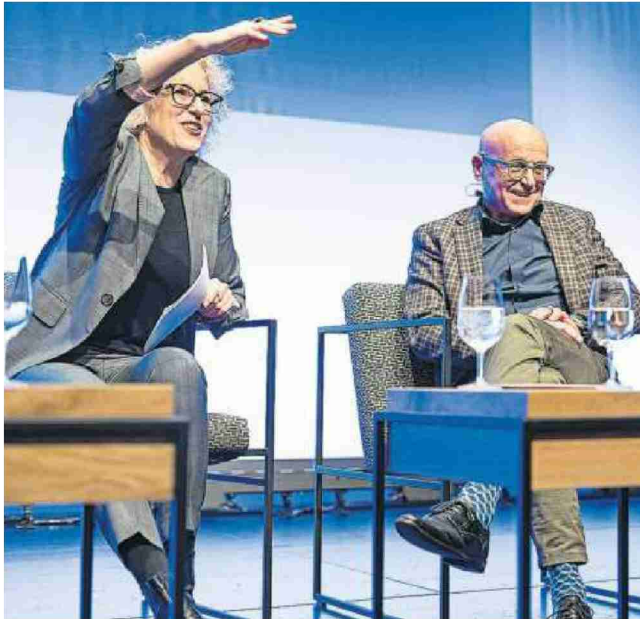




Wie kleine Unternehmen junge Talente locken wollen

Auf dem Podium des Arbeitgeberforums diskutierten Aargauer Firmenvertreter, wie sie attraktiver werden können.

Mathias Küng



Moderatorin Karin Müller und Markus Krienbühl, Leiter People & Culture bei Rivella, in der Diskussion über künftige Arbeitsbedingungen.

Bild: Michael Küng

Welche Bedürfnisse haben die Arbeitnehmenden der Zukunft und was können Unternehmen tun, um junge Talente zu gewinnen? Um diese und weitere Fragen drehte sich das Arbeitgeberforum, das am Dienstag im Kongresshaus in Aarau stattgefunden hatte. Der grosse Andrang zeigte, die Veranstalter vom kantonalen Bereich Arbeitgeberservice und die Wirtschaftsverbände der Aargauischen **Industrie- und Handelskammer (AIHK)** und der Aargauischen Gewerbeverband (AGV) hatten einen Nerv getroffen.

Drei Ansätze, um Junge zu gewinnen

Der AGV-Geschäftsleiter Urs Widmer betonte einleitend, die Generation Z, geboren zwischen 1997 und 2012, sowie die ab 2013 geborene Generation Alpha stünden für eine «neue, digital geprägte Arbeitswelt, wo flexible Strukturen, technologische Affinität und Werteorientierung zunehmend an Bedeutung gewinnen».

Junge Talente gewinnen könne man mit drei zentralen Ansätzen: Sinnhaftigkeit und Werteorientierung, Flexibilität und Work-Life-Balance, Förderung und Weiterentwicklung. Junge Leute wollen in Firmen arbeiten, die sich für gesellschaftliche Verantwortung,

Nachhaltigkeit und Authentizität einsetzen. Sie erwarten flexible Arbeitszeitmodelle, um Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen. Den Jungen sei aber auch mitzugeben, so Widmer, «dass persönliche Freiheit dort aufhört, wo es anderen schadet».

Bei Offizierschülern neue Mentalität erlebt

Der Volkswirtschaftsdirektor Dieter Egli sagt, bei jungen Offizierschülern, die er in seinen letzten Dienstagen habe ausbilden dürfen, habe er eine für ihn neue Mentalität erlebt. Nämlich ein hin- und her switchen zwischen Arbeit und Frei-



zeit, zwischen Pflicht und Lust. Es gelte nun, von den Jungen zu lernen.

Es sei eine Stärke, dass diese in einer immer schneller werdenden Welt das Wesentliche erkennen können. Er empfiehlt, nicht über die Jungen, sondern mit ihnen zu reden. Er empfiehlt Arbeitgebenden, die Jungen machen und ihre Fähigkeiten einsetzen zu lassen.

Fabio Blasi, Leiter Sourcing & Employer Branding der KSA-Gruppe, kommt zum Schluss, dass die beiden jüngsten Generationen (gemeint sind die ab etwa 1995/1997 Geborenen) heute einseitig diskutiert und oft kritisiert werden. Jede Generation sei einzigartig und bringe Innovation und gleichzeitig Veränderung. Mit Authentizität und mit interessanten Aufgaben können moderne Arbeitgeber die jungen Generationengruppen begeistern, so Blasi.

Zukunft, Kommunikation und Vertrauen

Im anschliessenden Podium unter Leitung von Karin Müller

wurde die Frage des Abends weiter vertieft. Es diskutierten Fabio Blasi, Robert Ott (Geschäftsführer der Robert Ott AG), Markus Krienbühl (Leiter People & Culture bei Rivella), Siria Berli (Co-Founder der equipe GmbH) und Priska Schenker (Personalberaterin AWA).

Ott hat ein eigenes Ausbildungszentrum aufgebaut, um in seiner Firma dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Via Lehrpersonen versucht er, Junge schon in der Schule zu erreichen. Ein sehr hoher Anteil seiner Lehrlinge bleibt nach der Ausbildung im Betrieb.

Man gehe das Thema Arbeitgeberattraktivität strategisch an, sagte Krienbühl, «denn diese ist matchentscheidend». Wichtig sei der Dialog, der auch passend sein müsse. Man vertraue darauf, was die Mitarbeitenden machen «und dass sie es so machen, wie es für den Arbeitskontext relevant ist». Krienbühls Rivella ist übrigens 2021 von der «Handelszeitung» zur besten Arbeitgeberin erkoren worden.

Berli setzt darauf, mit den Jungen zu reden, sie zu involvie-

ren, ehrlich zu kommunizieren, nicht einfach von oben her zu entscheiden. Es gelte, individuell auf die Leute einzugehen, egal welcher Generation sie angehören. Schenker ihrerseits betonte, dass eine Firma ein positives Arbeitsumfeld schaffen, die Mitarbeitenden in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützen und auf ihre Bedürfnisse eingehen soll.

Passendes Pensum je nach Lebenssituation

Bei ihnen gebe es Teilzeitarbeit seit eh und je, ergänzte Blasi. Viele Mitarbeiterinnen ändern zudem je nach Lebenssituation ihr Pensum. Darauf gehe man ein. Das Spital hat unter anderem eine eigene Kita.

So kam AIHK-Direktor Beat Bechtold zum Schluss, dass die Jungen trotz Reizüberflutung in der Lage sind, Entscheidungen zu treffen. Für sie seien drei Punkte besonders wichtig: unabhängig, individuell und selbstbestimmt zu sein: Bechtold: «Das sind auch für den Berufsweg gute, wichtige Werte.»