

General-Anzeiger

Die Regionalzeitung für
 den Bezirk Brugg und
 angrenzende Gemeinden

Eine Publikation der
**effinger
 medien**

DIESE WOCHE

BRUGG Als Auftakt zur Jugendfestwoche wurde im Park der Keller-Keller-Villa eine Fassung der Dreigroschenoper aufgeführt. **Seite 5**

WINDISCH Zum ersten Mal ging die Diplomfeier des BWZ mit der Übergabe der Zeugnisse im Campussaal über die Bühne. **Seite 11**

SCHINZNACH-DORF Verwegene und mutige Pilotinnen und Piloten wetzten am Sonntag durch die Schikanen des traditionellen Seifenkistenrennens. **Seite 19**

ZITAT DER WOCHE

«Wir haben viele Roadmovies ausgesucht für das Open-Air-Kino.»



Stephan Filati, Betriebsleiter Odeon Brugg, über das bevorstehende Odeonair **Seite 6**

GENERAL-ANZEIGER

Effingermedien AG | Verlag
 Storchengasse 15 • 5201 Brugg
 Telefon 056 460 77 88 (Inserate)
 Redaktion 056 460 77 50
 redaktion@effingermedien.ch
 inserate@effingermedien.ch • effingermedien.ch



Elementastisches Spektakel

Einer der Höhepunkte des Windischer Jugendfests war die Morgenfeier im Amphitheater. Nach der Eröffnung durch die Musikgesellschaft Eintracht mit Samba-Klängen präsentierten die Kindergärtler eine farbenfrohe Metamorphose: Sie erschienen als Raupe und verwandelten sich in wunderschö-

ne Schmetterlinge, die zu klassischer Musik über den grünen Rasen flogen (unser Bild). Moderatorin Martina Lüscher fasste das Spektakel der rund 800 Kindergärtler und Primarschüler im Amphi mit dem Prädikat «es war fantastisch-elementastisch» zusammen. **Seiten 9 und 13**

BILD: SHA

obrist
 BERNINA-NÄHCENTER
 Brugg & Frick
 www.naehkultur.ch
BERNINA

rohr ag
 garantiert sauber.
 058 717 77 00
 rohrag.ch

Schöne Sommerferien!

Hätte ich bloss reine Haut!
 Die Praxis für Ästhetische Medizin weiss, was nützt.
 Andrea Marti • www.allergieundhaut.ch
 079 657 73 24 • laserpraxis@allergieundhaut.ch

Bella Donna
 Mode die ich liebe!
ESPRIT
s.Oliver
 BLACK LABEL
 10% BON
 Inserat ausschneiden
 Brugg, Neumarkt 2 / UG
 www.bella-donna.ch

BRUGG: Mit dem Sturmflug ist das Jugendfest lanciert worden

«Sie bringe s'Mies zum Chränze»

Fleissige Schülerhände binden die unzähligen Kränze, die während des Rutenzugs die Brugger Strassen und Gassen schmücken.

STEFAN HALLER

Wie der Titel besagt - es ist eine Passage aus dem Bruggerlied - war und ist das Kränzen ein wichtiges Thema am Rutenzug. Bereits vor fünfzig Jahren wuchs nicht mehr so viel Moos wie früher, und man stellte auf Buchs um. Tatsächlich treten inzwischen auch beim Buchs Engpässe auf, weshalb man Tannenäste als Alternative verwendet. Unterschiede gab es allerdings: 1968 waren die Kadetten noch ein fester Bestandteil in der Oberstufe, und während damals vor allem die Mädchen kränzten, übten die Bur-schen das Marschieren. **Seite 7**



Direkt aus dem Wald wird das Kränzmateriale (Farn) rennend gebracht

BILD: SHA

REGION

Was ist ein guter Chef?

Da sich der Arbeitskräftemangel in den nächsten Jahren stark akzentuieren wird, wird die emotionale Bindung von Mitarbeitenden an ihr Unternehmen zunehmend wichtiger. Wie aber fördert man diese? Im Interview mit dem General-Anzeiger erklärt Organisationsentwickler, Unternehmensberater und Mediator Rolf Düg-gelin, was einen guten Chef ausmacht, warum das Patriarchat ausgedient hat und wie man sich als Chefin im derzeit verbreiteten partizipativen Führungsstil behauptet. Dabei rät der Fachmann auch, Konflikte als etwas Normales anzuschauen, als Führungskraft zu seinen Fehlern zu stehen und diese gar für die Weiterentwicklung der Firma zu nutzen. Im Anschluss ans Interview geben sechs Chefinnen und Chefs in kurzen Statements Auskunft darüber, wie sie sich in ihrer Position durchschlagen, worauf sie Wert legen und womit sie sich schwertun. **Seite 21**

BOAAHHH!
 neu markt
 SALE VON 22.06. – 04.08.2018
 www.neumarkt-brugg.ch

**weibel
 maler**
 Sie möchten Ihrer Fassade zu neuem Glanz verhelfen?
 Weibel Maler AG, Umiken-Brugg
 056 441 70 20, www.weibel-maler.ch

carrosserie suisse
 FCR USIC VSCI
 Hagel-schaden?
 Carrosserie Spritzwerk Maier GmbH
 Steigstrasse 8 • 5233 Stilli
 Tel. 056 284 14 88 • N. 079 416 61 06
 www.davidmaier.ch

**RESTAURANT
 MAX & MORITZ GMBH**
 Hauptstrasse 33
 5212 Hausen AG
 Tel. 056 441 33 11
**Juli
 Monatsaktion**
 ab 14 Uhr
 Fitnesssteller
 mit Pouletfleisch
 Fr. 19.50 statt Fr. 24.50
 Fitnesssteller
 mit Schweinefleisch
 Fr. 21.50 statt Fr. 26.50
 Fitnesssteller
 mit Kalbfleisch
 Fr. 25.50 statt Fr. 30.50
 www.maxundmoritz-hausen.ch

REGION: Was ist ein guter Chef?

«Konflikte sind wohltuend»

Führen im Befehlston hat ausgedient, Partizipation ist in aller Munde. Doch wer und was ist das eigentlich – ein guter Chef?

ANNEGRET RUOFF

Rolf Düggelein, an welchen Ihrer Vorgesetzten erinnern Sie sich noch?

An einen meiner allerersten. Er war fair, gradlinig und anständig. Und er hatte Stil. Ein Patron, wie man ihn sich wünscht, mit dieser väterlichen Komponente. Bei ihm hatte man das Gefühl, dass man geschätzt und wertgeschätzt wird. Ich sehe ihn regelmässig wieder, und ich freu mich jeweils richtig darüber. Das ist ja nicht bei allen Chefs so.

Bei welchen ist es anders?

Bei den Patriarchen, die alles besser wissen, keine fremden Meinungen zulassen und gar nicht auf die Idee kommen, dass jemand anderes im Betrieb auch noch eine brauchbare Idee haben könnte. Solche Chefs entscheiden über die Köpfe ihrer Angestellten hinweg – demotivierend, sowas.

Muss denn ein guter Chef mit Schönwetterface rumlaufen und von früh bis spät die ganze Bude motivieren?

Er muss nicht motivieren, das funktioniert eh nicht. Aber er darf auch nicht demotivieren. Sonst schneidet er sich ins eigene Fleisch.

Kommt man als guter Chef auf die Welt, oder lernt man alles in Managementkursen?

Ein kleiner Teil liegt in der Persönlichkeit begründet, den Rest kann man sich aneignen. Weiterbildung gilt ja nicht nur für Angestellte, sondern insbesondere auch für Vorgesetzte.

Lernen Chefs auch aus Fehlern?

Natürlich! Jeder Chef macht Fehler, und die darf er zeigen. Es gibt sogar Firmen, in denen man Fehler belohnt – und breit diskutiert. Daraus zieht man dann die besten Lehren für die Zukunft.

Braucht ein Chef auch fachliches Know-how oder bloss Führungsqualitäten?

Beides. Vielfach werden Menschen aber aufgrund ihrer fachlichen Qualifikationen befördert. Sie steigen auf vom Bauarbeiter zum Gruppenleiter und



Er berät seit dreissig Jahren Chefs – und ist selbst einer: Rolf Düggelein

ZV6

ROLF DÜGGELIN, 65

ist seit dreissig Jahren als Organisationsentwickler, Mediator und Konfliktmanager tätig und berät hauptsächlich Unternehmen und Familien. Er ist Gründer und Leiter des Instituts «Salomo 50», welches sich auf die Beratung und Begleitung von Menschen über fünfzig spezialisiert hat. Zugleich ist er seit 1990 Inhaber und Geschäftsführer der auf Turn- und Sporthallenböden spezialisierten Firma Allenspach + Gut AG. Düggelein ist Vater von drei Söhnen und lebt in Stilli.

Der Chef muss die Firma prägen, vorgehen und die Haltung des Unternehmens leben. Er kann nicht Dinge fordern, die er selber nicht verkörpert. Sonst ist das Vertrauen dahin. Da sich der Arbeitskräftemangel in den nächsten Jahren stark akzentuieren wird, ist es besonders wichtig, dass sich die Mitarbeitenden emotional ans Unternehmen binden, nicht demotiviert werden oder sogar innerlich kündigen. Da spielt der Chef eine entscheidende Rolle.

Und was geschieht, wenn er eine Windfahne ist?

Das bringt Unsicherheit in den Betrieb. Die Mitarbeiter wissen nicht, woran sie sind und sind bald nicht mehr bereit, ein Risiko einzugehen. In solchen Betrieben sind die Grenzen und Zuständigkeiten oft verwischt.

Heute ist der partizipative Führungsstil in Mode. Wie punktet er bei Ihnen?

Der Trend geht eindeutig weg von der Hierarchie. Ein partizipativer Führungsstil bedeutet, dass man Meinungen einholt und kommuniziert, bevor man die Entscheidungen fällt. Da ist auch das Votum eines Lehrlings wichtig, ja sogar explizit erwünscht.

Es gibt auch den pseudo-partizipativen Führungsstil. Da lässt man die Mitarbeitenden einfach pro forma mitreden.

Das macht man als Chef zwei bis drei Mal, und dann ist Schluss. Man ist schlicht nicht mehr glaubwürdig. Was die Authentizität angeht, haben Mitarbeitende ein sehr feines Sensorium.

dann zum Firmenchef. Aber wer gut ist auf seinem Gebiet, ist noch lange kein toller Chef.

Dafür braucht es andere Fähigkeiten: nebst zielorientiertem Denken insbesondere Sozialkompetenz. Wer nicht gerne andere Menschen um sich rum hat und am liebsten die Bürotüre hinter sich zumacht, sollte keine Führungsposition innehaben.

Und wie sieht Sozialkompetenz im Firmenalltag aus?

Da setzt sich dann der Chef in der Kantine neben den Arbeiter im Übergang und fragt ihn beispielsweise, wies dem kranken Kind zu Hause geht. Oder er bringt an einem heissen Tag auch mal Eis für alle mit und lädt

die Belegschaft dazu ein, zehn Minuten Pause zu machen, statt einfach zu sagen: «Toll, dass ihr auch nach Feierabend noch arbeitet.» Es geht nicht um die grossen Dinge, sondern um kleine Wertschätzungen, um die achtsame Wahrnehmung der Bedürfnisse der Mitarbeitenden. Sodass diese das Gefühl bekommen: Der nimmt mich ernst, der interessiert sich für mich. Mangelnde Wertschätzung und fehlendes Vertrauen sind übrigens die Hauptgründe, warum Mitarbeiter gehen.

Man kündigt wegen des schlechten Chefs und nicht wegen des Lohns?

Genau. Man sagt ja landläufig: Der Fisch beginnt beim Kopf zu stinken.

Inserat

Buurelandweg
AARGAU

Der Erlebnispfad in Möhlin für die ganze Familie!

Offen für alle von April bis Oktober

buurelandweg.ag

Was halten Sie von Unternehmen, die von einer Feuerwehrrüfung zur nächsten übergehen?

Um Himmels willen, da ist man ja die ganze Zeit nur mit Löschen beschäftigt! Solchen Unternehmen fehlt die Strategie. Sie ist es aber, die den Mitarbeitenden Sicherheit und Orientierung gibt. Da kann es dann auch mal brennen. Aber doch nicht dauernd!

Als Mediator beraten Sie Firmen ja auch bei Konflikten. Wie sollen Chefs mit Zoff umgehen?

Sie müssen Konflikte als etwas Normales anschauen, denn sie sind nun mal die Regel, nicht die Ausnahme. Ein Konflikt deutet stets darauf hin, dass etwas nicht optimal läuft. Also erhält man die Chance, es zu verbessern. Dazu muss man genau hinschauen und die Ursache suchen. In diesem Sinne sind Konflikte etwas Wohltuendes für eine Firma.

Zum Schluss das heikelste Thema: der Lohn.

Ach, der wird doch total überschätzt! Ein Mitarbeiter, und das zeigen viele Studien, wechselt selten wegen eines höheren Lohns den Job. Die Entlohnung soll aber wertschätzenden Charakter haben. Das heisst, ein Angestellter muss für seine Arbeit ein angemessenes Gehalt bekommen. Dazu gehört nicht nur das Geld, sondern auch, dass der Chef sieht, wenn jemand länger arbeitet und sich voller Herzblut für ein Projekt einsetzt. Deshalb empfehle ich mindestens halbjährlich ein Mitarbeitergespräch. Und da muss das Gehalt ein Thema sein. Entscheidend ist, dass der Chef den Lohn von sich aus anspricht. Sonst bekämen ja immer nur die frechsten Angestellten eine Lohnerhöhung!



Matthias Moser, Moser Optik, Brugg: Ich will nicht sieben Mitarbeiterinnen, sondern sieben Chefinnen. Sie sollen denken wie ein Unternehmer und die Konsequenzen Ihrer Entscheidungen überblicken. Aus diesem Grund definiere ich unsere Firmenstrategie und unser Firmenleitbild sehr genau. Meine Mitarbeiterinnen bringen ihre Kreativität, ihren eigenen Stil und ihre eigenen Lösungsansätze ein. So können sie unser Unternehmen weiterbringen. Mein Führungsstil fordert allerdings sehr viel Kommunikation, um all die Ideen, Kreativitäten, Lösungsansätze und Energien zu kanalisieren. Als Chef bleibe ich im Hintergrund, aber immer bereit für die Beratung und Unterstützung unserer Kunden und meiner Crew.



Felix Meier, CEO Brauerei H. Müller AG, Baden: Meine Mitarbeitenden sollen spüren, dass der Chef selbst auch tut, was er von seinem Team verlangt. Anpacken, Vorgehen und wenn nötig selber an die Fronten stehen, sind für mich wichtig, um im Team eine gesunde Dynamik zu erhalten. Bei speziellen Herausforderungen ist der sportliche Geist gefragt – Begeisterung, Freude und Motivation. Ich will, dass die Mitarbeitenden spüren, dass wir unsere Leistungen gegenüber den Kunden in partnerschaftlicher Manier, mit Freude und Teamgeist erbringen! Es ist mir ein grosses Anliegen, dass wir ein Arbeitsklima haben, welches sich über Vertrauen, Ehrlichkeit und gegenseitigem Respekt definiert!



Eugen Pfiffner, CEO der IBB Holding, Brugg: Als Chef ist mir wichtig, eine Umgebung zu schaffen, in welcher unsere Mitarbeitenden sehr gute Leistungen erbringen können, damit auch unsere Kundschaft zufrieden ist. Ich bin authentisch, aber nicht allwissend, kenne meine Stärken und die meiner Mitarbeitenden und fördere ihren Mut und ihr Selbstbewusstsein. Unsere Ziele erreichen wir gemeinsam. Als Chef zeige ich Flagge und setze mich in unklaren Situationen überzeugend durch. In einem sich stark wandelnden Umfeld ist es wichtig, den Mitarbeitenden Vertrauen und Sicherheit zu geben, dass sie mit ihrem Wissen die Richtigen sind, den Wandel im Sinne unserer Kundschaft zu vollziehen.



Silvan Geissmann, Geschäftsführer Waltidach AG, Untersiggenthal: In meiner Funktion als Chef achte ich besonders darauf, dass ich und meine Angestellten ihre Entscheidungen im Sinne des Kunden und der Firma treffen. Es ist wichtig, dass wir eine gemeinsame Ausrichtung und Haltung haben, die darin besteht, im Bereich, in dem unser Unternehmen tätig ist, einfache, günstige und qualitativ hochstehende Ausführungen anzubieten. Die grösste Herausforderung bei der Leitung der Mitarbeitenden besteht für mich darin, ihre Interessen ernst zu nehmen und alle gleich zu behandeln. Es ist mir ein grosses Anliegen, den Mitarbeitern die Möglichkeit zu bieten, sich selber einzubringen.



Carol Nater Cartier, Leiterin Historisches Museum Baden: Als Chefin achte ich besonders darauf, dass ich meinen Mitarbeitenden als Menschen begegne – auf Augenhöhe. Zudem ist mir wichtig, dass sie meine Wertschätzung spüren. Eine gelungene Führung baut für mich auf einer offenen, klaren und ehrlichen Kommunikation auf – und dies frei von Machtspielen. Ich halte es für entscheidend, dass ich gegenüber meinen Mitarbeitenden authentisch auftrete und meine Erwartungen sachbezogen und verständlich darlege. Dass ich sie mit meinem kollegialen Führungsstil zu qualitativen Höchstleistungen motivieren kann, ist für mich persönlich die grösste und schönste Herausforderung.