

Generationen-Mix bereichert Unternehmen

UBS-Wirtschaftsausblick Die 20- bis 30-Jährigen der «Generation Y» stürmen den Arbeitsmarkt. Sie sind gut ausgebildet und wissen, was sie wollen. Damit bereiten sie ihren Chefs nicht nur Freude. Ein Wirtschaftsanlass im Aarauer Kultur- und Kongresshaus hat sich vertieft mit den sogenannten «Millennials» befasst

VON LUKAS SCHERRER (TEXT)
UND CLAUDIO THOMA (FOTO)

«Millennials» lautete das Thema der Wirtschaftsveranstaltung, die von der UBS Aargau/Solothurn gemeinsam mit der Aargauischen Industrie- und Handelskammer (AIHK) und der Standortförderung Aargauer Wirtschaftsvertreter organisiert wurde. Und irgendwie schien das Thema auf den ersten Blick so gar nicht auf die zahlreichen Besucher zu passen, die am Montagabend den Weg ins Kultur- und Kongresshaus Aarau gefunden haben.

In dessen Zuschauerrängen sass nämlich kaum «Millennials» - also Angehörige der sogenannten Generation Y, die im Zeitraum der frühen 1980er bis späten 1990er geboren wurden. Statt Hipster-Typen mit Bart und Röhrenjeans setzte sich das Publikum vorwiegend aus «Babyboomern» (heute 60- bis 70-Jährige) in Anzug oder Abendkleid und vereinzelt Angehörigen der Generation X (heute 30- bis 50-Jährige) zusammen.

Wichtige Erfolgchancen

Doch genau für Wirtschaftsvertreterinnen und -vertreter dieser Altersgruppen wurde der Anlass veranstaltet. Denn die zunehmende Generationen-Vielfalt bietet Unternehmen wichtige Erfolgchancen, stellt sie aber auch vor Herausforderungen. So meinte auch AIHK-Präsidentin Marianne Wildi bei ihrer Begrüssungsrede, dass sich manche Chefs wohl schon über die technologieaffinen, doch anspruchsvollen Millennials geärgert hätten, während andere stolz darauf sind, sie in ihrem Team zu haben. Doch Wildi ist sich sicher: «Eine Durchmischung von verschiedenen Altersgruppen ist wichtig und bereichert unsere Unternehmen.»

Landammann Urs Hofmann, der selbst Vater dreier Millennials ist, erklärte bei seiner Grussbotschaft ans Publikum, dass die Angehörigen der Generation Y auch der Verwaltung beim Kanton sehr gut tun. Sie seien in vielen Belangen ihren älteren Kollegen überlegen.

Spass vor finanziellem Anreiz

Nach einem Ausblick von UBS-Chefökonom Daniel Kalt auf die nationale



Von links: Moderator Reto Brennwald, Dominik Solenicki, Ramona Bolliger, Fabio Emch und UBS-Regionaldirektor Aargau/Solothurn Thomas Sommerhalder.

und internationale Entwicklung auf den Aktien- und Immobilienmärkten führte Martin Klafke die Zuhörer vertieft ins Thema der Millennials ein. Informativ und humorvoll erklärte der deutsche Wirtschaftswissenschaftler, was die Generation Y von der heutigen Arbeitswelt erwarte. Dazu gehören etwa eine rasche persönliche Weiterentwicklung, eine ausgewogene Work-Life-Balance, stetiges Feedback ihrer Vorgesetzten und vor allem: Spass bei der Arbeit. Finanzielle Anreize seien nur zweitrangig.

Altersdurchmischte Teams würden Unternehmen heute Vorteile wie Krea-

ktivität und wichtiges neues Wissen bringen, fordere aber ein aktives Generationenmanagement. Dazu gehören etwa das Schaffen entsprechender Rahmenbedingungen im Unternehmen, die Harmonisierung der Bedürfnisse aller Altersgruppen im Team und die gezielte Förderung und Entwicklung von Talenten.

Bewerbungen ganz anders

Den Abschluss der Veranstaltung bildete eine Diskussionsrunde zwischen Thomas Sommerhalder, Regionaldirektor der UBS Aargau/Solothurn, den bei-

den Jungunternehmern Dominik Solenicki (CEO Sintratec) und Fabio Emch (CEO jim & jim) sowie Ramona Bolliger aus Gontenschwil. Die 22-jährige Bäckerin und Köchin hat 2017 mit ihrem Sieg an der Berufsweltmeisterschaft in Abu Dhabi für Schlagzeilen gesorgt.

Bolliger erklärte, dass sie schon beide Seiten der Arbeitswelt kennen gelernt hat. Während ihrer Ausbildung zur Bäckerin hatte sie kreative Freiräume, Mitspracherecht und Spass bei der Arbeit. In der anschliessenden Kochlehre erlebte sie hingegen das genaue Gegenteil mit klassischer Küchenhierarchie. Für die

Aargauerin ist klar: «An so einem Ort würde ich nie mehr arbeiten.»

Talentsuche wird schwieriger

Emch meinte, dass viele handwerkliche Berufe heute ein Imageproblem haben und es für sie künftig immer schwieriger werde, Talente zu finden. Stellenausschreibungen und Bewerbungen würden längst vorwiegend über Social Media kursieren. Wer künftig nicht in die digitale Rekrutierung neuer Talente aus den Reihen der Millennials investiere, verpasse womöglich eine wesentliche Chance.