

WORKSHOP-ZUSAMMENFASSUNG

World Café 2: «Generationen-Vielfalt»

Event:	KMUconnect von focus50plus
Datum:	19. März 2026
Moderation:	Anina Hille, Giovanni Adornetto, Manuel Buchmann

Teil 1: World Café mit Mentimeter

Die Teilnehmenden diskutierten zwei zentrale Thesen zur Generationenvielfalt in KMU:

These 1: Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz

«Die Altersdiskriminierung ist die bedeutendste Diskriminierung am Arbeitsplatz.»

Ergebnis der Abstimmung:

- 19 Teilnehmende: eher nicht einverstanden
- 8 Teilnehmende: eher einverstanden
- 4 Teilnehmende: sehr einverstanden
- 2 Teilnehmende: gar nicht einverstanden

Zentrale Erkenntnis aus der Diskussion:

Andere Diskriminierungsformen (z.B. Geschlecht, Herkunft) sind **sichtbarer und werden offener thematisiert**. Altersdiskriminierung hingegen ist oft **verdeckt und unbewusst**, tritt aber **häufig** auf – sie versteckt sich in anderen Themen und wird seltener direkt angesprochen.

Weitere Diskussionsthemen:

- Erfahrung als persönlicher Faktor
- Bauchgefühl vs. messbare Diskriminierung

These 2: Altersübergreifende Zusammenarbeit

«Die altersübergreifende Zusammenarbeit funktioniert in KMU ohne spezielle Massnahmen.»

Ergebnis der Abstimmung:

- 19 Teilnehmende: eher nicht einverstanden
- 12 Teilnehmende: eher einverstanden
- 2 Teilnehmende: sehr einverstanden
- 2 Teilnehmende: gar nicht einverstanden

Zentrale Erkenntnisse:

- Generationenmix braucht mehr oder weniger Support (je nach Kontext)
- Unternehmenskultur ist entscheidend für erfolgreiche Zusammenarbeit
- Massnahmen bedeuten auch Strukturierung und Visibilisierung
- Führung und Zusammenarbeit brauchen eine förderliche Kultur

Teil 2: Vertiefungsworkshop

Input-Referat: Vorurteile und Chancen von 50+

Reality Check: Gängige Vorurteile gegenüber 50+ Mitarbeitenden

- Nicht digital affin
- Resistent gegenüber Veränderung
- Zu teuer
- Weniger flexibel
- Nahe der Pensionierung → niedrige Motivation

Warum 50+ Mitarbeitende ein Gewinn sind:

- Stabilität, Loyalität, Resilienz und Tiefenwissen
- Hohe analytische Reife & Umsetzungskompetenz
- Schneller produktiv, geringe Einarbeitungszeit
- Wissens- und Erfahrungstransfer (Mentoring, Reverse-Mentoring)
- Niedrige Fluktuation, höhere Produktivität

Best Practices für Unternehmen

#1 Rollen & Einsatz

- Flexible Rollenmodelle (Projektverantwortliche, Mentor*innen, Expertenräte)
- Reverse Mentoring: Ältere & Jüngere im Doppelpack
- Wissens-Transfer aktiv gestalten (Workshops, Storytelling, Wissensdatenbanken)

#2 Arbeitsbedingungen & Kultur

- Flexible Arbeitsmodelle (Teilzeit, Homeoffice, stufenweiser Übergang)
- Weiterbildung auch für ältere Mitarbeitende (digitale Skills, neue Technologien)
- Wertschätzung und transparente Kommunikation

Gruppenarbeiten: Vom IST zum Massnahmenplan

Die Teilnehmenden erarbeiteten in Kleingruppen konkrete Umsetzungsideen in drei Schritten:

1. **Was wird bereits gemacht?** – Bestandsaufnahme existierender Massnahmen
2. **Was würden wir gerne machen?** – Ideensammlung für neue Ansätze
3. **Massnahmenplan entwickeln** – Konkrete Umsetzung für eine ausgewählte Massnahme

Was wird bereits gemacht?

Die Bestandsaufnahme zeigte: **Es wird bisher eher wenig gemacht.** Einzelne Unternehmen setzen bereits punktuell Massnahmen um, z.B.:

- Externe Beratung für neutrale Perspektive
- Kudos-Karten für gegenseitige Wertschätzung
- Vereinzelt Reverse-Mentoring

Gewünscht werden:

- Neutrale Bewerbungsverfahren (ohne Jahrgang, Fotos)
- Alters-diverse Teams in Führungsgremien

Ausgewählte Massnahmen für Umsetzungspläne

Die Gruppen wählten folgende Massnahmen für die detaillierte Ausarbeitung:

- **Selbstpromotion der Generation 50+**
 - LinkedIn Posts (Content-Plan) für Sichtbarkeit
 - Motivations-Workshop mit Tools und Stärkenerfassung
 - Alt und jung: Gegenseitige Medien-Einblicke
- **Etablierung eines kontinuierlichen Mitarbeitergesprächs (MAG)**
 - Personalgespräche als Standortbestimmung für persönliche Entwicklung
 - Ehrlich & transparent
 - Bogenkarrieren in Fach- und Führungskarriere ermöglichen
- **Virtuelle Plattform für Jobrotation in KMUs**
 - Jobrotation als Integrator – aber in KMUs kaum möglich
 - Vernetzung von Unternehmen
 - → virtuelle Plattform (z.B. via focus50plus)

Fazit

Der Workshop zeigte: Generationenvielfalt ist eine Chance, die bewusste Gestaltung braucht.

Schlüssel zum Erfolg sind:

- **Psychologische Sicherheit** in der Unternehmenskultur
- **Kontinuierliche Personalgespräche** als Standortbestimmung (ehrlich & transparent)
- **Bogenkarrieren in Fach- und Führungskarriere** als gleichwertige Optionen
- **Selbstpromotion** der Generation 50+ durch bewusstes Online-Marketing
- **Sensibilisierung** und Tabu-Themen aktiv ansprechen (z.B. Lohn, Entwicklung)
- **Massnahmen etablieren** und kontinuierlich weiterentwickeln

Vielen Dank unseren Sponsoren!

Trägerschaft



Hauptsponsor



Programmsponsoren



Kommunikationspartner



Eventsponsoren

