

„Wir kommen in eine völlig neue Phase“

Im Gespräch. Wien Energie-Geschäftsführer Michael Strebl über neue Herausforderungen, neuen Spirit, flexible Rahmenbedingungen und einen höheren Frauenanteil.

In der Diskussion am Podium wurde viel über Digitalisierung und neue Technologien gesprochen. Ersetzt die Maschine bald den Menschen?

Michael Strebl: Der Mensch steht weiter im Mittelpunkt. Der Zugang wird sich aber deutlich ändern. Durch die Digitalisierung werden Aspekte wie Empathie, Eigeninitiative und Mut für Neues für den Unternehmenserfolg immer entscheidender. Das rasante Tempo technischer Innovationen verlangt, dass wir über den Branchen-Tellerand hinausdenken.

Was bedeuten aktuelle Umwälzungen für die Mitarbeiter?

Er bleibt relativ stabil, aber jeder dritte bis vierte Job ändert sich stark in Richtung IT und Daten. Wer hätte gedacht, dass wir einmal Blockchainexperten, Drohentechniker und Chatbot-Programmierer brauchen? Diese werden plötzlich für die Energiebranche relevant. Diese Jobs gab es vor zehn Jahren noch gar nicht. Das heißt, es werden künftig neue oder andere Leistungen verlangt. Bei uns entstehen mittelfristig rund 250 neuartige Stellen. Etwa aktuell für Smart-Service-Spezialisten, Entwickler für digitale Kundenservices oder Data Scientists.

Was wird neuen Mitarbeitern geboten?

Für uns sind Innovation und Beweglichkeit wichtige Ziele - ganz besonders im Umgang mit unseren Mitarbeitern. So profitiert jeder von flexiblen Arbeitsbedingungen wie Home-Office und Gleitzeit, einem dynamischen Umfeld mit vielseitigen Aufgaben sowie von zukunftsorientierten Maßnahmen zur Weiterbildung. Wir setzen besonders auf Diversität, ergebnisorientiertes und selbstständiges Arbeiten. Wir denken in Lösungen und nicht in Problemen. Wir för-



Michael Strebl, Geschäftsführer **Wien Energie**.

[Wiener Stadwerke/Jan Ehm]

dern aber ebenso die Fehlerkultur, weil Fehler müssen erlaubt sein.

Wie sehr spielt der Frauenanteil bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter eine Rolle?

Für uns ist das Frauenthema ein wirklich wichtiges Thema. Ganz banal gesagt: 50 Prozent unserer Kunden sind Frauen. Darum ist es uns sehr wichtig, dass wir einen entsprechenden Frauenanteil ha-

ben, da sind wir auch sehr stolz darauf.

Wie hoch ist dieser?

Wir sind ein technisches Unternehmen, er ist leider nicht bei 50/50. Im Moment liegt er bei 30 Prozent. Aber, was wir wirklich spannend finden und wo wir uns auch bemühen, ist, dass wir in den Führungsreihen sehr viele Frauen haben. Wir haben zwölf Hauptabteilungen, fünf



Viele Jobs verändern sich in Richtung IT und Daten.

[Wien Energie/Ehm]

Abteilungen werden von Frauen geleitet. Zwölf Prozent der Frauen in der Wien Energie sind Führungskräfte, 13 Prozent der Männer. Also das heißt, die Wahrscheinlichkeit, dass sie Führungskraft werden, ist für Frauen und Männer eigentlich gleich hoch. Wir bemühen uns mit vielen Dingen. Vereinbarkeit von Familie und Job ist uns wichtig, auch das ganze Thema mit neuen Arbeitsformen.

In der Diskussion haben Sie die Kooperation mit Start-ups erwähnt. Mit welchen kooperieren Sie?

Das ist unterschiedlich. Wir kooperieren beispielsweise mit dem Wiener Start-up-Hub **weXelerate**. Und wir machen jedes Jahr eine Innovation-Challenge. Da geben wir eine konkrete Themenstellung und laden verschiedene Start-ups ein. Die, die uns eine gute Lösung bieten, nehmen wir sehr gerne. Das sind Dinge, die von Unternehmen herauskommen. Aber wir machen es auch anders. Wir laden auch Start-ups ein und fragen völlig frei: Was habt ihr

für Ideen? Das funktioniert sehr gut. Da haben wir teilweise Start-ups aus dem Silicon Valley dabei gehabt, aus Russland, aus Afrika. Schon fast aus allen Kontinenten.

Welche Ratschläge der Studie nehmen Sie sich besonders zu Herzen? Welche Kernbotschaft nehmen Sie mit?

Die Kernbotschaft ist, dass man die Kultur des Unternehmens verändern muss, um auf die digitale Welt vorbereitet zu sein. Dieser Mindset, dieser neue Spirit, den man braucht, ist das absolut Wichtigste.

Wie genau sieht er aus?

Sich weiterzuentwickeln, teamorientiert zu arbeiten und neuen Aufgaben offen gegenüberzustehen. Autoritäre, hierarchische Führungsstrukturen sind vorbei, das können wir uns abschminken. Tolle Stände auf Jobmessen allein werden uns nichts helfen. Wir brauchen eine kooperative, agile Führungskultur, in der sich unsere Mitarbeiter weiterentwickeln können.