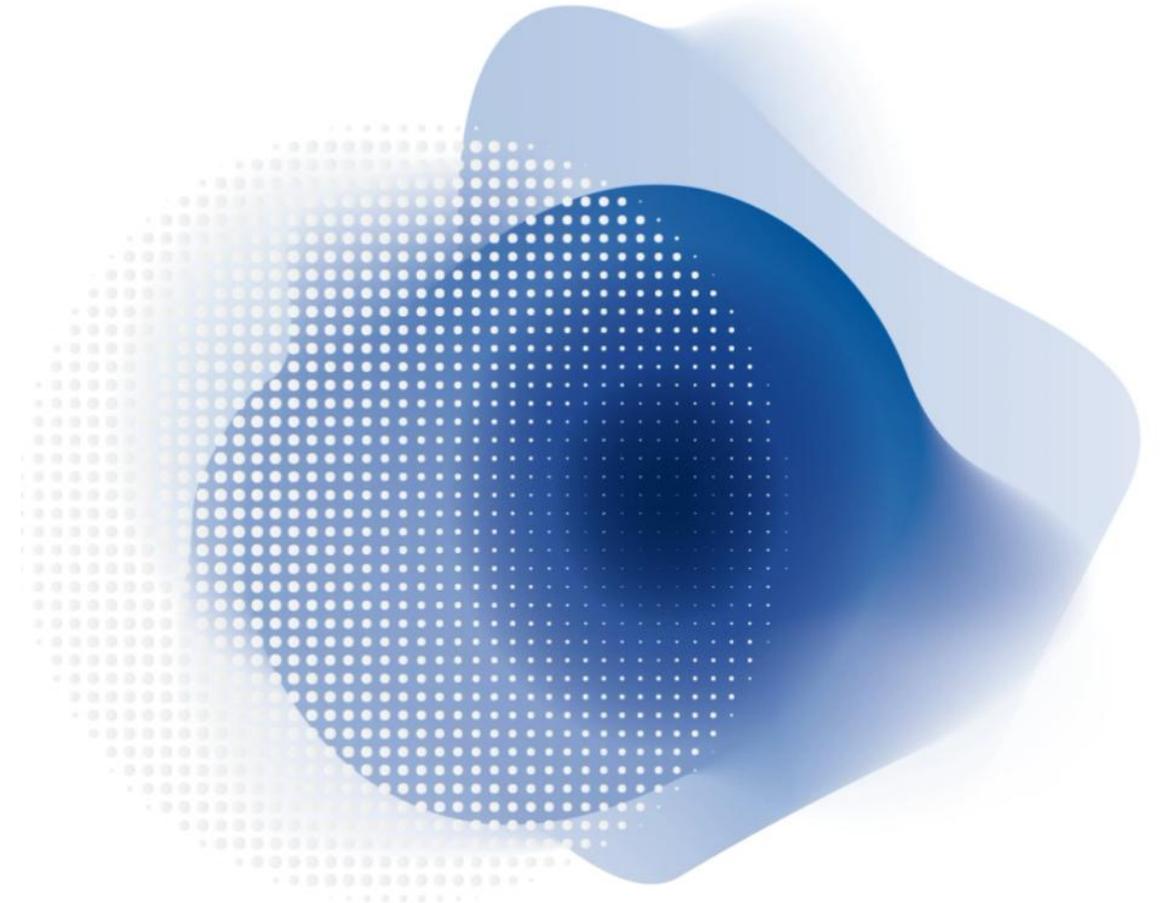


**Nationale Tagung
für betriebliches Gesundheitsmanagement 26.08.25
Kursaal Bern – Altersdiversität & Unternehmenskultur**

**«50+ - Voll im Saft -
Turbovital und der Beschleuniger
für eine starke Unternehmenskultur»**

**Vernetzt.
Integriert.
Erfolgreich.**



1. «50+ - Voll im Saft - Turbovital und der Beschleuniger für eine starke Unternehmenskultur »

Herzlich willkommen im Subplenum



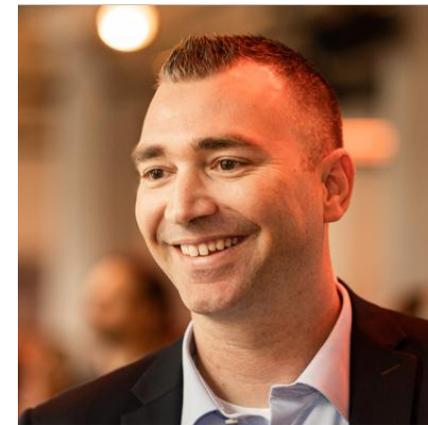
Hans Rupli
Präsident
focus50plus



Jonathan Bennett
Leiter Institut Alter
Berner Fachhochschule



Elisabeth C. Vock
Leiterin HR Syngenta
Schweiz



Michael Karrer
Chief Financial Officer
Kuhn Rikon



Michael Zaugg
Chief Corporate Officer
Ypsomed

1. Begrüssung
2. 50+ - Was zeichnet diese Zielgruppe aus?
3. Best Practice
 - Syngenta (Lehre mit 53)
 - Kuhn Rikon (Weiterarbeit 65+)
 - Ypsomed (Bogenkarriere)
4. Publikum Q & A

2. «50+ - Voll im Saft - Turbovital und der Beschleuniger für eine starke Unternehmenskultur »





Was trifft in Bezug auf Ihr Unternehmen zu?

1. Begrüssung
2. 50+ - Was zeichnet diese Zielgruppe aus?
3. Best Practice
 - Syngenta (Lehre mit 53)
 - Kuhn Rikon (Weiterarbeit 65+)
 - Ypsomed (Bogenkarriere)
4. Publikum Q & A

2. «50+ - Voll im Saft - Turbovital und der Beschleuniger für eine starke Unternehmenskultur »

Jonathan Bennett Bernser Fachhochschule

Jonathan Bennett hat an der Universität Zürich in Psychologie promoviert. Nach Tätigkeiten als wissenschaftlicher Assistent an der Militärakademie an der ETH Zürich und als wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern ist er seit 2009 an der Berner Fachhochschule tätig, seit 2011 als Dozent und Professor. Er ist Co-Leiter des Instituts Alter. Zu seinen Arbeitsschwerpunkten gehört die Alternde Gesellschaft.



2. «50+ - Voll im Saft - Turbovital und der Beschleuniger für eine starke Unternehmenskultur »

(North, 2022; Manzi et al., 2021; Riekhoff et al., 2024))

Modell

Älter ≠ weniger leistungsfähig: Das GATE-Modell



1. Generation

Gesellschaftlich geprägte Werte und Erfahrungen einer bestimmten Alterskohorte



2. Biologisches Alter

Allein wenig aussagekräftig für Leistung oder Potenzial



3. Dauer der Betriebszugehörigkeit

Spezifisches Wissen, Loyalität



4. Erfahrung

Vielfältige Kompetenzen und Problemlösefähigkeiten

2. «50+ - Voll im Saft - Turbovital und der Beschleuniger für eine starke Unternehmenskultur »

Was ist für die Arbeitsleistung wirklich relevant?



1

Motivation und Arbeitsumfeld

Arbeitsleistung hängt stark von Motivation und Umfeld ab



2

Emotionale Stabilität

Ältere sind emotional stabiler und zeigen weniger kontraproduktives Verhalten



3

Gewissenhaftigkeit & Loyalität

Gewissenhaftigkeit und Loyalität nehmen mit dem Alter zu



4

Soziale Kompetenz

Ältere zeigen überdurchschnittlich viel Empathie im Team

(Pletzer, 2021; Wieck et al., 2021)

2. «50+ - Voll im Saft - Turbovital und der Beschleuniger für eine starke Unternehmenskultur »

Was stärkt ältere Mitarbeitende?

Kooij et al. (2020); Ranasinghe et al. (2024);
Manzi et al. (2021)

-  **Erhalt der Lernfähigkeit** Weiterbildung altersgerecht gestalten;
Berücksichtigung individueller Lernbedürfnisse
-  **Job Crafting** Mitarbeitende passen Aufgaben aktiv an;
steigert Motivation und Arbeitszufriedenheit;
fördert individuelle Stärken fördert
-  **Emotionale Anforderungen** Wirkt aktivierend, erhöht das Engagement und
fördert die Resilienz
-  **Autonomie** Fördert die Motivation und das Wohlbefinden
und unterstützt eine selbständige Arbeitsweise
-  **Psychologische Sicherheit** Unterstützende und wertschätzende
Arbeitskultur schützt vor negativen Effekten
von Stereotypen und fördert das
Selbstvertrauen.

2. «50+ - Voll im Saft - Turbovital und der Beschleuniger für eine starke Unternehmenskultur »

Stabilisierende Kraft im Betrieb

Gajewski et al. (2023); Wieck et al. (2021)



Erfahrung und Verlässlichkeit

Berufserfahrung und hohe Zuverlässigkeit stabilisieren betriebliche Abläufe und sichern Qualität



Emotionale Reife

Fördert ein angenehmes Arbeitsklima
Konstruktiver Umgang mit Konflikten



Engagement hoch; weniger Kurzabsenzen

Hohes Engagement und weniger Kurzabsenzen sichern Kontinuität



Generationen verbinden – Zusammenhalt stärken

Ältere als Brücke zwischen den Generationen stärken Teamzusammenhalt und fördern empathisches Verhalten

2. «50+ - Voll im Saft - Turbovital und der Beschleuniger für eine starke Unternehmenskultur »

Vielfalt der Lebensalter als Erfolgsfaktor nutzen

Nagarajan & Sixsmith (2023);
Riekhoff et al. (2024)



Gezielte Förderung durch BGM & HR

BGM und HRM: Massnahmen um Potenziale aller Altersgruppen optimal zu nutzen



Handlungsfelder: Weiterbildung & Flexibilität

Weiterbildung, Anti-Diskriminierungsmassnahmen und flexible Arbeitsmodelle



Kultureller Wandel im Umgang mit Alter

Weg vom Defizitnarrativ hin zu einer wertschätzenden Alterskultur

Fördert Innovation und stärkt das gesamte Unternehmen langfristig.



1. Begrüssung
2. 50+ - Was zeichnet diese Zielgruppe aus?
3. Best Practice
 - Syngenta (Lehre mit 53)
 - Kuhn Rikon (Weiterarbeit 65+)
 - Ypsomed (Bogenkarriere)
4. Publikum Q & A



3.«50+ - Voll im Saft - Turbovital und der Beschleuniger für eine starke Unternehmenskultur »

Best Practice - Syngenta

Elisabeth C. Vock Syngenta

Elisabeth Catharina Vock ist seit über 20 Jahren in HR-Funktionen im internationalen Umfeld tätig. Ihre Leidenschaft ist es, erfolgreiche Zusammenarbeit in Unternehmen zu fördern und gezielt zu unterstützen. Sie engagiert sich als Botschafterin für altersdurchmisches Arbeiten, setzt sich für Chancengleichheit ein und legt besonderen Wert auf die Integration internationaler Talente in der Schweiz sowie die Förderung von Frauen in Führungspositionen. Elisabeth Vock ist Leiterin HR bei Syngenta Schweiz und engagiertes Mitglied des Netzwerks Focus50+, dessen Anliegen sie sowohl im Unternehmen als auch auf nationaler Ebene vertritt.



1. Begrüssung
2. 50+ - Was zeichnet diese Zielgruppe aus?
3. Best Practice
 - Syngenta (Lehre mit 53)
 - Kuhn Rikon (Weiterarbeit 65+)
 - Ypsomed (Bogenkarriere)
4. Publikum Q & A



KUHN
RIKON



3. «50+ - Voll im Saft - Turbovital und der Beschleuniger für eine starke Unternehmenskultur »

Best Practice – Kuhn Rikon

Michael Karrer Kuhn Rikon

Seit April 2020 ist Michael Karrer CFO der Kuhn Rikon AG, wo er für die Bereiche Finanzen, Personal, IT und Liegenschaften verantwortlich ist. In dieser Rolle hat er maßgeblich zur strategischen Ausrichtung und finanziellen Stabilität des Unternehmens beigetragen. Zudem ist er seit April 2020 Mitglied des Wirtschaftsbeirats der Gesundheitsförderung Schweiz, wo er sich für die Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden in der Wirtschaft engagiert. Seit Januar 2025 ist er auch im Stiftungsrat von Artisana tätig, um Projekte im Bereich der sozialen Verantwortung zu unterstützen. Darüber hinaus ist Michael Karrer als Dozent aktiv und teilt sein Fachwissen und seine Erfahrungen mit der nächsten Generation von Führungskräften.



1. Begrüssung
2. 50+ - Was zeichnet diese Zielgruppe aus?
3. Best Practice
 - Syngenta (Lehre mit 53)
 - Kuhn Rikon (Weiterarbeit 65+)
 - Ypsomed (Bogenkarriere)
4. Publikum Q & A



3. «50+ - Voll im Saft - Turbovital und der Beschleuniger für eine starke Unternehmenskultur »

Best Practice - Ypsomed

Michael Zaugg Ypsomed

Michael Zaugg ist seit 2017 bei Ypsomed und seit 2020 auch Präsident des Stiftungsrates der Personalvorsorgestiftung der Ypsomed Gruppe. Zwischen 2011 und 2017 war er als Head of Talent Europe bei ABB tätig. Zuvor hatte er verschiedene Funktionen im HR bei Credit Suisse inne (1997 bis 2004). Des Weiteren war er Consultant und Mitglied der Geschäftsleitung bei schärpartners ag (2004 bis 2007), Leiter HR Services bei der Valiant Holding (2007 bis 2008) und Leiter HR Recruiting bei BKW FMB AG (2008 bis 2011).

Michael Zaugg hat ein Ökonomiestudium an der Universität Basel (Abschluss: lic. rer. pol) mit betriebswirtschaftlicher Vertiefung in Personalmanagement, Marketing und Umweltökonomie abgeschlossen. Zudem hat er einen Abschluss über das fakultätsübergreifende universitäre Begleitstudium Mensch – Gesellschaft – Umwelt (MGU) sowie einen Executive Master of Human Resources Management des Instituts für angewandte Psychologie in Zürich.



1. Begrüssung
2. 50+ - Was zeichnet diese Zielgruppe aus?
3. Best Practice
 - Syngenta (Lehre mit 53)
 - Kuhn Rikon (Weiterarbeit 65+)
 - Ypsomed (Bogenkarriere)
4. Publikum Q & A

4. «50+ - Voll im Saft - Turbovital und der Beschleuniger für eine starke Unternehmenskultur »



4. «50+ - Voll im Saft - Turbovital und der Beschleuniger für eine starke Unternehmenskultur »

Werden Sie Partner:in von focus50plus



Faktenblatt & Präsentation



Trägerschaft



Patronatspartner



Premiumpartner



Medienpartner Fachbereich HR

