

## Berufsbildner(innen)- kurse 2018

Interesse an der Lernendenausbildung?  
Bilden Sie sich zum Berufsbildner / zur  
Berufsbildnerin weiter.

➤ Seite 11

## Aargauer Unterneh- menspreis 2018 – Sieger Handels- und Dienstleis- tungsunternehmen

Die Anfänge der Gartencenter Lengnau  
AG gehen zurück auf die von Susanne  
und Ernst Bucher im Jahr 1954 ge-  
gründete Einzelirma. Gut vierzig Jahre  
später übernimmt Paul Hediger seinen  
ehemaligen Lehrbetrieb und erweitert  
ihn.

➤ Seite 12 und 13

## Gewerbeausstellungen

Besuchen Sie die zahlreichen  
Gewerbeausstellungen unserer  
Gewerbevereine.

➤ Seite 14



**NACHWUCHSTALENTE ERFOLGREICH FÖRDERN UND  
BINDEN** Jüngere Mitarbeitende sind das Kapital von morgen.  
Insbesondere Unternehmen, die auf spezialisiertes Fachperso-  
nal angewiesen sind, investieren daher schon früh in die Mitar-  
beiterförderung. 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.

➤➤ SEITE 4

## INSIDE



**Nachwuchstalente  
erfolgreich fördern und  
binden**

➤ Seite 4



**Das Märchen  
vom Fachkräftemangel**

➤ Seite 6



**Lernende werden zu  
teamorientierten Fach-  
leuten**

➤ Seite 7

abaclik.ch

**ABACLIK**  
by Abacus

**BusPro**

Das Business-Programm

**BusPro ist Kunden-  
und Lieferanteninfo,  
Auftrag, Lager,  
Buchhaltung, Lohn**

**www.buspro.ch**

**ztprint**  
die können mehr. ztprint.ch

*Partnerschaft beruht  
auf gegenseitiger  
Wertschätzung.*

Der Printbereich der ZT Medien AG

**GEMEINSAM  
HOCH HINAUS**

rohrag.ch **rohrag**  
garantiert sauber.



Jetzt anmelden unter:  
[akb.ch/unternehmerseminar](http://akb.ch/unternehmerseminar)  
Die Teilnehmerzahl ist limitiert.

# AKB Unternehmerseminar

## Fit in die Zukunft

### Für Unternehmer/innen und Führungskräfte

powered by Aargauischer Gewerbeverband und Aargauische Kantonalbank

Die Welt ist im Wandel. Durch die Digitalisierung verändern sich Führungs- und Geschäftsmodelle stark. Uns liegt viel am Wohl und an der Konkurrenzfähigkeit der Aargauer Wirtschaft. Im Herbst 2018 führen wir deshalb zusammen mit der Wyrsh Unternehmerschule AG das erste AKB Unternehmerseminar **«Fit in die Zukunft»** für Unternehmer/innen und Führungskräfte aus Kleinst- und Kleinunternehmen durch. Das Seminar vermittelt die relevanten Themen zur Unternehmensführung in 3,5 Tagen einfach und kompakt, rückt aktuelle Themen in den Fokus und stellt den Praxisbezug und den Austausch mit Gleichgesinnten ins Zentrum.

### Seminartermine

Modul I: «Geschäftsmodelle im Wandel»	26./27. September 2018
Modul II: «Führung im Wandel»	30. Oktober 2018
Modul III: «Finanzielle Führung»	6. November 2018

Weitere Informationen unter:

[akb.ch/unternehmerseminar](http://akb.ch/unternehmerseminar)

## INHALT

- 4 Nachwuchstalente erfolgreich fördern und binden
- 7 Lernende werden zu teamorientierten Fachleuten
- 8 Erfolgreiches und aufgestelltes AGV-Team
- 10 Gesundheit im Betrieb – gesunde Betriebe
- 12 Sackstark



- 16 Frische Gastronomieprofis «Made in Argovia»
- 20 Wenn der Oldtimer junge Elektronik braucht

**Thema im September:**  
Gesundheitskosten

**Thema im Oktober:**  
Datenschutz

**Thema im November:**  
Dorf- und Stadtkernentwicklung

## MENSCH – ERFOLGSFAKTOR GERADE IN DIGITALEN ZEITEN

*Die digitale Transformation ändert Geschäftsmodelle teilweise radikal und fordert neue flexible Organisations-, Kompetenz- und Arbeitsmodelle. Für Firmen ist daher von besonderer Bedeutung, die richtigen Schritte zur Sicherung des wirtschaftlichen Erfolges einzuleiten. Dazu sind die Strategie, Organisation, Prozesse und besonders das Personal auf die künftigen Marktanforderungen auszurichten.*

*Eine positive und wertschätzende Unternehmenskultur, ein respektvoller Umgang sowie ein gutes Arbeitsklima bilden dazu die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Entsprechend wird auch die Führung von Mitarbeitenden anspruchsvoller werden. Nebst einem wertschätzenden Führungsstil wird der Chef vermehrt zum Coach, Gesprächspartner, Kommunikator und Motivator für sein Team. Ein unerwartetes Lob kann zudem Wunder wirken.*

*Zudem zahlen sich langfristige Investitionen in die Menschen, die im Unternehmen arbeiten, aus. Mitarbeitende, die den Sinn ihrer Tätigkeit erkennen und auch wissen, welche Strategie das Unternehmen verfolgt, engagieren sich entsprechend und bringen kreative Ideen ein. Die Möglichkeit an Workshops, Seminaren und Weiterbildungen teilzunehmen, spornt an. Ergänzende Präventionsprogramme fördern Gesundheit und Motivation. Mitarbeitende, die wissen, dass ihre Arbeit geschätzt wird, setzen sich für «ihr Unternehmen» ein und danken es mit Loyalität. Loyale Mitarbeiter erhöhen auch die Kundenzufriedenheit.*

*Ambitionierte Unternehmen gewinnen und binden ihr Personal, indem sie ein flexibles und wertschätzendes Arbeitsumfeld gestalten, in zukunftsweisenden Technologien und in die Bildung der Mitarbeitenden investieren.*

*Trotz der Digitalisierung bilden auch künftig die Menschen mit ihren Fachkompetenzen und ihren Beziehungen die zentralen Erfolgsfaktoren für die Unternehmen. Denn leistungsbereite Mitarbeitende erschliessen Potenziale für Innovationen, die dem Unternehmen nicht nur entscheidende Wettbewerbsvorteile, sondern auch die unternehmerische Zukunft sichern.*



**Flavio De Nando**  
Vorstand AGV  
Geschäftsführer Aviando  
Professionals AG, Wettingen

**IMPRESSUM** Mitteilungsblatt für die Mitglieder des Aargauischen Gewerbeverbands, 14. Jahrgang

printed in  
**switzerland**

**Herausgeber** AGV Aargauischer Gewerbeverband, Gewerbehaus, Entfelderstrasse 19, Postfach, 5001 Aarau, Telefon 062 746 20 40, Fax 062 746 20 41, E-Mail agwi@agv.ch

**Redaktion** Peter Fröhlich, Geschäftsleiter AGV, Andreas Wagner, Geschäftsleiter-Stv. AGV, Kurt Schmid, Präsident AGV, Renate Kaufmann, Mitglied GL AGV, Eveline Frei

**Beiträge** Marcel Bieri, Flavio De Nando, Judith Fasler, Sara Gavesi, Andrea Hunziker, Raphael Ledergerber, Manfred Meier, Chris Regez, Daniel Schärer, Christine Vögele, Marcel Wüest **AGV Aargauischer Gewerbeverband** Auflage 11 000 Ex. Erscheinungsort: Zofingen, Erscheinungsweise: 12-mal pro Jahr, Nachdruck unter Quellenangabe gestattet, Belegexemplare erbeten **Herstellung** ZT Medien AG, Henzmannstrasse 20, 4800 Zofingen, Telefon 062 745 93 93, Fax 062 745 93 49, www.ztmedien.ch **Anzeigenverwaltung** Inweb AG, Postfach, 8153 Rümlang, Telefon 044 818 03 07, Fax 044 818 03 08, www.inwebag.ch **Inserteschluss** am 20. des Vormonats **Besuchen Sie uns auf dem Internet:** www.agv.ch

**Adressänderungen** an agwi@agv.ch



# 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](http://www.uta.ch)

UTA TREUHAND

UTA REVISIONEN

UTA IMMOBILIEN

UTA SAMMELSTIFTUNG



# DAS MÄRCHEN VOM FACHKRÄFTEMANGEL

Es vergeht keine Woche ohne Medienberichte und neue Verbandsstatistiken, die uns den Fachkräftemangel aufzeigen. Viele Unternehmen, die darunter leiden, haben eigentlich ein ganz anderes Problem. Nur müssen sie das erkennen, wirklich anerkennen und dann auch konsequent handeln.

Die Medien berichten über den grassierenden Fachkräftemangel. Verbände befragen Unternehmen. Institute forschen und erstellen Statistiken. Das Thema Fachkräftemangel wird richtiggehend bewirtschaftet. Und gerade jetzt wieder deutlich verstärkt. Fachkräftemangel ist ein echter Kassenschlager.



Foto: CCO Creative Commons

## «Wir finden einfach keine Fachkräfte mehr»

Volkswirtschaftlich stehen wir einer grösseren Herausforderung gegenüber. Wir haben in der Schweiz zu wenig Ingenieure, Informatiker, Ärzte, Krankenpfleger/innen und etliche weitere Berufsgruppen – in vielen Bereichen schlicht zu wenig Fachkräfte. Aus betriebswirtschaftlicher Perspektive sieht es aber ganz anders aus.

«Wir finden einfach keine Fachkräfte mehr!» Ich höre diesen Satz fast täglich von Unternehmen aus allen Branchen. Das sind auch deren reelle Probleme. Es sind aber erstmal nur Symptome!



**Raphael Ledergerber**

Unternehmensentwickler  
und Strategieexperte  
Ledergerber & Partner GmbH  
[www.ledergerber-partner.ch](http://www.ledergerber-partner.ch)

« An vielen Unternehmen wurde eben seit Langem nicht mehr grundlegend gearbeitet. »

## Fachkräftemangel ist in Wirklichkeit Attraktivitätsmangel

Bei den meisten Unternehmen liegt die Ursache darin, dass sie schlicht zu wenig attraktiv sind und darum nicht ausreichend Fachkräfte finden – und oft auch nicht ausreichend neue Kunden. Sie haben eine unklare und/oder eine schlicht unattraktive Positionierung, sei es als Arbeitgeber oder als Anbieter am Markt.

An vielen Unternehmen wurde eben seit Langem nicht mehr grundlegend gearbeitet. Mängel werden nicht oder nur nach langer Zeit beseitigt. Von «Altlasten» verschiedenster Art befreit man sich, wenn überhaupt, erst nach Jahren. Die Folgen sind dann immer auch ein kontinuierlicher Gewinnrückgang und die Schwierigkeit, gute Mitarbeiter zu finden und zu halten.

## Strategische Unternehmensführung zahlt sich aus – auch beim Finden von Fachkräften

Die Unternehmen, die sich auch kontinuierlich und systematisch strategisch weiterentwickeln, spüren vom Fachkräftemangel selbst kaum etwas oder gar nichts. Denn sie haben eine inspirierende, anziehende Vision und verfolgen eine sinnstiftende Mission. Zudem sind sie messerscharf und klar positioniert. So ziehen sie neue Mitarbeiter und neue Kunden förmlich an.

## Erfolgsfaktor Unternehmensentwicklung

Die stetige strategische Unternehmensentwicklung ist schlicht ein Muss, will man weiterhin erfolgreich sein. Ein Unternehmer ist der, der etwas «unternimmt» und konsequent am Unternehmen arbeitet. Darum warten Sie nicht ab, handeln Sie jetzt und vor allem durchdacht!

## 7 Fragen für die Überprüfung der Situation Ihres Unternehmens

- Wie erleben und bewerten Ihre Mitarbeitenden die Führungsqualität und das Arbeitsklima?
- Finden Sie stets relativ einfach passende, sehr gute Fachkräfte?
- Können Sie Personen, die Ihr Unternehmen noch gar nicht kennen, einfach und einprägsam erklären, was Sie tun und worin Sie richtig gut sind?
- Gewinnen Sie oft Neukunden, die aufgrund von Empfehlungen Ihrer bestehenden Kunden zu Ihnen kommen?
- Haben Sie eher höhere Preise und können Sie diese am Markt auch relativ einfach durchsetzen?
- Sind Sie in den Köpfen und Herzen Ihrer Wunschkunden bereits die Nummer eins, der führende Spezialist für spezifische Problemlösungen?
- Haben Sie eine inspirierende, glasklare Vision und Mission und ist diese in Ihrer Unternehmensstrategie verankert und tagtäglich gelebt?

# LERNENDE WERDEN ZU TEAM-ORIENTIERTEN FACHLEUTEN

Bekanntlich können sich junge Menschen aus eigenem Antrieb und dank ihrem natürlichen Willen, Neues zu erleben, selber motivieren. Gefällt ihnen eine Arbeit, ein Beruf oder einfach nur die Erkenntnis, zu einem Team zu gehören, kommt die Begeisterung fast von alleine. Aber eben, nur fast. Damit das Klima und damit verbunden die Arbeitsleistung im Betrieb stimmen, braucht es allseits auch sehr viel Geduld, Einfühlungsvermögen, viel Wertschätzung und Kommunikation.



Ein Teamausflug fördert den Zusammenhalt.

## Mitarbeitermotivation

Wie alle Menschen sind auch Lehrlinge, egal ob Mädchen oder Junge, nicht immer in derselben körperlichen

und geistigen Verfassung. Mal sind sie stark in der Schule, dann wieder schwach, dafür super im Be-

trieb. Mal sind sie «blockiert» und brauchen etwas länger, bis ein Handgriff oder Gedanke richtig sitzt, dann werden sie wieder zu himmelhochjauchenden Selbstläufern. Neben der täglichen Arbeit spielen im Leben eines Jugendlichen viele Faktoren eine Rolle; vor allem auch das Verhältnis zu Eltern und Geschwistern, das soziale Umfeld in der Freizeit, Geldsorgen, Liebe, Krankheiten usw. Diese «Gegebenheiten» bei der sogenannten Mitarbeitermotivation unter einen Hut zu bringen braucht manchmal ein bodenständiges Auftreten sowie hellseherische Fähigkeiten und sind eine Gratwanderung sowieso.

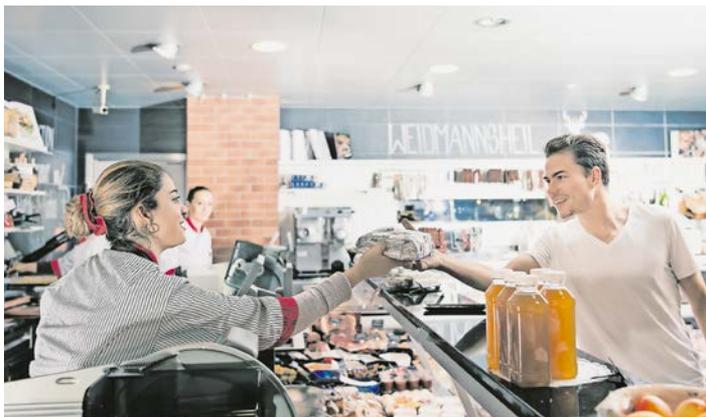
ding, müssen sauber geregelt sein. Darüber hinaus zählen Ehrlichkeit, Anerkennung und Belohnung ebenfalls zu idealen Führungsinstrumenten. Geleistete Sondereinsätze können zum Beispiel auch ausbezahlt werden, interne Kurse helfen allen weiter und sowieso empfiehlt es sich, Weiterbildungsprogramme, auch interne, aufzustellen und anzubieten. Lehrlinge verursachen viel Arbeit und manchmal auch Ärger. Aber sie gehören unbedingt dazu und sind wertvoll für jeden Betrieb. Sie machen Spass, stärken jedes Team und sind in vielerlei Hinsicht unsere Zukunft. Leben wir ihnen unser Wissen, Können und Spass an der Arbeit vor und stecken wir sie damit an.



Marcel Wüest lebt fachlich und menschlich vor, wie es gemacht werden soll.

## Fachwissen und Spass an der Arbeit

Damit schlussendlich die Leistung stimmt und ein Team gut funktioniert, brauchen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neben fundiertem Fachwissen Spass an der Arbeit und Freude am Beruf. Dann kommen positive Teamgedanken ganz von alleine. Das heisst für Teamleiter aber auch, dass das «Leben im Betrieb» gerecht geregelt und strukturiert ist. Arbeitspläne sollten transparent und teamorientiert sein und trotzdem jedes einzelne Individuum so weit möglich berücksichtigen. Ferien und einzelne Freitage, auch ohne Begrün-



Wertschätzung und Kommunikation sind zentral, im Team wie gegenüber dem Kunden.



Marcel Wüest

chämi metzg ag, Fislisbach



DIE FLUKTUATIONSRATE BEIM AGV BETRÄGT SEIT VIELEN JAHREN 0%. WAS IST DAS GEHEIMNIS?

## ERFOLGREICHES UND AUFGESTELLTES AGV-TEAM

### Selektion und Ehrlichkeit

Führung der Mitarbeitenden beginnt mit deren Selektion. Wie bei Kontakten in einem Netzwerk gilt bei Neuanstellungen: Alle tragen zur Bereicherung und somit Verstärkung des Teams bei. Unser Team vertraut darauf, dass neu selektierte Mitglieder durch ihre Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen und vor allem ihre Resilienz und Flexibilität den Anforderungen genügen. In unserem kleinen Team gilt als erste Spielregel das Motto der drei Musketiere «Einer für alle, alle für einen!». So haben zwar alle ihre Hauptaufgaben, doch gibt es keine scharfe Trennung bei hohem Arbeitsanfall oder zwischen Bring- und Holschuld. Kolleginnen und Kollegen lassen wir nicht im Stich, sondern unterstützen diese auch mit ungefragten Hilfeleistungen. Es gibt keine Arbeit, welche nicht bei Bedarf durch jeden erledigt werden kann.

Wir finden und binden Mitarbeitende, welche durch ihre Leistung und ihr Verhalten dazu beitragen, dass unser Arbeitsumfeld für alle sinnstiftend, abwechslungsreich, herausfordernd, aber auch kollegial bleibt. Bei Personalfragen gibt es keine Garantie, aber man kann mit ehrlichen Auskünften und gezielten Fragen die Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen «Matching» stark erhöhen.

### Vertrauen und Wertschätzung

Vertrauen ist die Basis jeder Beziehung, sei es im Privat- oder im Ge-



**Peter Fröhlich**

Geschäftsführer Aargauischer Gewerbeverband



Seit Jahren unverändert, das Team des AGV: Asher Tseggai, Silvia Läuchli, Peter Fröhlich, Denise Ulmann, Renate Kaufmann und Andreas Wagner (es fehlt: Heidi Humbel)

schäftsleben. Als Vorgesetzter gilt es eine Kultur des gegenseitigen Vertrauens zu fördern basierend auf einer offenen Kommunikation und bekannten «Spielregeln», welche Ziele sowie Rahmenbedingungen für alle vorgeben. Mitarbeitende erwarten von ihren Vorgesetzten, dass diese die gewünschte Betriebskultur vorleben und auch als «unparteiischer Schiedsrichter» agieren, wenn ein Teammitglied ein «Foul» begeht. Vorgesetzte schützen ihre Mitarbeitende auch vor ungesunden Belastungen, wie vor externen «Partnern», welche sich untolerierbar verhalten. Unsere Umfragen bei Mitarbeitenden haben ergeben, dass einerseits die Arbeit durch eine klare Kommunikation erleichtert wird und andererseits das spürbare Vertrauen in ihre Leistungen mit der «Akzeptanz» ihrer Persönlichkeit als sehr grosse und motivierende Wertschätzung bzw. grösstes Kompliment empfunden wird.

### Konfliktfähigkeit und Humor

Unterschiedliche Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortungen und Entschädigungen, aber auch Erfahrun-

gen und Persönlichkeiten führen zwangsläufig zu unterschiedlichen Meinungen und bergen dadurch Konfliktpotential. Die Erfahrung zeigt, dass die geforderte Resilienz und Flexibilität stark unterstützend wirken, um Konflikte zu bewältigen. Dennoch sollen Mitarbeitende über Vorkommnisse und Entscheidungen sich auch ärgern dürfen, aber stets motiviert bleiben, auch inskünftig ihre Meinungen offen einzubringen. Ebenfalls werden Fehler toleriert, sofern Mitarbeitende ihre Sorgfaltspflicht normalerweise bestens ausüben und auch lernfähig sind.

Wer mit Menschen arbeitet, sollte lernen sich selber und seine Mitmenschen zu verstehen und zu mögen, wobei eine grosse Prise Humor, vor allem wenn es um die eigene Person geht, oft sehr hilfreich ist. Es gilt beim AGV die Empfehlung, dass unangenehme Angelegenheiten, nicht «emotional aufgeladen» und wenn immer möglich mündlich erledigt werden. Diese Methode hat sich bestens bewährt, bedingt aber, dass Mitarbeitende mit diesem Druck umgehen können und gegebenenfalls Un-

terstützung durch das Team erhalten. Ein kleines Team fördert eine emotionale Bindung untereinander und man nimmt teil an beruflichen, aber auch privaten Freuden und Leiden. Eine gute Kollegialität wirkt sehr motivierend, aber auch unterstützend in schwierigen Momenten.

### Fazit

Jeder Betrieb wird durch seine Mitarbeitenden geprägt und ist deshalb einzigartig. Es gilt das Potential dieser Einzigartigkeit zu erkennen, zu nutzen und zu stärken. Dies gelingt nur mit leistungsfähigen und motivierten Mitarbeitenden. Vorgesetzte haben deshalb nicht nur auf die Kompetenzen von Bewerbern und ihren eigenen Führungsstil zu achten, sondern auch darauf, dass im Betrieb auch keine personellen Konstellationen oder Arbeitsbedingungen entstehen, welche eine demotivierende Betriebskultur begünstigen.

Die AGV-Geschäftsleitung ist stolz und dankbar mit einem solchen langjährigen, produktiven und kollegialen Erfolgsteam zusammenarbeiten zu dürfen.

# D'ZYT ISCH DA!

Es ist Zeit, sich wieder einmal zu feiern! Anlässe zum Feiern gibt es viele: Berufserfolge, Projektabschlüsse, Jubiläen, hohe Kundenzufriedenheit, bessere Werte in der Mitarbeiterbefragung, Geburtstage und, und, und.

## Das verpasste Sommermärchen

Wenn es mit dem Sommermärchen beim Fussball nicht geklappt hat, dann feiern wir wenigstens am Nationalfeiertag. Lassen wir es am 1. August so richtig krachen und mit Inbrunst die Landeshymne anstimmen! «Trittst im Morgenrot daher, ...» Dass die Musik nach der ersten Strophe ohne Gesang weiterspielt, das hat Tradition. Weiter als bis zur zweiten schaffen es nur wenige. Aktuell sorgt aber sowieso eher das untrügliche Schönwetterzeichen –

das Abendrot – dafür, dass bei den einen Freude herrscht. Den anderen macht die Sommerhitze zu schaffen. Das Hirn funktioniert langsamer und die Wörter scheinen irgendwie keinen Sinn zu ergeben. Ist es die Hitze oder die zunehmende Leseschwäche, die zu diesem Chaos im Kopf führt?

## Das Chaos mit den Buchstaben

Noch vor zwei Jahren schrieben die Medien, dass fast jede zehnte Person in der Schweiz nicht richtig lesen oder schreiben kann; und das in einem Land mit einem der teuersten Schulsysteme der Welt! Liegt es daran, dass Bildung in der Schweiz kostenlos ist? Das jedenfalls liess Bundesrätin Doris Leuthard kürzlich vor der Uno in New York verlauten, als sie über den nationalen Stand der Nachhaltigkeitsagenda 2030 informierte. Herr und Frau Schweizer ha-

ben aber ein zwiespältiges Verhältnis zu Sachen, die nichts kosten. Der weit verbreitete Tenor lautet: Was nichts kostet, ist auch nichts wert.

## Mitteilungen per Briefpost

Doch wer braucht heute überhaupt noch Lesekompetenz, wenn mit der digitalen Kommunikation ein Dritter immer mitliest? Google, Facebook und Co. kennen uns und unsere Gewohnheiten dank den hinterlassenen Datenspuren im Netz mittlerweile in- und auswendig. Da wäre es vielleicht sinnvoller, vertrauliche Mitteilungen wieder in alter Manier auf Papier zu schreiben und als Brief zu verschicken. Das hätte auch den Vorteil, dass sich Mitteilungen nicht einfach mit einem Klick an unzählige Menschen, die sie nichts angehen, weiterleiten lassen. Einzige Schwachstelle: Schafft es die Schweizer Post, den Brief in den richtigen Briefkasten zu stecken? Falsche Briefe im Postfach vorzufinden, das hat inzwischen ja auch schon fast Tradition.

## Wir brauchen Traditionen und Bräuche

Wie auch immer, Bräuche und Traditionen werden von Intellektuellen gerne den vermeintlich Ewiggestri-

gen zugeschrieben. Bräuche und Traditionen müssen aber nicht rückwärtsgewandt sein. Sie unterliegen den Gesetzen der Entwicklung und ändern sich mit der Zeit. Brauchtum ist gemeinschaftliches Handeln, das durch die Tradition bewahrt wird. Ein Zitat lautet: «Tradition ist die Weitergabe des Feuers und nicht die Anbetung der Asche.» Bildlich gesprochen geben wir durch die Bewahrung unserer Traditionen das innere Feuer, das uns antreibt, wie etwa die Leidenschaft für unser Land, unseren Beruf, unsere Kultur oder unser Wissen an die nächsten Generationen weiter und bauen so heute am Fundament für morgen.



**Eveline Frei**  
Redaktionsmitglied  
«Aargauer Wirtschaft»



Willkommen bei der Bank,  
die auch ein KMU ist.

Als lokale und unabhängige Bank sind wir selbst ein KMU. Deshalb kennen wir Ihre Herausforderungen und beraten Sie auf Augenhöhe. Reden Sie mit uns über Ihr KMU.

[raiffeisen.ch/kmu](http://raiffeisen.ch/kmu)

**RAIFFEISEN**  
Wir machen den Weg frei

Elektroanlagen  
Voice & IT  
Automation

**Service macht den Unterschied.**  
Brugg · Frick · Baden · Olten · Möriken Wildegg · Lenzburg

**JOST Elektro AG**  
Wildschachenstr. 36  
5201 Brugg  
Tel. 058 123 89 89  
Fax 058 123 89 90  
Pikett 058 123 88 88  
[brugg@jostelektro.ch](mailto:brugg@jostelektro.ch)  
[www.jostelektro.ch](http://www.jostelektro.ch)

**JOST**  
Elektro AG



# GESUNDHEIT IM BETRIEB – GESUNDE BETRIEBE

**Vollzeitmitarbeitende verbringen rund 2050 Stunden jährlich bei der Arbeit. Dies bedeutet potenziell viel Zeit für produktives und engagiertes Wirken. Was können Betriebe dafür tun, dass dieses Potenzial langfristig aufrechterhalten oder gar erweitert werden kann? Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) wirkt.**

Lasen Sie sich kurz auf ein Gedankenexperiment ein. Stellen Sie sich vor, Sie sind Mitarbeiter/in einer Firma. Ihre Aufgaben sind monoton, Sie sind kaum im Austausch mit anderen Mitarbeitenden. Der Zeitdruck ist enorm, komplizierte Prozesse verunmöglichen Ihnen effizientes Arbeiten. Nach getaner Arbeit fühlen Sie sich erschöpft, verspannt, ausgelaugt. Es scheint niemanden wirklich zu interessieren, was Sie tun und wofür Sie das machen. Sie leiden körperlich, emotional und seelisch, sind weder motiviert noch leistungswillig für Ihre «Büez». Ein Szenario, das sich so niemand wünscht.

## Ressourcen der Mitarbeitenden fördern, nutzen und wertschätzen

Drehen wir das Gedankenexperiment um, zeigt sich schnell, welche Aspekte Menschen für die gute Erfüllung ihrer Arbeit motivieren und letztlich leistungsfähig machen. Mitarbeitende wollen spüren, dass ihre Arbeit sinnvoll und wichtig ist. Sie wollen



**Christine Vögele**  
lic. phil. I, MPH  
Präsidentin Forum BGM



*BGM: Dank guter und sorgsamer Betriebskultur in gesunden und produktiven Betrieben können die Mitarbeitenden engagiert, gesund und leistungsfähig wirken.*



von ihren Vorgesetzten unterstützt sein und Wertschätzung erfahren, weder unter- noch überfordert werden. Nicht jede/r Mitarbeiter/in bringt dieselben Fähigkeiten mit. Gerade deshalb ist gesunde Führung gefordert: Gesunde Führung nutzt die vielfältigen Potenziale im Betrieb für eine ausgewogene Verteilung der Arbeit. Den Mitarbeitenden soll Verantwortung übergeben werden. Dies spornt sie an und stärkt ihre Identifikation mit dem Betrieb. Dank guter und sorgsamer Betriebskultur in gesunden und produktiven Betrieben können die Mitarbeitenden engagiert, gesund und leistungsfähig wirken.

## Betriebliche Gesundheitsförderung vs. betriebliches Gesundheitsmanagement

Gesundheitsförderung im Betrieb wird auf zwei verschiedenen Ebenen praktiziert. Zum einen unterstützt betriebliche Gesundheitsförderung Arbeitgeber darin, ihre Mitarbeitenden

für die Herausforderungen am Arbeitsplatz fit zu machen. Massnahmen in diesem Bereich betreffen vor allem die individuelle Ebene. Dies können Massnahmen im Bereich Ernährung, Bewegung, Sucht oder Stressbewältigung sein.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement geht einen Schritt weiter. Es nimmt Einfluss auf sämtlichen Ebenen der Betriebsführung. Durch BGM werden die Verhältnisse in einem Betrieb optimiert. Als Beispiel seien gutes Betriebsklima, Partizipation von Mitarbeitenden oder wertschätzende Führung genannt. Solche Bemühungen zielen auf nachhaltige Bedingungen und auf langfristige Effizienz sowie auf gute Leistung der Mitarbeitenden ab.

## Erste Hilfe – Forum BGM

Ganz im Sinne des Mottos «Gesundheit im Betrieb schafft gesunde Betriebe» können Sie für Ihren Betrieb vieles erwirken. Das Forum BGM steht Ihnen dabei unterstützend zur Seite.

Es setzt sich dafür ein, gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen, eine gesunde Betriebs- und Führungskultur zu leben und die Selbstverantwortung der Mitarbeitenden zu stärken. Gemeinsames Ziel sind gesunde,

engagierte und leistungsfähige Mitarbeitende in gesunden und produktiven Betrieben. Über 170 Betriebe aus dem Kanton Aargau, darunter viele KMUs, sind Mitglied des Forums.

Vereinsmitglieder erhalten kostenlos ein Standortgespräch, einen BGM-Halbtage sowie die kostenlose Teilnahme an der jährlichen BGM-Tagung. Zudem stehen ihnen Beratung, Information und diverse Vergünstigungen im Bereich BGM zur Verfügung. Haben wir Ihr Interesse geweckt?

## Liegt Ihnen gute Betriebskultur und die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden am Herzen?

Dann informieren Sie sich weiter unter [www.bgm-ag.ch](http://www.bgm-ag.ch) oder bei der Geschäftsführerin des Forums BGM (Jasmin. Laederach@arbeitsmedizin.ch).

**Forum BGM**  
Kanton Aargau



# BERUFSBILDNER(INNEN)-KURSE 2018

## DES AARGAUISCHEN GEWERBEVERBANDS

Die Daten für die Berufsbildner(innen)-Kurse 2018 des AGV finden Sie unter [www.agv.ch](http://www.agv.ch). Basierend auf dem erfolgreichen Konzept können sich Interessierte auch in diesem Jahr an praxisorientierten Kursen des Aargauischen Gewerbeverbands zum Berufsbildner, zur Berufsbildnerin (früher Lehrmeister/in) weiterbilden. Der Kursort ist an der Herzogstrasse 1 in Aarau (Nähe Bahnhof und Parkhäuser).



**Kurskosten gesenkt!**

**Neu: CHF 590.- + Rabatt von CHF 100.-  
für Mitglieder des AGV**

### Rückfragen und Anmeldung an:

Aargauischer Gewerbeverband,  
Frau Heidi Humbel, Gewerbehaus, Entfelderstrasse 19, Postfach,  
5001 Aarau, Telefon 062 746 20 40, E-Mail: [h.humbel@agv.ch](mailto:h.humbel@agv.ch) oder  
unter [www.agv.ch](http://www.agv.ch)

### KURSDATEN 2018

17.09.2018 – 25.09.2018

**Berufsbildnerkurs BBK 4/2018**

12.11.2018 – 20.11.2018

**Berufsbildnerkurs BBK 5/2018**



# Volle Energie, volle Flexibilität: volle Kraft voraus.

Mit dem Leasing der Migros Bank bringen Sie zusätzlichen Schwung in Ihr Unternehmen. Für eine individuelle Beratung steht Ihnen unser Kundenbetreuer Edmund Mayer, 062 832 26 44, gerne zur Verfügung.

**MIGROSBANK**

Es geht auch anders.



AARGAUER UNTERNEHMENSPREIS 2018 – SIEGER HANDELS- UND DIENSTLEISTUNGSUNTERNEHMEN

# SACKSTARK

Die Anfänge der Gartencenter Lengnau AG gehen zurück auf die von Susanne und Ernst Bucher im Jahr 1954 gegründete Einzelfirma. Gut vierzig Jahre später übernimmt Paul Hediger seinen ehemaligen Lehrbetrieb und erweitert ihn. Heute ist das Unternehmen auch über die Landesgrenzen hinaus bekannt. Zusammen mit seinen Mitarbeitern werden immer wieder neue Projekte realisiert, ganz nach dem Motto: Wer nicht wagt, der nicht gewinnt!

EVELINE FREI

## Herr Hediger, Sie und Ihre Mitarbeitenden haben den Aargauer Unternehmenspreis 2018 gewonnen. Wer hat sich am meisten darüber gefreut?

Alle! Wir alle haben uns sehr darüber gefreut. Zumal wir nie damit gerechnet haben, den Preis zu gewinnen. Bereits die Nominierung war eine völlige Überraschung. Auch meine Frau konnte es erst nicht fassen. Sie lachte, als ich die Bewerbung abschickte.

## Wer hat Sie eigentlich für den Aargauer Unternehmenspreis vorgeschlagen?

Wir erhielten bereits zum zweiten Mal eine Einladung. Dieser haben wir aber nie grosse Bedeutung beige-



Paul Hediger in seiner Verkaufshalle am Standort Lengnau

messen. Erst nachdem ich mich im Gewerbeverein mit anderen Unternehmern darüber unterhalten hatte, schickte ich letztes Jahr die Bewerbung am letztmöglichen Anmeldedatum, dem 31. Dezember, ab.

## Würden Sie sich als attraktiven Arbeitgeber bezeichnen?

Sagen wir es einmal so, wir haben ein Superteam. Das schätze ich sehr, weil es nicht selbstverständlich ist. Unsere Mitarbeitenden arbeiten zusammen und unterstützen sich gegenseitig. Auch von den Kunden er-

halten wir viele positive Rückmeldungen. Als Arbeitgeber möchte ich, dass sich die Mitarbeitenden entfalten können und Verantwortung übernehmen. Wir geben ihnen Freiräume, um sich zu entwickeln und sich weiterzubilden. Bei uns können die Mitarbeitenden auch in Teilzeit arbeiten. Das ist besonders für Frauen nach der Babypause attraktiv und erlaubt uns, die bewährte Zusammenarbeit in den jeweiligen Abteilungen weiterzuführen. Eine Stellenanzeige haben wir seit Jahren nicht mehr geschaltet.

## Wirkt sich das auf die Bewerbungen von angehenden Lehrlingen aus? Oder haben Sie Mühe, Jugendliche für Ihren Beruf zu motivieren?

Man muss sich natürlich schon bewusst sein, dass wir in einer Branche tätig sind, die keine Spitzenlöhne bezahlen kann. Zudem sind wir ein Saisonbetrieb mit langen Arbeitszeiten. In dieser Hinsicht können wir nicht gerade mit den besten Voraussetzungen punkten. Aber bei uns dürfen die Mitarbeitenden ihre eigenen Ideen umsetzen und werden in ein Team aufgenommen, das sie trägt und unterstützt.

## Welche Berufslehren kann man bei Ihnen absolvieren?

Bei uns können Jugendliche vier verschiedene Berufe erlernen: Florist(in), Zierpflanzengärtner(in), Gartencenter-Verkäufer(in) und Landschaftsgärtner(in). Wir bieten auch Praktikumsstellen und Attest-Lehren an.

« Ich mag meinen Lehrplatz, weil ich Einblicke in verschiedene Berufe erhalte. »

Nadine Gaulé

## Wie fördern Sie die Motivation und Loyalität Ihrer Mitarbeitenden?

Wir ermuntern unsere Mitarbeitenden ein- bis zweimal pro Jahr eine Weiterbildung zu absolvieren und organisieren Teambuilding-Events. Jeden Samstagmorgen treffen sich zudem die verschiedenen Abteilungen zum Informationsaustausch. Da-



Auch an einem regnerischen Tag ein lohnenswertes Ziel: Gartencenter Lengnau AG in Lengnau



Nadine Gaulé und Laura Willi, beide Auszubildende im 2. Lehrjahr



Der Gemüse- und Kräutergarten im Sack, das «Baby» von Nicole Dreher

bei werden auch Kundenrückmeldungen und Ideen für neue Projekte ausgetauscht. Alle dürfen Ihre Meinung äussern und Input einbringen. Wenn Mitarbeitende eine neue Idee haben, die in unser Konzept passt und sich realisieren lässt, wagen wir das Experiment. Daraus ist etwa unser Angebot «Sacksund» entstanden, das von Nicole Dreher betreut wird.

### An der Preisverleihung wurde in der Laudatio erwähnt, dass Sie immer wieder mit speziellen Anlässen überraschen.

Unsere Branche ist heute stark unter Druck. Früher konnte man Pflanzen nur in den Gärtnereien kaufen. Heute bieten auch Einkaufszentren eine grosse Auswahl an. Da muss man handeln, wenn man überleben will. Wir bieten eine andere Qualität und sind viel breiter aufgestellt. Ausserdem bieten wir Zusatzdienstleistungen an wie etwa einen Überwinterungsservice oder einen Terrassenservice. Zu den besonderen Kundenanlässen gehört sicherlich auch unsere Weihnachtsausstellung, die zu einem wichtigen Standbein Ende Jahr geworden ist. Das ganze Team setzt sich mit viel Herzblut für die jährlich wechselnde Veranstaltung ein, die wir jeweils ein Jahr im Voraus planen. Inzwischen hat sie über die Landesgrenzen hinaus Bekanntheit erlangt. Auch die ausländischen Kunden schätzen die Abwechslung und unsere Qualität.

« Paul Hediger ist ein toller Chef, von dem ich viel lernen kann. »

Nicole Dreher

### Sie vermieten Ihre Räumlichkeiten auch für externe Anlässe. Was muss ich mir darunter vorstellen?

Wir vermieten unsere Räumlichkeiten für Firmenevents unter dem Jahr oder für Weihnachtsessen und organisieren auch das Catering mit lokalen Unternehmen. Das besondere Ambiente in unserem Gartencenter ist gefragt. Im Weiteren bieten wir etwa Blumenbinderkurse oder Lebkuchenhäuschen backen zur Weihnachtszeit als Teambuilding Anlass an.

### Ihr Gartencenter hat sich ganz offensichtlich zu einem lokalen Treffpunkt entwickelt.

Unser Credo lautet: miteinander und nicht gegeneinander arbeiten. Wir laden jedes Jahr das Jugendspiel Surbtal zum Weihnachtskonzert ein oder arbeiten mit lokalen Zulieferern zusammen wie etwa der Bäckerei während der Weihnachtsausstellung. Auch unter dem Jahr pflegen wir Kontakte zu anderen Schweizer Produzenten und Gärtnereien, wenn es um Aufträge geht oder das Aufziehen von saisonalen Pflanzen oder Topfpflanzen, weil wir aus Platzgründen

schlicht und einfach nicht alles selbst machen können.

### Sie planen ja in Leibstadt und Lengnau einen Erweiterungsbau. Was wird sich nach der Realisierung in Ihrem Betrieb ändern?

Wir benötigen mehr Platz, um unser Dienstleistungsangebot ausbauen zu können und mehr Lagerplatz zu haben. Wir streben ein qualitatives Wachstum an. Leider sind die Platzverhältnisse am Standort Lengnau beschränkt. Wir werden diesen aber optimieren, denn er ist für unsere Kunden optimal erreichbar, auch mit dem öffentlichen Verkehr. Wir haben viele ältere Leute, die mit dem Bus anreisen. Wir liefern ihnen dann ihre Einkäufe nach Hause. Das gehört auch zu unserem Dienst am Kunden.

### Wie halten sie es mit den einheimischen Pflanzen? Führen Sie ein entsprechendes Sortiment?

Wir führen alte Schweizer Sorten von verschiedenen Anbietern in unserem Sortiment; auch von Pro Specia Rara. Der Kunde ist König. Daher versuchen wir, stets alle Wünsche zu erfüllen. Alte Hochstamm-Obstbäume können wir problemlos von unseren Lieferanten beziehen.

### Welche Wünsche können Sie nicht erfüllen?

Es gibt Einschränkungen in Bezug auf Importe etwa bei Pflanzenarten,

die in der Schweiz verboten sind, weil sie sich unkontrolliert vermehren und dadurch erheblichen Schaden anrichten können. Dazu gehören etwa das schmalblättrige Geisskraut, Ambrosia oder der Riesenbärenklau. Bei verbotenen Pflanzen muss ich passen. Diese werde ich nie importieren.

### Kann jedermann Pflanzen importieren oder braucht es dazu eine Bewilligung?

Für den Import von Pflanzen braucht es eine Bewilligung. Diese haben wir seit Jahren. Zudem haben wir dieses Jahr noch eine Epidemievorsicherung abgeschlossen. Es kann immer wieder vorkommen, dass Pflanzen von Bakterien oder anderen Schädlingen befallen werden, die grossen Schaden in Kulturen anrichten. Auch wenn das Herkunftsland verspricht, die Pflanzen vor dem Export entsprechend gegen die Schädlinge zu behandeln, kann es sein, dass Schädlinge importiert werden.

### Sie lieben Ihre Arbeit, das spürt man.

Was gibt es Schöneres als einen Arbeitsplatz in der Natur zu haben und in Bezug auf neue Trends immer à jour zu sein (lacht)?

[www.gclengnau.ch](http://www.gclengnau.ch)



# GEWERBEAUSSTELLUNGEN

Freitag, 24. August 2018 bis Sonntag, 26. August 2018

**KEGA18, Unterlunkhofen**

Freitag, 21. September 2018 bis Sonntag, 23. September 2018

**Gewerbeausstellung Küttigen**

Donnerstag, 11. Oktober 2018 bis Sonntag, 14. Oktober 2018

**REGA 18 – Kleindöttingen**

Donnerstag, 18. Oktober 2018 bis Sonntag, 21. Oktober 2018

**EXPO2018 | Regionale Gewerbeausstellung Brugg-Windisch**

Donnerstag, 25. April 2019 bis Sonntag, 28. April 2019

**MEGA19 | Gewerbeausstellung Mutschellen 2019**

Freitag, 26. April 2019 bis Sonntag, 28. April 2019

**MUGA 2019 | Gewerbeausstellung Murgenthal 2019**

Donnerstag, 2. Mai 2019 bis Sonntag, 5. Mai 2019

**WYNAexpo 2019, Reinach**

Freitag, 10. Mai 2019 bis Sonntag, 12. Mai 2019

**EXPO19 | Gewerbeausstellung unteres Fricktal**

Freitag, 17. Mai 2019 bis Sonntag, 19. Mai 2019

**UNDOB | Gewerbeausstellung Ober- und Untersiggenthal**

Freitag, 17. Mai 2019 bis Sonntag, 19. Mai 2019

**Gewerbearena Herznach 2019**

Freitag, 24. Mai 2019 bis Sonntag, 26. Mai 2019

**SUGA2019 | Gewerbeausstellung Suhr 2019**

Freitag, 6. September 2019 bis Sonntag, 8. September 2019

**SCHEGA 2019 | Gewerbeausstellung Schenkenbergtal**

Freitag, 4. Oktober 2019 bis Sonntag, 6. Oktober 2019

**Gwärbi19 | Gewerbeausstellung Oftringen**

Freitag, 4. Oktober 2019 bis Sonntag, 6. Oktober 2019

**SIGA19 | Sinser Gewerbeausstellung**

**Öffnungszeiten, Kontaktpersonen usw. unter [www.agv.ch](http://www.agv.ch)**

**Hinweise für unsere Mitglieder:** Ist die Gewerbeausstellung Ihrer Organisation nicht aufgeführt? Dann melden Sie diese an unser Sekretariat ([info@agv.ch](mailto:info@agv.ch)) für kostenlose Einträge in der «Aargauer Wirtschaft» und im Internet.

Gerne nimmt die Redaktion auch Berichte über Vorbereitung und Durchführung von Gewerbeausstellungen entgegen.

**erhältlich ab  
18490.-<sup>CHF</sup>**

**Für jeden Profi das richtige Werkzeug: Fiat Talento.**

Fiat Professional bietet für jede Transportaufgabe das geeignete Arbeitsgerät: zum Beispiel den neuen Fiat Talento, der mit Agilität und reichlich Ladekapazität allen Ihren Anforderungen entspricht.

Mehr Informationen über alle Fiat Nutzfahrzeuge finden Sie auf unserer Website.

**FIAT**  
**PROFESSIONAL**  
**EIN PROFI WIE SIE**

**Emil Frey AG, Autocenter Safenwil**  
Emil-Frey-Strasse, 5745 Safenwil  
062 788 88 88, [www.emil-frey.ch/safenwil](http://www.emil-frey.ch/safenwil)

Talento 296.10A.0. Das abgebildete Fahrzeug kann vom tatsächlichen Angebot abweichen. Angaben exkl. MwSt. Aktion gültig bis auf Widerruf.

## DIPLOMFEIER MALER UND GIPSER

# 68 NEUE MALERINNEN UND GIPSER

**Am Abend des 3. Juli 2018 erhielten in der Aula der BSA Aarau 68 neue Berufsleute die Kompetenzbox des SMGV. 60 MalerInnen und 8 Gipser haben das Qualifikationsverfahren (QV) 2018 bestanden.**

JUDITH FASLER

Claudio Mazzei hiess die neuen Berufsleute mit ihren Familien und Berufsbildnern herzlich willkommen: «Es ist wie im Sport: Zum QV muss man punktgenau in Topform sein. Im Gegensatz zur Fussballnationalmannschaft haben alle hier Anwesenden im Endspiel reüssiert.»

Margret Baumann, Konrektorin 1 BSA Aarau, stellte fest, dass sich die Lernenden in ihrer Lehrzeit eine Vielzahl von Kompetenzen aneigneten, worunter nebst Verantwortung und Selbständigkeit auch oft das Autofahren gehöre. «Ich bin stolz auf Sie» gibt sie den nun Ausgelernten mit auf den Weg.

## Zentrales QV Gipser

René Bär, Obmann Gipser Kanton Aargau, erklärte, dass das QV Gipser in der Deutschschweiz zentralisiert sei und gesamthaft in Zofingen durchgeführt werde. Gipser brauche es immer mehr – vor allem gut ausgebildete. Er finde es toll, dass es junge Leute gebe, die sich den vielfältigen Berufsanforderungen stellen. Leider seien von verbandsweit 70 Gipser-Trockenbauern EFZ und 20 Gipserpraktikern EBA über 30 % durchgefallen. Er nimmt Lehrbetriebe und Jugendliche in die Pflicht, die Trainingsmöglichkeiten in den überbetrieblichen Kursen und im Lehrbetrieb während der Lehre gezielt zur Prüfungsvorbereitung zu nutzen. Er wünscht den sechs Aargauer Gipser-Trockenbauern EFZ und den zwei Gipserpraktikern EBA viel Glück in der Arbeitswelt und fordert sie auf, immer vorwärtszugehen und sich weiterzubilden.

Evelyn Holliger, Chefexpertin QV Maler, durfte 12 von 13 MalerpraktikerInnen EBA zur bestandenen Prüfung gratulieren. Sie hob hervor, dass es



René Bär ehrt v.l. die zwei Gipserpraktiker EBA und die Gipser-Trockenbauer EFZ.

das Ziel sei, nun die Lehre zum Maler EFZ fortzusetzen.

Mit einem Sujet aus dem Wilden Westen mussten sich die MalerInnen EFZ auseinandersetzen. Von total 59 Prüflingen haben 48 das QV bestanden. Die Durchfallquote von 18,64 % ist hoch, berücksichtigt man, dass sich der Notendurchschnitt

4,5 und besser gegenüber vom letzten Jahr verbessert hat und sagenhafte 13 AbsolventInnen die Note 5 und besser erreicht haben. Der Frauenanteil lag dieses Jahr bei 44 %.

**SMGV Aargau**



Claudio Mazzei präsentiert die 13 besten Malerinnen und Maler: Nico Hagenbuch Note 5,4 (Lehrbetrieb Maler Steinmann AG, Waltenschwil), Michael Müller 5,4 (Thomas Müller AG, Möhlin), Linda Etterlin 5,3 (Malermeister Meier GmbH, Meisterschwanden), Seraina Pfister 5,3 (Werner Aegerter AG, Rombach), Nicole Havlin 5,2 (DER rollende Maler GmbH, Fislisbach), Melanie Niederberger 5,2 (kreativ-hagenbuch GmbH, Oberlunkhofen), Benjamin Guarda 5,2 (Thomas Müller AG, Möhlin), Alwin Leuzinger 5,1 (Siegrist Maler AG, Kirchdorf), Janine Bär 5,0 (Mazzei Malerarbeiten Farbkonzepte, Gränichen), Joel Mendez 5,0 (Werner Döbeli, Unterkulm), Sascha Strahm 5,0 (Weber Malermeister GmbH, Lenzburg), Dominique Brunner 5,0 (Reto Wyss AG, Zofingen) und Nathalie Flückiger 5,0 (Maler Milde AG, Zofingen).



GASTROAARGAU/HOTEL & GASTRO FORMATION AARGAU: FEIERLICHE QUALIFIKATIONSFEIER

# FRISCHE GASTRONOMIEPROFIS «MADE IN ARGOVIA»

Die Diplomfeier der Aargauer Gastro-Lernenden lockte am Samstag, 7. Juli 2018 rund 800 Personen ins Bildungszentrum BZU in Unterentfelden. Der Aargau, darf sich über eine grosse Anzahl neuer Berufsfachleute aus der Gastronomie freuen, welche verdient gefeiert wurden!

ANDREA HUNZIKER

«Eigenlob stimmt» – mit diesen Worten zeigte Claudia Rüttimann, Präsidentin der Hotel & Gastro formation Aargau, auf, dass die Lernenden, die Eltern und die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner stolz sein dürfen auf das Erreichte!

## Sympathische Grussworte

Der Grossrat und Unternehmer Benjamin Giezendanner überbrachte die Glückwünsche aus dem Parlament und der Kantonsregierung persönlich. Auch er hat eine Lehre absolviert und verglich diesen Meilenstein mit einer Bergwanderung. Jetzt kann ein Zwischenhalt und der Weitblick genossen werden und dann gilt es den Rucksack neu zu füllen: mit Energie, Ausdauer, Mut und Flexibilität. Als persönlichen Rat gab er den Lernenden mit, dass vor allem eine Extraportion Humor miteingepackt werden soll. Denn, Lachen – nicht über die Anderen, aber über sich selber – helfe in vielen Situationen, so dass weiteren Gipfelerlebnissen nichts im Wege stehe.

## Gesteigerte Durchschnittsnoten

Geprüft wurden über 184 Lernende aus der Hotellerie, der Restauration, der Systemgastronomie und dem Küchenbereich – eine Zahl, welche sich im gesamtschweizerischen Vergleich



Die Restaurationfachleute EFZ warten auf ihre Auszeichnung.



Erfolgreiche Köchel/Köchinnen EFZ

sehen lassen kann! Der Chefexperte und Direktor von GastroAargau, Urs Kohler, jonglierte die Statistikzahlen geschickt in seiner Rede und blickt auf 36 Prüfungstage mit 247 Experteneinsätzen zurück. Die Durchschnittsnoten konnten zum Vorjahr gesteigert werden. Er betonte, dass der Abschluss definitiv «wertvoll» ist und gratulierte allen neuen Berufskolleginnen und -kollegen von Herzen mit Blumen, Champagner und einem Smiley-Luftballon.

## «Beste Exportartikel – made in Argovia»

Jean-Claude Schmocker, Leiter Berufe und Qualität von der Hotel & Gastro formation Schweiz in Weggis, wurde von Claudia Rüttimann als «Mr.

SwissSkills und WorldSkills» angekündigt und er bewarb auch gleich die beiden Anlässe. Die SwissSkills ist die grösste Berufsschau der Welt mit 175 Berufen und findet vom 12. bis 16. September 2018 in Bern statt. «TUN» – bedeutet Erfolg in drei Buchstaben: Dies bedeutet, Verantwortung übernehmen, eine Meinung haben und diese vertreten sowie sich zu engagieren – beruflich und persönlich. Und genau das sollen die jungen Absolventen tun! Jean-Claude Schmocker pries die frisch Diplomierten als beste «Exportartikel» aus dem Aargau an. Er forderte sie auf, Imagepflege für die Gastronomie zu betreiben, Excellence anzustreben und auf Gastro-Wanderschaft zu gehen.

## Grosszügig beschenkt

Die jungen Berufsleute wurden namentlich aufgerufen, persönlich beglückwünscht und grosszügig beschenkt. Die HGf-Präsidentin wünschte allen Ex-Lernenden viel Erfolg und dass sie das Gelernte mit Stolz in die Welt hinaustragen und weiterhin Feuer und Flamme sind für ihren Beruf. Und nicht vergessen: «Eigenlob stimmt»!



GASTROAARGAU

Impressionen & Ehrungen:

[www.hgf-ag.ch](http://www.hgf-ag.ch)

AUS AARGAU, ZÜRICH UND SCHAFFHAUSEN

# ABSCHLUSSTREISE DER DROGISTINNEN UND DROGISTEN

Der Aargauische Drogistenverband und der Drogistenverband der Sektion Zürich/Schaffhausen gratulieren allen Drogistinnen und Drogisten der Berufsschule Zürich zum bestandenen Qualifikationsverfahren.

MANFRED MEIER

Dies wurde bereits auf einer zweitägigen Abschlussreise am 18. und 19. Juni 2018 gefeiert.

Das Reiseziel am ersten Tag war Arlesheim, Herstellungsstandort des Hauptsponsors und Naturheilmittelherstellers Weleda AG.

Dort wurden die Abschlussklassen durch den Betrieb und angegliederten Heilpflanzengarten geführt. Nach einem feinen Mittagessen ging es weiter mit anthroposophischen Workshops und einer Besichtigung des einzigartigen Goetheanums.



Nach einer herzlichen Verabschiedung ging die Fahrt dann weiter nach Rust.

Bei einem abwechslungsreichen Buffet am Abend wurde der Abschluss

ausgelassen gefeiert, bis dann am nächsten Tag der Europapark mit all seinen Attraktionen lockte.

An dieser Stelle bedanken wir uns ganz herzlich beim Hauptsponsor,

der Firma Weleda AG, für die grosszügige Unterstützung. Nur so konnte diese tolle Reise auch verwirklicht werden.



## BUNDES RAT BRÄNDLI





Zrad mittelland

# DAS ABSCHLUSSZEUGNIS IST DIE ERSTE ETAPPE

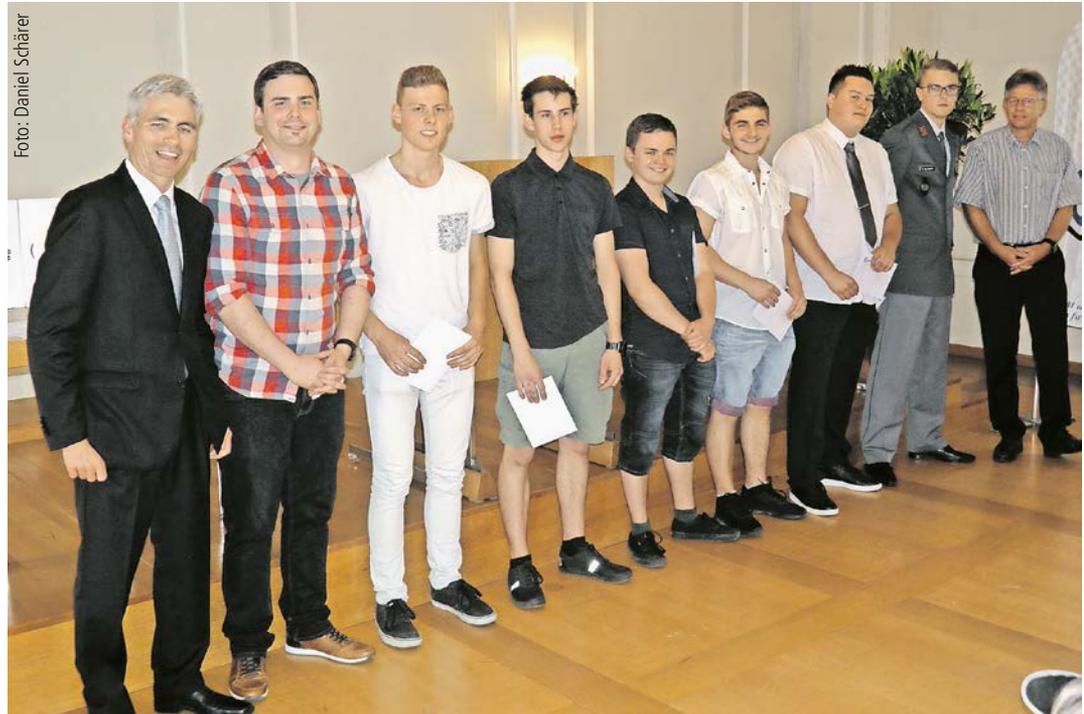
An der gut besuchten Lehrabschlussfeier der Zweiradberufe in Zofingen erhielten 22 Lernende aus den Kantonen Aargau und Solothurn ihr Abschlusszeugnis und wurden ins Berufsleben entlassen.

DANIEL SCHÄRER

«Als kleine Pflanzen seid ihr vor drei oder vier Jahren zum ersten Mal in euer Lehrgeschäft und in die Berufsschule Zofingen eingerückt. Heute seid ihr junge, elastische Bäume.» Mit diesen Worten empfing Robert Weishaupt, Präsident von Zrad mittelland, die Lernenden der Zweiradberufe zur traditionellen Lehrabschlussfeier im Rathaus Zofingen. Nun würden die einen oder anderen umgepflanzt, damit sie weiter gedeihen, Äste und Wurzeln wachsen könnten und kräftige Bäume würden, fuhr Weishaupt fort. Das war die Aufforderung an die jungen Berufsleute, sich stetig weiterzubilden und nicht stehen zu bleiben.

## Leistungsausweis für Leistungsträger

Dann war der Zeitpunkt gekommen für die mit Spannung erwartete



Sie legten die besten Prüfungen ab – von links: Simon Lüscher, Ariël Enrique Andrea Maag, Jakob Signer, Nick Gräzer, Milos Markovic und Ramon Aliverti. Umrahmt von Verbandspräsident Robert Weishaupt, Chefexperte Renato Kuhn und Berufsschulrektor Roger Meier.

Zeugnisübergabe. Die Schlussprüfung haben 22 der 24 Teilnehmenden bestanden, aufgeteilt in die Berufe Fahrradmechaniker/in EFZ (11), Kleinmotorrad- und Fahrradmechaniker/in EFZ (2) und Motorradmechi-

ker/in (9). Zwei Fahrradmechaniker-Kandidaten schafften die Hürde leider nicht.

Die erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen wurden einzeln namentlich aufgerufen, und sie erhiel-

ten unter dem Applaus der Anwesenden ihre Zeugnisse. Die Lehrabschlussfeier schloss mit einem von der Stadt Zofingen und von Zrad mittelland offerierten Apéro mit Würstweggen und Bürgerwein.

## AGV-AGENDA / JAHRESPLANUNG

**Wichtige Termine – bitte in Ihren Kalendern, Outlook etc. vormerken.** Weitere Details (Einladungen) werden zur gegebenen Zeit auf [www.agv.ch](http://www.agv.ch) und in einer der nächsten Ausgaben der Mitgliederzeitung publiziert. Die Gewerbevereine und Berufsverbände werden gebeten, verschiedene Termine in ihre eigene Jahresplanung aufzunehmen und bei der Planung von eigenen Anlässen mitzubersichtigen.

### JAHRESPLANUNG 2018

**Oktober**  
Donnerstag 18.10.2018 Herbst-Delegiertenversammlung 2018

### JAHRESPLANUNG 2019

**Januar**  
Mittwoch 9.1.2019 Neujahrs-Apéro 2019

**März**  
Dienstag 5.3.2019 Aargauer Berufsbildungstag 2019

**April**  
Donnerstag 25.4.2019 Frühlings-Delegiertenversammlung 2019  
Aargauer Wirtschaftstag 2019

**September**  
Di. bis So. 3.–8.9.2019 Aargauische Berufsschau ab'19

# AUTOGEWERBE: DIE BASIS FÜR DIE ZUKUNFT IST GELEGT

**In diesem Jahr nahmen im Aargau 250 Kandidaten an den Abschlussprüfungen im Automobilgewerbe teil, eine Rekordbeteiligung. 88% davon sind seit dem 12. Juli 2018 überglücklich, denn sie erhielten ihre sehnlichst erwarteten Diplome. Der Gesamtnotendurchschnitt betrug 4,6.**

CHRIS REGEZ

**M**artin Sollberger, Präsident AGVS (Auto Gewerbe Verband Schweiz), Sektion Aargau, freute sich bei seiner Begrüssung über den riesigen Ansturm zur Diplomfeier: «Wir haben so viele Anmeldungen erhalten, dass wir beim Nachtessen einige von Ihnen an einem Tisch im Freien platzieren müssen. Doch das ist bei diesem prächtigen Wetter kein Problem. Dies zeigt, dass der heutige Tag für alle Anwesenden etwas ganz Besonderes ist.»

## Freiheit geniessen und die nächsten Schritte planen

André Hoffmann, AGVS-Berufsbildungsobmann, gratulierte den frisch

gebackenen Berufsleuten zu ihrer Stärke und Kraft, ihre Ausbildung von A bis Z durchzuziehen: «Eine Lehre zu beginnen, zeugt von Stärke. Sie zu beenden, beweist Kraft! Die Lehrzeit war sicher nicht immer nur ein Honigschlecken. Umso mehr verdient Ihre Leistung Respekt und Anerkennung. Geniessen Sie jetzt Ihre Freiheit und setzen Sie sich neue Ausbildungsziele, die Sie Schritt um Schritt erreichen können. Denn eine Investition ins Wissen bringt die besten Zinsen!»

## «Formula Student» mit Rennspirit und Weltrekord

In einem spannenden Vortrag stellte Quan Guanzhong das Rennteam des Akademischen Motorsportvereins Zürich (AMZ) vor. Nach drei Jahren, die der AMZ mit Verbrennerfahrzeugen bestritt, wechselte das Team 2010 in die neu gegründete Elektrokategorie der «Formula Student» und konnte sich auf Anhieb unter den Top-Teams etablieren. Dies ist der weltweit grösste Wettbewerb für Ingenieure, der jährlich an verschiedenen Orten auf der Welt ausgetragen wird. Mittlerweile treten über 600 Teams verschiedener Universitäten

mit ihren selbst konstruierten Boliden in verschiedenen Disziplinen gegeneinander an. Bei den Rennen gewinnt nicht zwangsläufig das Team mit dem schnellsten Auto, sondern das Team mit dem besten Gesamtpaket. Die Kriterien sind Konstruktion, Rennperformance, Finanzplanung und Verkaufsargumente. Der AMZ hält gegenwärtig einen viel beachteten Weltrekord: Einer seiner Boliden schaffte in nur 1,513 Sekunden den Sprint von 0 auf 100 km/h! Neu nimmt das Team auch am Wettbewerb der «Driverless Electric» teil, bei dem das Rennauto ohne Fahrer unterwegs ist.

## Notenübersicht

Beim Qualifikationsverfahren (QV), welches vom AGVS organisiert wurde, konnten folgende Notendurchschnitte pro Ausbildungsrichtung verzeichnet werden:

- Automobilmechatroniker/-in PW: Von 57 Kandidaten haben 84 % bestanden;

- Automobilmechatroniker/-in Nutzfahrzeuge: 27 Kandidaten (93 % bestanden);
- Automobilfachmann/-frau PW: 108 (90 % bestanden);
- Automobilfachmann/-frau Nutzfahrzeuge: 21 (95 % bestanden);
- Automobilassistent/-in: 37 (86 % bestanden)

Insgesamt traten 27 Repetenten nochmals zur Prüfung an. Davon übersprangen 82% die Hürde im zweiten Anlauf.

## Besondere Anerkennung für die Bestplatzierten

Als besondere Anerkennung überreichte der AGVS denjenigen Absolventen, die mit einer Gesamtnote von 5,0 oder höher abschlossen, ein Diplom, ein personalisiertes Sackmesser und einen Reisegutschein.

## Fotos online anschauen

Fotos von der Diplomfeier unter [www.facebook.com/agvsag](https://www.facebook.com/agvsag) und auf <https://photos.app.goo.gl/bfX4rDA7xgigyRJCA>



Foto: Foto Bastler

Gruppenbild aller Absolventen mit einer Gesamtnote von 5,0 und höher



# WENN DER OLDTIMER JUNGE ELEKTRONIK BRAUCHT

**Es sind gefragte und gepflegte Liebhaberobjekte ohne Verfalldatum, die Oldtimer. Was aber tun, wenn eines Tages die elektronische Motorsteuerung den Geist aufgibt? Die Emil Frey Classics AG in Safenwil, die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW und das Hightech Zentrum Aargau sind einer innovativen Lösung auf der Spur.**

SARA GAVESI

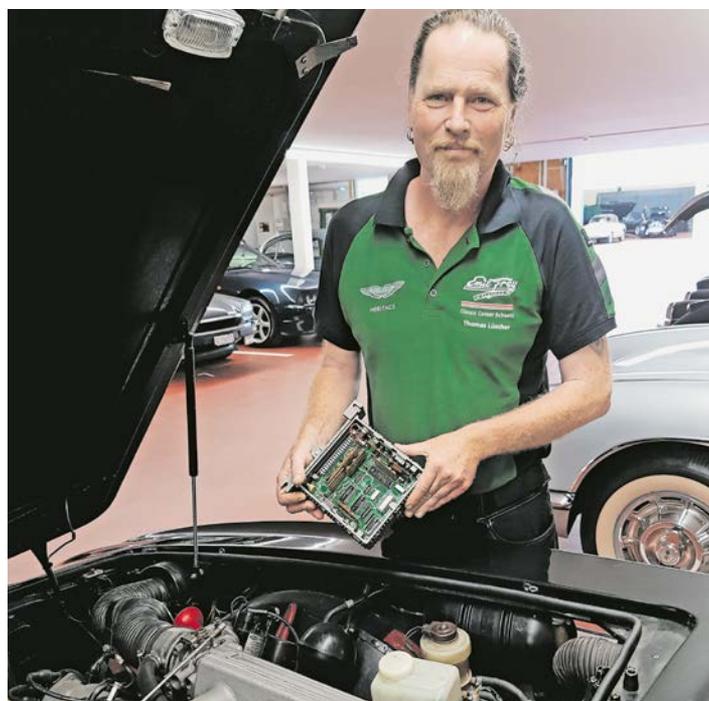
Aston Martin, der britische Sportwagen, wurde vor allem durch die James-Bond-Filme ab Mitte der 1960er-Jahre berühmt, als exklusiver Dienstwagen von Geheimagent 007. Vom Aston Martin V8 mit 585er-Motor wurden bis 1987 rund 2500 Stück gebaut. Die Emil Frey Classics AG ist auf die Wartung und Restaurierung von «Classic Cars» ausgerichtet. Sie ist eines von weltweit 13 Aston Martin Heritage Centers, zählt 16 Beschäftigte und ist gut ausgelastet. In der Revisionspipeline befinden sich stets etwa 30 «Youngtimer», also neuere Oldtimer.

## Originalsteuerung nicht mehr lieferbar

Vor zwei Jahren begann sich ein Problem zuzuspitzen. Die Box mit der Motorsteuerungs-Hardware für den Aston Martin V8 585 ist seit über zehn Jahren nicht mehr lieferbar, ein «obsoletes Bauteil». Zudem ist der Wirkmechanismus der Steuerung nicht hinreichend dokumentiert. Der aktuelle Marktpreis für ein funktionierendes Steuergerät, zum Beispiel aus einem ausrangierten Wagen, beträgt



HTZ-Experte: Bernhard Isenschmid



Ohne Elektroniksteuerung läuft nichts: Thomas Lüscher von der Emil Frey Classics AG zeigt eine Original-Steuerungsbox. Der Motor ist auf gut 300 PS ausgelegt.

rund 12000 Franken. Reparaturen sind nur noch teilweise möglich. Mitte der 1980er-Jahre kam mit dem Katalysator auch das elektronische Steuergerät auf – und ohne diese Komponente läuft der Motor nicht.

Wie weiter? Weil die Emil Frey Classics AG nicht über Mikroprozessor-Kompetenz und spezifische Softwarekenntnisse verfügte, klopfte Thomas Lüscher, Mechaniker mit Leitungsfunktion, beim Institut für Mikroelektronik (IME) der FHNW in Windisch an. Bald zeigte sich, dass der Fall zusätzliche Fähigkeiten erforderte, die im Institut für Produkt- und Produktionsengineering IPPE der FHNW vorhanden sind. Um die Risiken abzufedern, wurde auch das Hightech Zentrum Aargau (HTZ) in Brugg beigezogen. Dieses hat das Projekt organisatorisch und fachlich begleitet und die Forschungsarbeit im Rahmen einer Machbarkeitsstudie finanziert.

## Zwei Zwischenziele erreicht

Der Lösungsweg heisst «Reverse Engineering»: Es geht darum, die Funktionalität der Steuerung zu er-



Neupreis 185000 Franken: Vor gut 30 Jahren kam dieser Aston Martin V8 auf den Markt.

mitteln und sie auf heutige Steuerungssysteme zu übertragen. Warum hat man nicht auf eine neue, frei programmierbare Steuerungsbox gesetzt? Dies hätte vorausgesetzt, dass weitere Fahrzeugteile – Motorenkabelstrang, Sensoren und Stellglieder – ebenfalls ausgewechselt würden. Mitte 2018 kann eine sehr positive Zwischenbilanz gezogen werden. Zwei wichtige Zwischenziele sind erreicht: Die Schaltpläne konnten rekonstruiert werden. Auch gelang es, die Platine mit der Steuerungsschaltung zu entschlüsseln. Dies ermöglicht nicht nur die Reparatur, sondern

selbst den Nachbau der Steuerung im Originalgehäuse. Ziel ist die Herstellung eines Prototyps der Steuerungsbox. Weil die Funktionalität noch nicht verifiziert ist, wäre das Risiko zu gross, mit einer nachgebauten Steuerung einen echten 585er-Motor zu betreiben. Nun soll ein Software-Simulator beschafft werden. Zu diesem Zweck wurde das Autotechnikum der Ingenieurschule Biel kontaktiert.

Professor Karl Schenk, Leiter des IME, weist darauf hin, dass der Weg zu einem Produkt noch weit sei. «Aber mit dieser Arbeit wissen wir nun ziemlich gut, wie vorzugehen ist, und auch, wo wir die Informationen finden.» Für die Emil Frey Classics AG hat das Projekt grosses Gewicht: Es wäre der einfachste Weg, um Leistungsabfälle des betreffenden Motorprototyps zu beheben. Die Firma könnte zum einzigen Anbieter in einem Markt mit viel Potenzial werden. Neben Aston Martin gibt es tausende vergleichbarer Motoren anderer Marken, wo früher oder später das gleiche Problem zu lösen ist. Die Zusammenarbeit mit den Spezialisten der FHNW und mit dem Hightech Zentrum Aargau wird von Thomas Lüscher als «sehr gut, pragmatisch und kundenorientiert» bezeichnet.

## Gleiches Problem in anderen Branchen

«Das Besondere an diesem Projekt besteht darin, dass die Fähigkeit im Zentrum steht, Obsoleszenz-Management professionell zu betreiben», erklärt Bernhard Isenschmid, Experte des Hightech Zentrums Aargau. Die Problematik von veralteten, nicht oder schlecht dokumentierten Elektroniksystemen nehme laufend zu. Reverse Engineering sei nicht nur für den Oldtimer-Markt essentiell, sondern könne auch in anderen Bereichen mit grundsätzlich langlebigen Produkten grosse Vorteile bringen. Obsoleszenz-Management wird auch im Schienenverkehr, in der Luftfahrt oder in der Kraftwerkstechnik zunehmend unverzichtbar.

## DAS WORT DES PRÄSIDENTEN

# GESUCHT: DER ÄLTESTE FAMILIENBETRIEB UND DAS ÄLTESTE UNTERNEHMEN IM AARGAU



Die Lebenserwartung der Menschen steigt. Welche Lebenserwartung haben die Unternehmen? Diese Frage beschäftigt mich schon lange. Jetzt bin ich erschrocken, als

ich gelesen habe, dass die durchschnittliche Lebensdauer von Unternehmen in Deutschland bloss 18 Jahre beträgt, jener welche Insolvenz anzeigen mussten, sogar nur 10 Jahre. Weniger als 2 Prozent aller Unternehmen erreichen ein Alter von 100 Jahren und mehr. In unserer Gemeinde wurde 1985 mitten im Dorf eine Gewerbetafel aufgestellt, wie vielerorts. 39 Betriebe sind aufgeführt. Exakt 30 Jahre später mussten wir feststellen, dass von diesen 39 Betrieben nur noch deren 20 bestehen. Auf die Zukunft projiziert heisst dies, dass von den heute bestehenden Betrieben in dreissig Jahren nur noch die Hälfte existiert.

Und will man den Zukunftsforschern glauben, reduziert sich die Existenzdauer der Unternehmen weiter.

Den Lernenden wird heute schon früh auf den Lebensweg mitgegeben, dass sie mehrere Arbeitgeber in ihrer Berufslaufbahn haben werden. Damit gibt man den jungen Leuten schon früh den Fingerzeig, sich ständig neu zu qualifizieren. Nur so bleiben sie ein Berufsleben lang attraktiv. Die gleiche Agilität wird von den Unternehmern verlangt.

Im Aargau haben wir ausgesprochen viele bestandene Unternehmen, die sich ausgezeichnet entwi-

ckeln. Oft sind es jene Betriebe, welche nach aussen ein sehr bescheidenes Auftreten zeigen. Welches KMU ist eigentlich das älteste Unternehmen im Aargau? Ist es gar ein Familienunternehmen? Diese Frage konnte mir noch niemand beantworten. Für Hinweise bin ich empfänglich. Vielleicht können wir ein paar der ältesten Unternehmen im Jubiläumsjahr 2019 zeigen. Möglicherweise gibt es ein paar Unternehmen, die im nächsten Jahr wie unser Verband 125-jährig werden.

Kurt Schmid



## wo kmu einfach online zum kredit kommen.

Beantragen Sie Ihren Kredit unter [valiant.ch/kmu-ekredit](http://valiant.ch/kmu-ekredit) und Sie erhalten innert weniger Minuten ein unverbindliches Angebot.

wir sind einfach bank.

**valiant**

# TOP-ADRESSEN

## Abdeckblachen / Hüllen / Vorhänge

### Blacho-Tex AG

5607 Häggingen  
Tel. 056 624 15 55, Fax 056 624 15 59  
www.blacho-tex.ch, info@blacho-tex.ch

## Abfall / Räumungen / Entsorgung

### Obrist Transport + Recycling AG, Neuenhof

Estrich, Keller, Gewerberäume, ganze Häuser  
Wir räumen und entsorgen effizient und sauber  
www.obrist-transporte.ch, Tel. 056 416 03 00

## Architektur

### BUSER + PARTNER AG – Dipl. Arch. ETH/SIA

Neubau / Umbau / Restaurationen  
Planung / Ausführung / Bauberatung  
Jurastrasse 2, 5000 Aarau  
www.buserundpartner.ch, 062 822 72 82

### Vogel Architekten AG

Architektur / Planung / Bauleitung  
Immobilienverkauf – 061 836 11 11  
mail@v-a.ch / www.vogelarchitekten.ch

## Beratung / Information

### ask! – Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf Aargau

Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung,  
Jugendpsychologischer Dienst,  
Lehrpersonenberatung, Info-Zentren,  
Fragen zu Bildung, Beruf, Arbeit  
und Gesundheit: www.bdag.ch

## Beratung / kaufm. Unterstützung

### Giampa Unternehmensdienstleistungen

Wiesenweg 15, 5524 Niederwil AG  
info@agiampa.ch, Tel. 079 418 13 20

## Elektro-, Energie-Technik

### CAP AG

Energiemanagement, Service & Wartung,  
Blindleistungskompensation, Netzqualität  
Im Wechsel 2, 5042 Hirschthal  
www.capag.ch, Tel. 062 724 12 48

## Faszination Feuer

### Mimosa Cheminéebau

Ihr Partner für's perfekte Grillvergnügen  
Gartencheminées, Pizzaöfen, Feuerschalen  
Siloring 9, 5606 Dintikon  
www.mimosa.ch / Tel. 056 624 45 90

## Informatik

### GIS Global IT Service

Seetalstrasse 2, 5703 Seon  
Telefon 062 775 44 11, Fax 062 775 44 12  
info@gisgmbh.ch, www.gisgmbh.ch

### Microbyte Informatik AG

IT für KMU und öffentliche Hand  
Döttingerstrasse 21 / 5303 Würenlingen  
Tel. 056 250 05 30 / info@microbyte.ch  
www.microbyte.ch

## Informatik / EDV / Sicherheit

### WESU Datentechnik GmbH

Informatiklösungen für KMU's  
Lenzburgerstrasse 2, 5702 Niederlenz  
Tel. 062 544 31 10  
info@wesu.ch, www.wesu.ch

### we connect ag 056 437 29 00

EDV für KMU, Netzwerke und Beratung  
Landstrasse 175, 5430 Wettingen  
info@wcon.ch – www.wcon.ch  
Lassen Sie sich begeistern!

## Ingenieurbüro Haustechnik

### Haustechnik – Planungsbüro USIC

Sanitär – Heizung – Lüftung  
Beat Friedrich, www.friedri.ch  
Mattenweg 9, 8905 Islisberg  
Grabenstrasse 5, 8952 Schlieren

## Inserate – Werbung – Beratung

### Inweb AG

Postfach – 8153 Rümlang (Postadresse)  
Tel. 044 818 03 07 – Fax 044 818 03 08  
info@inwebag.ch – www.inwebag.ch

## Nutzfahrzeuge

### Marti Nutzfahrzeuge AG

Iveco Verkauf und Reparaturen  
Bodenacherstrasse 8, 6260 Reiden  
info@martireiden / Tel. 062 749 00 49  
www.martireiden.ch

## Offset- und Digitaldruck

### Oeschger Druck

Ocostrasse 20, 5330 Bad Zurzach  
Telefon 056 249 12 22  
info@oeschgerdruck.ch  
oeschgerdruck.ch

## Schreinerei – Innenausbau

### F. & U. Wirz AG – Schreinerei – Küchenbau

5504 Othmarsingen – 062 896 20 20  
www.wirz-kuechen.ch – 300 m<sup>2</sup> Ausstellung

## Treuhand

### ARBEST Treuhand AG

AbschlussRevisionBeratung  
ExpertisenSteuernTreuhand  
Bahnhofstrasse 64 – 4313 Möhlin

## Übersetzungen / Informatikkurse

### BBS Office GmbH

5610 Wohlen  
www.bbsoffice.ch / 056 610 03 93  
Übersetzungen / Administration /  
Informatikkurse / Support / Online-Shop

## Versicherungen / Berufliche Vorsorge

### INSURA Consulting Urech & Partner AG

Versicherungsbroker und Vorsorgeberatung  
Kasinostrasse 15, 5001 Aarau  
www.insura.ch, Tel. 062 836 88 66

## Wasserenthärtung / Schwimmbadbau

### CWT Culligan Wassertechnik AG

Ihre Experten für Kalkprobleme im  
Haushalt und alles rund ums Schwimmbad  
Bruneggerstrasse 45, 5103 Mörigen AG  
www.watercompany.ch, Tel. 062 893 44 44  
info@watercompany.ch

## Zelt- und Zubehörvermietung

### Blacho-Tex AG

5607 Häggingen  
Tel. 056 624 15 55, Fax 056 624 15 59  
www.blacho-tex.ch, info@blacho-tex.ch

## Zimmerei – Schreinerei

### R. Saxer Holzbau GmbH

Zimmerei – Schreinerei – Bedachungen  
Unterdorfstrasse 21, 5607 Häggingen  
T 056 624 11 54, www.rsaxer-holzbau.ch

**Total Fr. 175.– für 5 Zeilen für 12 Monate!**  
**Rubrik gratis!**

HIGHTECH  
ZENTRUM  
AARGAU



Ideen. Fragen. Antworten.

Brugg | 056 560 50 50 | hightechzentrum.ch

**TOP-ADRESSEN**

**Telefon 044 818 03 07, info@inwebag.ch**

DER AARGAU STELLT SICH VOR

# BÜROKRATIE VS. INNOVATION

**Eine Aargauerin im Kampf gegen die Bürokratie. Ursula von Mandach setzt sich seit Jahren für die Zulassung von Medikamenten oder zumindest offizielle Empfehlungen an vulnerable Patienten ein, insbesondere an Schwangere und Stillende, damit die Sicherheit der Arzneimittelanwendung in diesen Patientengruppen steigt. Sie ist Mitglied des Aargauischen Apothekerverbandes AAV und Gründerin der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft für Perinatale Pharmakologie SAPP.**

EVELINE FREI

## Frau von Mandach, in Ihrer Familie scheint der Unternehmertegeist ausgeprägt zu sein.

Ja, das stimmt! Meine Mutter stammt aus einer Familie von Unternehmern im Stahlbau. Mein Vater, der Sohn eines Apothekers und Fabrikanten von Seifenflocken, war als Professor der Zahnmedizin ein Pionier auf allen Ebenen u. a. der massgebende Erfinder von Zahnimplantaten.

## Wurzelt Ihr Engagement für die SAPP in Ihrer Familiengeschichte?

Etwas innovativ und mit Begeisterung auf die Beine zu stellen, das liegt tatsächlich in unserer Familie (lacht). Doch zurück zu Ihrer Frage. Bereits während des Studiums in den 1970er Jahren war ich im Praktikum in der Apotheke damit konfrontiert, dass es kaum Medikamente gab, die speziell für Schwangere zugelassen sind. Das war eine Zeit, die noch stark geprägt war vom Skandal um den Wirkstoff Thalidomid. Dieser verursacht, wenn er von Schwangere-

ren eingenommen wird, schwere Fehlbildungen bei den ungeborenen Kindern.

## Darf man das so verstehen, dass die SAPP nun diese Lücke füllt?

Es gibt auch heute immer noch sehr wenig zugelassene Medikamente für vulnerable Personen wie Schwangere, Stillende oder ältere Personen. Deshalb hat die SAPP Daten von über 40 gängigen Wirkstoffen aus der Forschung und der praktischen Anwendung mit bescheidenen Mitteln und viel Freiwilligenarbeit zusammengetragen – ohne finanzielle Unterstützung des Bundesamtes für Gesundheit BAG. Ausserdem haben wir konkrete Therapieempfehlungen im Einklang mit anderen Fachgesellschaften ausgearbeitet und die wichtigsten, alltäglichen Medikamente für Schwangere und Stillende in einem schweizerischen Abgleich harmonisiert. Einen solchen Abgleich haben auch Kinderärzte für ihre Patienten gemacht. Im Gegensatz zu unseren Bemühungen werden ihre inzwischen vom Bund finanziert.

## Wieso verweigert der Bund eine Unterstützung?

Es liegt alleine in der Kompetenz des Bundesrates, diesbezüglich eine Entscheidung zu treffen. Doch momentan möchte der Gesundheitsminister nur die Gruppe der Kinder unterstützen.

## Was ärgert Sie daran?

Viele Krankheiten verlangen auch bei Schwangeren, Stillenden oder älteren Personen eine medikamentöse Behandlung. Jedoch benötigen diese Gruppen, genauso wie die Gruppe der Kinder, aufgrund ihrer veränderten Körperfunktionen oftmals andere Dosen als durchschnittliche Erwach-

sene. Der Gesundheitsminister hätte die Möglichkeit gehabt, mit der Revision des Heilmittelgesetzes die Schwangeren und Stillenden, die ja im Lebenskreis mit den Kindern unmittelbar verknüpft sind, zumindest teilweise miteinzubeziehen und damit ein Zeichen zu setzen. Denn Apotheker und Ärzte brauchen gleichwohl unsere Informationen, um im Alltag effektiv arbeiten zu können.

## Stichwort «Innovation»: Das wäre doch die Gelegenheit gewesen, den Schweizer Innovationsgeist unter Beweis zu stellen.

In Bern wartet man eher ab, bis die amerikanische Gesundheitsbehörde FDA oder die Europäische Arzneimittel-Agentur EMA Vorgaben herausgeben, um dann nachzuziehen.

## Wo orten Sie Handlungsbedarf beim BAG?

Es ist nicht so, dass wir kein Gehör erhalten würden. Im Gegenteil, das BAG lädt uns sehr zuvorkommend zu Sitzungen und Gesprächen ein und auch der Bundesrat anerkennt und würdigt unsere Arbeit. Um die komplexe Materie zu verstehen, braucht es jahrelange Erfahrung und Perso-

nen, die in der Praxis gearbeitet haben und die Situation hautnah miterlebt haben. Es ist eben nicht dasselbe, ob man lediglich Akten am Schreibtisch studiert oder in der Praxis tätig ist.

## Alternativ könnten Sie die Datensammlung auch an Google verkaufen, oder?

(Lacht) Das könnten wir, aber dann wären wir nicht mehr unabhängig. Wir sind eine interdisziplinäre wissenschaftliche Gesellschaft von Ärzten und Apothekern. Unsere Devise lautet «Miteinander statt Gegeneinander»; ganz nach dem Motto der Initiative des ehemaligen Präsidenten des Aargauischen Apothekerverbandes und aktuellen Präsidenten von pharmaSuisse, Fabian Vaucher. Zum Wohle der Gesellschaft hoffen wir, bald auf die Unterstützung von politischer Seite zählen zu können.

[www.sappinfo.ch](http://www.sappinfo.ch)



## Persönlich

Ursula von Mandach ist Professorin für geburtshilfliche Pharmakotherapie. Über 30 Jahre lang hat sie die Forschungsgruppe Perinatale Pharmakologie an der Klinik für Geburtshilfe des Zürcher Universitätsospitals geleitet. Sie lebt auf dem Bözberg, ist verheiratet und hat zwei erwachsene Söhne. In ihrer Freizeit interessiert sie sich für Kunst, klassische Musik und ihren grossen Garten.

Associazione  
Svizzera  
Farmacologia  
Perinatale

Association  
Suisse  
Pharmacologie  
Périnatale

Schweizerische  
Arbeitsgemeinschaft  
Perinatale  
Pharmakologie

Swiss  
Association  
Perinatal  
Pharmacology



# NEUE NACHFOLGE? NEUE AARGAUER BANK.

Vereinbaren  
Sie jetzt einen  
Beratungstermin!

[nab.ch/nachfolge](http://nab.ch/nachfolge)

Für eine erfolgreiche Unternehmensnachfolge ist eine persönliche Beratung unumgänglich, unser Spezialisten-Team unterstützt Sie gerne.

[nab.ch](http://nab.ch)

**MEINE LÖSUNG. NEUE AARGAUER BANK**

