

INHALT

- 4 Der Arbeitsmarkt für über 50-Jährige
- 9 Weitergabe von Erfahrungen im Berufsleben
- 10 Ü50 – und jetzt erst recht
- 12 Alles unter Kontrolle auf dem Bau
- 15 «Älterer Mitarbeiter im Gesundheitswesen?»
- 16 Traditionelles Jahrestreffen der Verbands- und Vereinsspitzen auf dem Flugplatz Birrfeld



- 27 Mitarbeiterausflug in die IPH Hitzkirch
- 29 Erster Meilenstein ist geschafft

Thema im Oktober:
Holz

Thema im November:
Berufsnachwuchs

Thema im Dezember:
Ortskernentwicklung

BRACHLIEGENDES POTENZIAL 50+

Neue Geschäftsmodelle und Technologien prägen den KMU-Alltag. Heute wird in Firmen immer mehr um Projekte herum organisiert. Neue Berufsbilder entstehen, aktuelle Berufsbilder verändern und entwickeln sich weiter. Spezifisches Know-how wird projektweise eingekauft oder in Kooperation mit anderen Firmen genutzt. Strategisch werden Hierarchien reduziert bzw. abgebaut und um ein kleines Kernteam ausgerichtet, was sich auch auf den Arbeitsmarkt auswirkt.

Wenn Mitarbeitende 50+ bzw. mittlerweile auch schon 45+ den Job verlieren, scheiden sie meistens mit sehr guter Ausbildung aus dem Unternehmen aus. Sie trifft es besonders hart.

Oftmals erhält man den Eindruck, bei der gesetzlich vorgegebenen und durch die RAVs überwachten Jobsuche stehe Quantität vor Qualität. So schreiben manche «ältere» Jobsuchende an die 600 Bewerbungen. Und mit jedem Tag weg vom Arbeitsmarkt sinken das Know-how und der eigene Marktwert sowie die Motivation und das Selbstwertgefühl.

Lücke durch zertifizierte «Lehre 50+» und Praxiseinsätze schliessen

In vielen Branchen herrscht ein Fachkräftemangel und gleichzeitig wächst das brachliegende Potenzial der Arbeitnehmer 50+. Ein Ansatz zur Entschärfung des Fachkräftemangels und zur Reduktion der arbeitssuchenden Ü50 könnte die praxisbezogene, modular aufgebaute «Lehre 50+» mit anerkanntem Zertifikat sein. Dadurch liesse sich die Lücke zwischen den neuen Arbeitsmarktanforderungen und den über die Jahre aufgebauten Kompetenzen der Generation 50+ schliessen. Mit dieser Massnahme würden die Ü50er am Puls des Arbeitsmarktes bleiben und ihre Chancen auf eine raschere Anstellung würden steigen. Andere erkennen die Möglichkeit, selbständig zu werden.

Damit dies gelingt, müssten die Rahmenbedingungen flexibilisiert und auf die zukünftigen Anforderungen des Arbeitsmarktes ausgerichtet werden. Es lohnt sich darüber nachzudenken. Schliesslich wäre dies eine lohnende Investition – für mindestens 15 Jahre.



Flavio De Nando
Vorstand AGV
Geschäftsführer Aviando
Professionals AG, Wettingen

➤ **BEILAGEN «18. ENERGIEGIPFEL» und UBS Switzerland AG**

IMPRESSUM Mitteilungsblatt für die Mitglieder des Aargauischen Gewerbeverband, 13. Jahrgang

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 Timo Bachmann, Urs R. Boller, Thomas Buchmann, Judith Fasler, Caroline Frei, Willi Fretz, Luigi Garavelli, Antonio Giampà, Alexander Jungo, Dieter Kläy,

Martin Kummer, René Loner, Andres Marques, Flavio De Nando, Chris Regez, Dr. med. Barbara Weilenmann, Kurt Wernli **AGV Aargauischer Gewerbeverband**

Auflage 11000 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 **Inserateschluss** am 20. des Vormonats **Besuchen Sie uns auf dem Internet:** www.agv.ch

Adressänderungen an agwi@agv.ch

printed in
switzerland