



NACHWUCHSTALENTE ERFOLGREICH FÖRDERN UND BINDEN

Jüngere Mitarbeitende sind das Kapital von morgen. Insbesondere Unternehmen, die auf spezialisiertes Fachpersonal angewiesen sind, investieren daher schon früh in die Mitarbeiterförderung. Auch die Jura-Cement-Fabriken AG (JCF) in Wildegg, Gewinnerin des Aargauer Unternehmenspreises 2018, hat dies erkannt. Aktuell nehmen zehn Nachwuchskräfte am unternehmenseigenen «Young Talents»-Programm teil.

Ramona Keller, Projektleiterin Technik, studiert die Pläne, die vor ihr auf dem Tisch liegen. Zufrieden nickt sie und greift anschliessend zum Telefon, um sich mit dem Werkstattleiter über den Fortschritt der neusten Projekte auszutauschen, die sie im Rahmen ihrer Tätigkeit bei der JCF betreut. Seit April 2017 ist die 29-jährige Fachhochschulabgängerin bei der Schweizer Zementherstellerin angestellt. Sie ist eine von nur zehn Frauen, die im Betrieb in technischen Positionen arbeiten. Zur JCF-Familie stiess die Maschinenbauingenieurin über einen Personalvermittler. «Gleich zu Beginn wurde mir die Option in Aussicht gestellt, am firmeneigenen Förderprogramm «Young Talents» teilzunehmen», begeistert sich Keller. «Eine solche Gelegenheit bekommt man nicht überall!»



Marcel Bieri

Werkleiter, Jura-Cement-Fabriken AG, Wildegg



Zehn «Young Talents» zählt die JCF aktuell. Sie tüfteln gemeinsam an einer Projektaufgabe.

Dass auch andere Arbeitsklima und Karriereöglichkeiten bei der JCF als herausragend beurteilen, zeigte sich eindrücklich anlässlich der diesjährigen Verleihung des Aargauer Unternehmenspreises. Die Zementherstellerin vermochte die Jury unter anderem mit modernen Konzepten für Mitarbeiterführung und -motivation zu überzeugen und gewann den Hauptpreis in der Kategorie «Industrie- und Produktionsunternehmen».

Schritt für Schritt zum Karriereziel

Neben Ramona Keller nehmen noch eine weitere Frau und acht Männer am Förderprogramm teil. Die JCF folgt mit diesem Angebot dem Vorbild ihres international tätigen Mutterkonzerns. «Unser Ziel ist es, Nachwuchskräften in unserer Firma attraktive Karriereöglichkeiten zu bieten», sagt Anita Marthaler, Head HR Services. «Kandidatinnen und

Kandidaten mit den bei uns gefragten speziellen Fähigkeiten und Kenntnissen finden wir nicht so einfach auf dem freien Markt. Wir haben daher grosses Interesse daran, talentierte Mitarbeitende zu fördern und intern weiterzubilden», gibt die Fachfrau zu bedenken.

Seit rund acht Jahren führt die JCF das «Young Talents»-Förderprogramm. 2017 überdachte und professionalisierte ein internes Team das Angebot, um noch besser auf die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer einzugehen. «Mit der Unterstützung einer externen Unternehmensberatung haben wir Inhalte, Verantwortlichkeiten und Abläufe neu definiert. Heute können wir jungen Talenten etwas bieten, das sie Schritt für Schritt ihrem Karriereziel näher bringt und uns langfristig wertvolle Arbeits- und Führungskräfte beschert», sagt Anita Marthaler.

Bereit sein, eine Extrameile zu gehen

Die Teilnahme am «Young Talents» Programm der JCF dauert drei Jahre. Es richtet sich nicht nur an Studienabgänger, sondern auch an Mitarbeitende mit anderen höheren Abschlüssen. Da im Unternehmen Zement und Gesteinsabbau im Zentrum stehen, handelt es sich oft um Fachkräfte mit einem technischen Hintergrund, beispielsweise Maschinenbauingenieure. Mitarbeitende können sich nicht selbst für das Programm bewerben, sondern werden von ihren Vorgesetzten nominiert.

Englischkenntnisse und die Offenheit des talentierten Mitarbeitenden, ins Ausland zu gehen, sind ebenso wichtige Voraussetzungen wie die Bereitschaft, zusätzlichen Aufwand auf sich zu nehmen. «Generell gesagt, müssen Teilnehmerinnen und Teilnehmer des «Young Talents»-Programms be-



Maschinenbauingenieurin Ramona Keller betreut viele unterschiedliche Projekte.

reit sein, eine Extrameile zu gehen», sagt Marthaler.

Anspruchsvolles Auswahlverfahren

Nach der Nominierung durch ihre Vorgesetzten nehmen die interessierten Mitarbeitenden zunächst an einem intensiven Assessment teil. Dann erhalten alle «Young Talents» Aufgaben, die sie lösen und rund einen Monat später einer erweiterten Geschäftsleitung präsentieren müssen.

«Ich war sehr nervös, obwohl ich gerne vor Leuten stehe und präsentiere. Am anspruchsvollsten war für mich die SWOT-Analyse des Unternehmens, da ich zu diesem Zeitpunkt noch nicht lange bei der JCF war», erinnert sich Ramona Keller. Umso mehr freute sich die Fachfrau über den positiven Entscheid. «Ich empfinde es als grosse Chance, dass mir mein Arbeitgeber diese Möglichkeit bietet. Ich weiss: Hier finden meine Bedürfnisse und Ziele Beachtung», sagt sie.

Und dann geht's los

Kurz nachdem die junge Frau in das Programm aufgenommen wurde, ging es dann auch schon los. Zusammen mit einem externen Coach setzen die jungen Talente einen Dreijahresplan auf, der Angaben zur ge-

wünschten Entwicklung der Sozial-, Fach- und Managementkompetenz enthält. Zudem wird den Kandidatinnen und Kandidaten intern eine erfahrene Kaderperson als Mentorin oder ein Mentor zugeteilt, die/der ihnen unterstützend zur Seite steht. Wichtiger Bestandteil des «Young Talents»-Programms ist ausserdem eine Gruppenarbeit. Ramona Keller tüfelt gemeinsam mit den anderen Nachwuchskräften an einer Projektaufgabe, die ihnen die Geschäftsleitung zugeteilt hat. «Um uns abzustimmen und die Gruppenarbeit vorwärtszutreiben, treffen wir uns jede zweite Woche. Inzwischen sind wir gut organisiert und arbeiten reibungslos zusammen», erklärt Ramona Keller.

Erfahrungen und Netzwerk für die Zukunft

Heute ist Ramona Keller Projektleiterin Technik. Im Rahmen des «Young Talents» Programms verbringt sie ausserdem einen Tag pro Woche im Zementwerk in der Romandie, in Cornaux. Während der Schule gehörte Französisch nicht zu ihren Lieblingsfächern. Jetzt nutzt sie die Sprache im täglichen Berufsalltag und freut sich darüber. «Der Französisch-Korrespondenzunterricht, den ich im Unternehmen absolvieren durfte, hat mir viel geholfen. Ich empfinde die

zusätzliche Arbeit in Cornaux als grosse Bereicherung», sagt Keller. Und die Zukunft? Welche Erwartungen stellt sie an das Programm? «Ich wünsche mir, dass ich in den drei Jahren viele Erfahrungen sammeln und mir ein grosses Netzwerk aufbauen kann», sagt Keller. Zudem würde sie gerne noch einmal ins Ausland gehen. Damit nach so einem Auslandsaufenthalt die Motivation nicht absackt oder Mitarbeitende gar das Unternehmen verlassen, suchen die Verantwortlichen bei der JCF für die Programmteilnehmer rechtzeitig einen zukünftigen Arbeitsplatz in der Schweiz. «Das ist sehr wichtig im

Sinne eines weiteren Karriereschritts», erklärt Anita Marthaler, Head HR-Services.

Zehn kreative Köpfe

Ramona Keller zieht einen Ordner aus dem Regal und macht sich auf den Weg zu ihrem nächsten Termin. «Ich treffe mich mit den anderen Young Talents zu unserer Projektsitzung», sagt die junge Frau. Momentan ist das Thema noch vertraulich. Aber wer weiss: Vielleicht lesen wir hier zu einem späteren Zeitpunkt mehr über das Projekt, an dem zurzeit zehn kreative Köpfe arbeiten. Wir sind gespannt!

Bestens beraten auf allen Ebenen.

UTA GRUPPE

Mit Unternehmen in den Bereichen Treuhand, Revisionen, Immobilien und berufliche Vorsorge ist die UTA GRUPPE breit abgestützt. So erreichen unsere Dienstleistungen zielgerecht und vor Ort unsere Kunden.

www.uta.ch

UTA TREUHAND

UTA REVISIONEN

UTA IMMOBILIEN

UTA SAMMELSTIFTUNG