 86
 Verkauf Tirol | M 0664-546 76 41

Ausdruck von
Zufriedenheit.



www.berger.at

Das Programm ist also eine Kombination von fachlichem Wissen und Persönlichkeitsentwicklung. Allein die Persönlichkeitsentwicklung umfasst während der ganzen Ausbildung über 30 Seminartage. Der Wert, den diese zusätzlichen Ausbildungen den Lehrlingen bietet, ist ihnen durchaus bewusst und sie wissen es zu schätzen. Sie erkennen, dass das Programm der Allianz viel Geld kostet und fühlen sich dadurch stark wertgeschätzt weil sie wissen, dass die Allianz großes Interesse hat, sie nach Lehrabschluss auch zu übernehmen.

Sind das freiwillige Weiterbildungen für die Lehrlinge oder sind sie verpflichtend?

Es sind zu 80 % verpflichtende Seminartage, die im Laufe der Lehre absolviert werden müssen. Optional können Lehrlinge, die für den Verkauf Interesse zeigen, noch weitere interne Verkaufsseminare besuchen, um sich so besser auf ihre zukünftigen Aufgaben vorzubereiten. Weiters können Lehrlinge auf Wunsch das Seminar Kfz-Zulassung absolvieren. Dadurch bekommen sie für diesen Bereich eine zusätzliche Zertifizierung. Alle anderen persönlichkeitsbildende Seminare sind verpflichtend. Jeder Lehrling bekommt einen Ausbildungspass, wo er seine Seminare einträgt und abstempeln lässt und am Ende der Ausbildung vorweisen muss.

Welche Verhaltensveränderungen bemerken Sie nach den Seminarbesuchen?

Beim Programm, dass wir mit unserem Kooperationspartner Dale Carnegie durchführen, sind auch die jeweiligen Führungskräfte miteingebunden, die ihre „Schützlinge“ gut kennen. Ich selbst bin dann auch am Ende des Programms bei der Abschlusspräsentation dabei. Sowohl der Vorgesetzte als auch ich erkennen eine enorme Entwicklung im Bereich Auftritt, Präsentation und Persönlichkeit. Ich habe auch Monate nach dem Programm Feedback von Führungskräften erhalten, dass die innere Einstellung und damit das Verhalten im Beruf anders ist. Daher sehen wir diese Investition als sehr gewinnbringend für uns an. Und auch den Lehrlingen macht es Spaß, wenn sie sich weiterentwickeln können. Ich habe selbst einen Lehrling in der Abteilung, der am Anfang, vor 3 Jahren, sehr schüchtern, zurückhalten und verschlossen war. Durch die Seminare wurde er offener und spricht Themen viel direkter an.

Welche Themen werden speziell bei diesen Lehrlingsseminaren behandelt?

Es geht im ersten Schritt darum, sich Selbst zu spiegeln. Eine Reflexion über das eigene Handeln. Selbstbild versus Fremdbild. Dann geht es viel um die eigenen Ziele der Lehrlinge, sowohl privat als auch beruflich. Und sie lernen im Training, dass sie Ziele verfolgen sollen und dass es ohne Ziele kein Weiterkommen gibt. Ein weiterer Themenkomplex ist das gegenseitige Miteinander, also wie gehe ich mit anderen Menschen generell um, und auch, wie gehe ich mit Vorgesetzten um. Außerdem lernen sie Grundlagen der Kommunikation und der Präsentation. In diesen 4 Wochen, mit wöchentlich einem Seminartag, halten sie unzählige Kurzpräsentationen und bekommen unmittelbares Feedback. Daher fällt den meisten die Abschlusspräsentation leicht, bei der auch Führungskräfte dabei sind, und fast alle liefern eine tolle Performance.

In welcher Form motivieren Sie Ihre Lehrlinge?

Vor allem durch unser Ausbildungsprogramm, aber auch monetär. Durch gute schulische Leistungen können Lehrlinge bei uns einen finanziellen Bonus bekommen. Außerdem bekommt bei uns jeder Lehrling, so wie auch jeder andere Mitarbeiter, Ziele. Bei deren Erreichung fällt ebenfalls ein beachtlicher Bonus an. Zusätzlich bieten wir seit letztem Jahr unseren Lehrlingen die Möglichkeit an, auf Sprachreise zu gehen, die zu 75 % von uns bezahlt wird. Das kommt natürlich sehr gut an. Aufgrund der hohen Anzahl an Lehrlingen haben wir eine eigene Klasse in der Berufsschule und dadurch ist das möglich, ohne uns großartig mit anderen Lehrlingsausbildungen absprechen zu müssen. Seit einiger Zeit bieten wir auch ein flexibles Modell an, dass Lehrlinge ohne Maturabschluss neben bei noch ihre Matura nachholen können. Dadurch haben wir auch kaum Abbrecher bei uns. Ich bin jetzt seit 4 Jahren für die Lehrlingsausbildung verantwortlich und in dieser Zeit haben 2 abgebrochen.

Welche Eigenschaften und welches Können sollte Ihr Traumlehrling haben?

Abgesehen von der schulischen Vorbildung ist mir besonders ein selbstbewusstes Auftreten wichtig. Authentizität ist auch ein essentieller Punkt für uns. Natürlich Interesse an der Branche, und vor allem an unserem Unternehmen. Wenn ein Bewer-

ber zum Gespräch kommt und gar keine Ahnung hat, was wir eigentlich machen, kann ich kein ernstes Interesse an uns erkennen.

Hat Geld für einen Lehrling eine höhere Motivation als für einen Mitarbeiter?

Wir glauben, dass Geld kein Motivator ist, jedoch notwendig ist. Motivation schaffen wir, wie oben gesagt, vor allem mit unseren Benefits. Wir gehören zwar zu den „Top-Bezahlern“ in der Branche, was natürlich reizvoll ist. Wir versuchen generell unsere Lehrlinge gleich wie Angestellte zu behandeln. Denn sie sind ja bei uns um etwas zu lernen und nicht um Wurstsemmeln zu holen, zu putzen oder Kaffee zu kochen.

Wie hoch ist der Ausländer- bzw. Migrantenanteil unter den Lehrlingen und wie fördern Sie die Integration? Wie leben Sie Diversity?

Wir sind im Recruiting selbstverständlich offen in alle Richtungen. Durch den Kooperationspartner „Wirtschaft integriert“ bekommen wir regelmäßig Lehrlinge mit Migrantenhintergrund oder mit körperlichen und/oder geistigen Behinderungen. Unlängst hatten wir einen jungen Mann aufgenommen, der sowohl geistig als auch körperlich behindert ist. Und er hat sich wunderbar ins Team integriert. In der Schule gab er zwar ein paar Schwierigkeiten, aber wir, die Führungskräfte und auch die anderen Lehrlinge unterstützen ihn so gut wie möglich.

Zurück zum Ausländeranteil. Wir haben in Wien einen höheren Anteil als in den Bundesländern. Es gibt überhaupt keine Probleme, ganz im Gegenteil. Es ist kein Thema und wir profitieren gegenseitig von den unterschiedlichen Herangehensweisen.

Wie viele Lehrlinge übernehmen Sie nach Ende der Ausbildung tatsächlich als Mitarbeiter?

In Wien haben wir eine Übernahmequote von 80 %. In den Bundesländern ist es etwas weniger. Das liegt daran, dass wir in den Landesdirektionen nur eine Vertriebs Einheit haben, und damit weniger Stellen im Innendienst anbieten können. Gute Lehrlinge finden jedoch immer einen Job und werden übernommen. Für einen guten jungen Mann oder eine gute junge Frau gibt es nach Abschluss der Lehre immer einen Job im Unternehmen.

Danke für das Gespräch.