GENERATIONENMIX – Unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Kompetenzen bewusst zusammenzubringen, sei wichtiger als der blosse Blick aufs Alter der Mitarbeitenden, meint Anna Gilgen, CEO von Worklink. Ihre Firma ist Sponsor von KMUconnect, das am 16. Mai in Zürich über die Bühne geht und von focus50plus organisiert wird. Thema: «Generationenmix als Erfolgsmodell für KMU».

«Es geht nicht bloss um Jung und Alt»

Schweizerische Gewerbezeitung: *Frau Gilgen, der Generationenmix wird für KMU zunehmend zu einer strategischen Frage. Was bedeutet ein guter Generationenmix aus Ihrer Sicht?*
Anna Gilgen: Ein guter Generationenmix bedeutet für mich nicht ausschliesslich, ein bestimmtes Verhältnis von Jung und Alt zu erreichen. Entscheidend ist, unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Kompetenzen bewusst zusammenzubringen. Ich erlebe bei Worklink, dass genau diese Vielfalt die Qualität unserer Arbeit erhöht. Wir betrachten Fragestellungen aus verschiedenen Blickwinkeln, lernen voneinander und entwickeln dadurch bessere Lösungen. Wichtig ist mir, Menschen nicht aufgrund ihres Alters bestimmte Eigenschaften zuzuschreiben. Nicht ausschliesslich die Generation entscheidet über den Beitrag eines Menschen, sondern seine Kompetenzen, Erfahrungen und seine Bereitschaft und Möglichkeit, diese einzubringen.

Welche Rolle spielt die individuelle Bereitschaft zur Weiterentwicklung dabei, dass Generationenvielfalt im Unternehmen tatsächlich funktioniert?
Eine zentrale. Erfahrung ist wertvoll, aber sie bleibt vor allem dann wertvoll, wenn sie mit Neugier und Lernbereitschaft verbunden wird. Das gilt für jedes Alter. Die Arbeitswelt verändert sich schnell. Deshalb wird Career Fitness immer wichtiger. Also die Fähigkeit und Bereitschaft, die eigenen Kompetenzen regelmässig zu reflektieren, weiterzuentwickeln und berufliche Veränderungen aktiv mitzugestalten.



«Erfahrung ist wertvoll – vor allem dann, wenn sie mit Neugier und Lernbereitschaft verbunden wird», weiss Worklink-CEO Anna Gilgen. Bild: zVg

«GENERATIONENVIELFALT IST EINE RESSOURCE, DIE UNTERNEHMEN AKTIV NUTZEN KÖNNEN.»

Was können KMU konkret tun, um einen Generationenmix erfolgreich zu gestalten?
Zuerst die eigene Haltung überprüfen. Altersbilder beeinflussen oft unbewusst, wem wir welche Aufgaben, Entwicklungsmöglichkeiten oder Veränderungen zutrauen. Danach braucht es konkrete Strukturen. Wissen bewusst weitergeben, Entwicklung in jedem Alter ermöglichen, unterschiedliche Menschen in Projekte einbinden und den Dialog fördern. Führungskräfte sollten dabei weniger fragen: «Was braucht diese Generation?» Viel hilfreicher ist: «Was braucht dieser Mensch, um sein Potenzial einzubringen und sich weiterzuentwickeln?»

Wenn Sie fünf Jahre nach vorne schauen: Welche Fähigkeit wird für KMU im Umgang mit ihrer Belegschaft entscheidend sein?
Die Fähigkeit, Potenziale zu erkennen und kontinuierliche Entwicklung zu ermöglichen. Unternehmen werden Veränderungen immer weniger allein durch Rekrutierung bewältigen können, weil durch die rasche Entwicklung Skills auf dem Markt vermutlich noch nicht verfügbar sein werden. Entscheidend wird sein, auch die Menschen weiterzuentwickeln, die bereits im Unternehmen sind, ihr Wissen zu nutzen und gleichzeitig neue Kompetenzen aufzubauen. Die Verbindung von Erfahrung, Lernfähigkeit und neuen Technologien wird dabei besonders wichtig.

Sie engagieren sich mit Worklink als Programmsponsor bei KMUconnect 2027. Was hat Sie am Leitthema «Generationenmix als Erfolgsmodell für KMU» überzeugt?
Das Thema trifft den Kern unserer täglichen Arbeit. Bei Worklink begleiten wir Menschen in unterschiedlichen Phasen ihres Berufslebens bei Entwicklung und beruflicher Veränderung. Wir beschäftigen uns seit mehr als 25 Jahren mit der Frage, wie Menschen arbeitsmarktfähig, lernbereit und beruflich beweglich bleiben. Mich überzeugt am Leitthema vor allem der Perspektivenwechsel. Generationenvielfalt ist nicht primär eine Herausforderung, die wir bewältigen müssen, sondern eine Ressource, die Unternehmen aktiv nutzen können. Wenn Erfahrung, neue Kompetenzen und unterschiedliche Sichtweisen zusammenkommen, profitieren Mitarbeitende und Unternehmen.

Interview: sgz

www.worklink.ch
www.focus50plus.ch

ARBEITSINTEGRATION – Über 15 000 Geflüchtete und bald 200 Unternehmen sind bereits auf Path2Work registriert. Als gemeinnützige Jobplattform vernetzt das ETH-Spin-off arbeitsberechtigte Geflüchtete mit Schweizer Unternehmen.

Drei Schritte zum Wunschjob

Nicht jeder Job ist das berufliche Endziel. Wer in die Schweiz geflüchtet ist, bringt oft Berufserfahrung und wertvolle Fähigkeiten mit, kann diese aber nicht sofort im bisherigen Beruf einsetzen. Oft fehlen Sprachkenntnisse, anerkannte Diplome oder Erfahrung auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Ein Einstieg, der zur aktuellen Situation passt und gleichzeitig Perspektiven eröffnet, ist deshalb essenziell.

Path2Work entwickelt deshalb ein Format, das zukünftig drei Jobkategorien mittels KI unterscheiden soll: Einstiegsjobs, Aufstiegsjobs und Wunschjobs. Ein **Einstiegsjob** soll ein bewusster erster Schritt sein, selbst wenn er zunächst unter dem früheren Qualifikationsniveau liegt. Er bringt Schweizer Berufserfahrung, Sprachpraxis und Netzwerkaufbau. Im **Aufstiegsjob** werden neue Kompetenzen erworben und Verantwortung übernommen. Das langfristige Ziel: ein **Wunschjob**, der zu den individuellen Interessen und Kompetenzen passt.

Mehr passende Bewerbungen für Unternehmen

Auch auf Arbeitgeberseite erweitert Path2Work das Angebot. Für grössere Unternehmen mit regelmässigem Personalbedarf können geeignete Vakanzen direkt von der firmeneigenen Karriereseite übernommen und auf Path2Work als «Partnerjobs» angezeigt werden. So erreichen sie gezielt Geflüchtete, die sich für entsprechende Stellen interessieren.

«GENERATIONENVIELFALT IST EINE RESSOURCE, DIE UNTERNEHMEN AKTIV NUTZEN KÖNNEN.»

Gerade bei schwer zu besetzenden Positionen können sie so zusätzliche passende Bewerbungen gewinnen. Bereits über 500 Partnerstellen von mehr als zehn schweizweit tätigen Grossunternehmen sind auf der Plattform aufgeschaltet.

Unternehmen können Path2Works Talentpool weiterhin kostenlos durchsuchen und geeignete Kandidaten direkt kontaktieren. KMU sollen Stellen, für die sie über die Profilsuche nicht fündig werden, bald auch kostenlos auf Path2Work veröffentlichen können.

Umfassender Zugang für Job Coaches

Ende November launcht Path2Work das kostenlose neue Cockpit für Beratungspersonen. Der Zugang bindet Job Coaches, Sozialberaterinnen und Betreuer verstärkt in die Stellensuche über die Plattform ein. Sie können sich mit den von ihnen begleiteten Geflüchteten vernetzen, sehen KI-gestützte, fähigkeitsbasierte Jobempfehlungen und werden benachrichtigt, wenn Arbeitgeber ihre Klienten kontaktieren. Relevante Stellen können sie direkt weiterleiten. Dies ermöglicht es, die persönliche Suchstrategie im gemeinsamen Austausch zu optimieren und neue Chancen zu erschliessen.

Das Ziel: Stellensuchende, Unternehmen und Berater arbeiten schweizweit mittels einer gemeinsamen Infrastruktur besser zusammen – und aus einem ersten Job wird eine nachhaltige berufliche Perspektive.

Für Unternehmen: Kostenlos registrieren und Talente finden unter **https://path2work.ethz.ch/employer**. Bei Interesse an Partnerstellen oder einer Zusammenarbeit: **path2work@ethz.ch**

Geflüchtete	Arbeitgeber	Beratungspersonen
Status F, B-FL, S	**Schweizweit, jeder Grösse, alle Branchen**	**Job Coaches, Sozial-, RAV-, Berufsberater:innen**
Geflüchtete erhalten Zugang zu über 200 000 Stellen und Angeboten von Partnerfirmen. KI-gestütztes Matching, ein persönliches Profil und digitale Werkzeuge unterstützen sie bei der Stellensuche und Bewerbung.	Unternehmen erhalten Zugang zu aktuell über 15 000 registrierten Geflüchteten und können dank KI-Matching passende Talente finden, gezielt rekrutieren und ihre Stellen schweizweit für geflüchtete Personen sichtbar machen.	Beratungspersonen können ihre Klient:innen direkt auf Path2Work begleiten, Profile und Suchstrategien optimieren sowie passende Stellen empfehlen und gemeinsam verwalten.
Wirtschaft und Behörden **Arbeitgeberverbände, SEM, SECO etc.** Path2Work bietet einen schweizweiten Kanal zur Bekanntmachung nationaler und lokaler Initiativen für die Arbeitsintegration von Geflüchteten.		