

Future of Work

**Business
Travel**

Seite 14–15

FOTO: PROF. DR. ANTOINETTE WEIBEL

Mensch oder Maschine? – Wer den Kampf um künftige Arbeitsplätze gewinnt, liegt in unserer Hand.

Prof. Dr. Antoinette Weibel von der Universität St. Gallen erklärt im Interview, warum die Arbeitswelt von morgen langsamer werden muss.

Welche Kompetenzen für morgen?

Jessica Silberman Dunant von HR Swiss über Future Skills und Kompetenzentwicklung

Seite 4

Erfolgsfaktor «betriebliches Lernen»

Ernst Erni, Geschäftsführer der easylearn schweiz ag, über betriebliche Bildung als Basis für die Zukunft

Seite 8

VERANTWORTLICH FÜR DIESE AUSGABE



Annika Heim
Project Manager
Mediaplanet GmbH



Marlene Mazal
Project Manager
Mediaplanet GmbH

Project Manager: **Annika Heim, Marlene Mazal**
Managing Director: **Bob Roemké**
Lektorat: **Joseph Lammertz**
Grafik und Layout: **Juraj Prikopa**
Managing Director: **Bob Roemké**
Bilder: **Shutterstock (ausser anders angemerkt)**
Medieninhaber: **Mediaplanet GmbH, Bösendorferstraße 4/23, 1010 Wien, ATU 64759844 · FN 322799f FG Wien**
Impressum: mediaplanet.com/at/impressum
Distribution: **Finanz und Wirtschaft**
Druck: **DZZ Druckzentrum Zürich AG**
Kontakt bei Mediaplanet: Tel.: **+43 676 847785212**
E-Mail: annika.heim@mediaplanet.com
ET: **30.09.2025**

Bleiben Sie in Kontakt:

Mediaplanet Switzerland
 @mediaplanet.switzerland

VORWORT

Die Zukunft der Arbeit beginnt jetzt – und sie wird menschlicher, nicht maschineller



Lars Thomsen
Chief Futurist, future matters AG

Arbeit verändert sich. Nicht langsam, nicht schleichend – sondern fundamental und mit hoher Geschwindigkeit. Digitalisierung, künstliche Intelligenz, neue Formen der Zusammenarbeit und der demografische Wandel wirken gleichzeitig und beschleunigen den Umbruch. Die Frage ist nicht mehr, ob wir uns auf diese Veränderungen einlassen müssen, sondern nur noch: Wie gestalten wir sie?

Oft wird KI noch als Bedrohung gesehen. Doch in Wahrheit eröffnet sie uns neue Räume. Routinetätigkeiten, die bislang Stunden oder Tage verschlungen haben, werden künftig von intelligenten Assistenten erledigt. Das ist kein Jobkiller, sondern eine Befreiung: Wir gewinnen Zeit für das, was uns wirklich voranbringt – für Kreativität, Innovation, persönliche Entwicklung und Teamgeist.

Damit Arbeit nicht länger Pflichtprogramm, sondern Chance ist, braucht es neben mutigen und weitsichtigen Gestalter:innen auch einen Paradigmenwechsel. Wir müssen Arbeit neu definieren: weniger über Präsenz, mehr über Wirkung; weniger über das Abarbeiten von To-do-Listen, mehr über Sinn, Motivation und gemeinsame Ziele. Diese Perspektiven greifbar zu machen, ist die Führungsqualifikation Nummer

eins der Zukunft.

Die kommenden Jahre entscheiden, ob Unternehmen diese Freiräume aktiv nutzen. Wer auf Future Skills setzt, neue Formen von Leadership entwickelt und zugleich Gesundheit, Inklusion sowie eine inspirierende Employee Experience in den Mittelpunkt stellt, wird gewinnen. Nicht nur wirtschaftlich, sondern auch im Wettbewerb um Talente, Vertrauen und gesellschaftliche Relevanz.

Denn «Future of Work» ist weit mehr als ein HR- oder IT-Projekt. Es ist sowohl eine Führungsaufgabe als auch eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung. Es geht um nichts Geringeres als die Frage, wie wir unsere Produktivität, unseren Wohlstand und unser Zusammenleben im 21. Jahrhundert gestalten. Technologien liefern uns die Werkzeuge. Doch ob daraus ein Gewinn für alle wird, hängt davon ab, ob wir den Menschen ins Zentrum stellen.

Arbeit kann und wird effizienter werden. Aber sie kann zugleich auch erfüllender, sozialer und inspirierender sein. Unternehmen, die den Mut haben, jetzt neue Wege zu gehen, schreiben dieses Kapitel mit.

Die folgenden Beiträge laden Sie ein, diese Reise nicht nur zu verfolgen, sondern aktiv mitzugestalten. ■



EVENTKALENDER

BNI

Erfahren Sie mehr über BNI Schweiz:

BNI



Executives Hautnah

23. Oktober 2025 ab 17:00 Uhr
Orangerie Basel, Grellingerstrasse 75, 4052 Basel
coopers-executive.ch/hautnah



WorkRevolution

27. November 2025, 17 Uhr bis open end
New Work Hub, Pfingstweidstrasse 106, 8005 Zürich
www.hello-berry.ch/events/workrevolution/





Future Skills: Was wir trotz KI beherrschen müssen

KI-Systeme können Autos fahren, Reisen planen und Gedichte schreiben. Was aber muss der Mensch können, wenn die Maschine schon alles kann?

Bildgeneratoren wie Dall-E oder Midjourney erstellen im Handumdrehen Fotografien. Ein Einhorn am Strand, eine Lehrerin als Superheldin – der Fantasie sind keine Grenzen gesetzt. Mit dem richtigen Prompt braucht man weder einen Fotoapparat noch ein Objekt vor der Linse. So werden durch die Digitalisierung viele Kulturtechniken wie das Fotografieren überflüssig. Welche Fähigkeiten sind also noch nötig, wenn die Maschine alles kann?

Das Können rückt in den Hintergrund

Die Studie «Future Skills» vom Gottlieb Duttweiler Institut unterscheidet drei Kategorien von Fähigkeiten: Wissen, Wollen und Wirken. Beim Wissen geht es um die Bestimmung eines Ist-Zustands: Wie ist die Welt? Das Wollen steht für die Definition eines Soll-Zustands: Wo will ich hin? Welche Ziele will ich erreichen? Das Wirken ist die Reduktion der Diskrepanz zwischen Ist und Soll.

Auf die Fotografie umgemünzt, beschreibt das Wissen, wie man etwa Perspektiven einfängt. Das Wollen fragt nach dem Motiv, das dargestellt werden soll. Beim Wirken geht es einerseits um motorische

Fähigkeiten, wie die Kamera richtig zu halten. Andererseits erfordert das Wirken den Mut und die Kühnheit, sein eigenes Subjektives nach aussen zu tragen. Getreu dem Motto: «Ja, das Bild habe ich geschossen und jetzt mache ich eine Ausstellung dazu!» Das Wissen und zumindest den motorischen Aspekt des Wirkens können zunehmend Maschinen für uns erledigen. Dahingegen bleibt das Wollen am ehesten eine menschliche Domäne, die nicht einfach an eine Technologie abgegeben werden kann.

Freiraum fördert das Wollen

Die Fähigkeit des Wollens muss erlernt sein. Und dies lässt sich nicht wie Klavierunterricht oder Fussballtraining zu festen Uhrzeiten in der Nachwuchsförderung einplanen. Es braucht Freiräume. Kinder brauchen Platz zum Spielen, Lernen und Wachsen. Das lässt sich auch in die Arbeitswelt übertragen, wo der nötige Freiraum im hektischen Alltag oft zu kurz kommt. So erledigen wir auch im Büro vermehrt Arbeiten, bei denen uns die Maschine nicht so sehr hilft, sondern uns eher kontrolliert.

Kontrolle und Bequemlichkeit

Diese Entwicklung lässt sich schon heute in der Gig Economy beobachten: Lieferfristen von Essenskurieren werden beispielsweise

per Maschinen kontrolliert. Wer zu langsam ist, erhält keine Aufträge mehr. Die App gibt den Takt vor. Wir beobachten die Tendenz, dass Menschen von einer Maschine eher überwacht als befähigt werden – und dass weniger privilegierte Randgruppen insbesondere im Tieflohnsegment eher in den Fokus der Überwachung geraten.

Andererseits vertrauen wir der Technologie oft blind und nutzen digitale Hilfsmittel aus Bequemlichkeit: Statt sich kritisch mit einer Aufgabe auseinanderzusetzen, suchen wir mit ChatGPT nach einer Lösung oder geben die Entscheidung direkt an eine KI ab. In beiden Fällen kommt die Fähigkeit des Wollens zu kurz. Sie wird uns quasi abtrainiert.

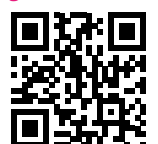
Aber genau das braucht es in einer Welt, in der Maschinen immer mehr wissen und können: gute Ideen und den Mut, diese zu propagieren. Wenn die KI innert Sekunden ein Bild erstellt, steht die Wahl des Sujets noch stärker im Fokus. Es geht darum, selbst Motive auszusuchen und zu entscheiden: Was gefällt mir? Wofür brenne ich? Wo will ich hin? Dieses subjektive Betrachten gibt kein Falsch oder Richtig vor. Was also sind die interessanten, relevanten und drängenden Fragen, die so vielleicht noch nie gestellt wurden? Denn wenn die Maschine auf alles eine Antwort hat, ist die Frage umso wichtiger. ■



Jakub Samochowicz
Senior Researcher
und Speaker am
Gottlieb Duttweiler
Institut



Alle aktuellen Studien
des GDI zu Trends in
Handel, Gesundheit
und Food kostenlos
herunterladen
gdi.ch/studien





Welche Kompetenzen für morgen?

Dieses Thema ist für uns im HR von zentraler Bedeutung. Unsere Aufgabe besteht darin, den Wandel von Kompetenzen frühzeitig zu erkennen und Mitarbeitende bei der Aneignung neuer Fähigkeiten aktiv zu unterstützen.



Jessica Silberman Dunant
Präsidentin von HR Swiss, dem nationalen Berufsverband

Dabei geht es einerseits darum, Weiterbildungs- und Umschulungsbedarfe präzise zu erfassen und umzusetzen, andererseits aber auch um vorausschauende Personalplanung: In welchen Bereichen werden künftig zusätzliche Fachkräfte benötigt – und wo möglicherweise weniger?

Die aktuelle «Future of Jobs»-Studie 2025 des World Economic Forum (WEF), an der HR Swiss, der schweizerische Berufsverband für Human Resources, aktiv mitgewirkt hat, beleuchtet die Entwicklungen auf den globalen, europäischen und schweizerischen Arbeitsmärkten. Betrachtet werden dabei die Auswirkungen von Technologie, Nachhaltigkeit, geopolitischen Unsicherheiten und demografischen Veränderungen bis 2030.

Diese Studie prognostiziert eine weltweite Verschiebung von 22 Prozent aller heutigen Jobs: Rund 170 Millionen neue Stellen werden geschaffen, während 92 Millionen wegfallen – ein Nettozuwachs von 78 Millionen Beschäftigungsverhältnissen (knapp sieben Prozent Wachstum). Die stärksten Treiber sind technologische Innovationen – insbesondere künstliche Intelligenz (KI), Automatisierung, Big Data

und Cybersicherheit –, der Ausbau grüner Technologien sowie demografische Veränderungen. 86 Prozent der Arbeitgeber rechnen mit einer grundlegenden Transformation ihres Geschäfts durch KI, nahezu 40 Prozent aller Tätigkeiten erfahren bis 2030 eine deutliche Verschiebung der erforderlichen Kompetenzen. Besonders wachsen Bereiche wie Care, Bildung, IT, Green Jobs und erneuerbare Energien, während klassische Routinetätigkeiten zunehmend automatisiert werden.

Die Schweiz zeichnet sich zwar durch einen stabilen und hoch qualifizierten Arbeitsmarkt aus, bleibt jedoch von den globalen Trends nicht unberührt. Seit der Erhebung der Daten im Herbst 2024 und der Veröffentlichung der Studie im Januar haben sich die geopolitischen Entwicklungen und die Dynamik im politischen Umfeld stark verändert. Der Fachkräftebedarf in den Bereichen Digitalisierung, IT-Sicherheit und Life Sciences bleibt nichtsdestotrotz ungebrochen hoch. Ob Nachhaltigkeit und Energiewende in der Schweiz dieselbe Priorität behalten können, ist noch unklar.

Zudem sind bei uns die Arbeitnehmendenbedürfnisse zu berücksichtigen: Anerkennung, Flexibilität und klare Karriereperspektiven

sind zentrale Erwartungen. Eine in diesem Herbst erscheinende Studie von HR Swiss verdeutlicht dies – die Hälfte der Arbeitgeber bietet weiterhin Homeofficemöglichkeiten an, drei Viertel setzen auf Gesundheitsförderungsprogramme.

Hingegen kommt die systematische Kompetenzenbildung vielerorts zu kurz. Seit 2022 ist die Dynamik im Bereich Weiterbildung und Karriereplanung weitgehend stabil – doch dies reicht nicht aus. Weltweit sehen 63 Prozent der Unternehmen den Fachkräftemangel als grösstes Wachstumshemmnis. Um diese Lücke zu schliessen, werden Upskilling (Weiterentwicklung bestehender Fähigkeiten) und Reskilling (Erlernen völlig neuer Kompetenzen) in der «Future of Jobs»-Studie als entscheidende Strategien hervorgehoben. Neben technologischen Kenntnissen gewinnen auch kreative, soziale und adaptive Soft Skills massiv an Bedeutung.

Um uns und unsere Mitarbeitenden fit für eine dynamische Zukunft zu machen, heisst es, in Weiterbildung zu investieren. Dies schafft nicht nur Wettbewerbsvorteile, sondern auch ein zukunftsfähiges, attraktives Arbeitsumfeld. ■

Future of Jobs Report 2025

39 %

der Kernkompetenzen von
Arbeitnehmer:innen
verändern sich bis 2030

Lesen Sie den
ganzen Report unter



Source: Vgl. World Economic Forum. (2025). Future of Jobs Report 2025.



Wenn Flexibilität zur Herausforderung wird

Stell dir vor, dein Unternehmen wächst, deine Teams arbeiten motiviert. Doch seit Homeoffice und flexiblem Arbeiten schleichen sich Unsicherheiten ein. Absprachen dauern länger, Missverständnisse häufen sich, die Produktivität schwankt. Als Chef:in eines kleinen oder mittleren Betriebs oder als HR-Leiter:in fragst du dich: Wie halte ich mein Unternehmen auf Kurs, ohne ständig Feuerwehr spielen zu müssen?



Genau an diesem Punkt setzt DNA, die Schweizer Flexwork-App, entwickelt von Further at Work, an. Warum? Statt teurer Beratungsmandate oder unpersönlicher Plattformen liefert DNA einen

pragmatischen Ansatz: Die App zeigt dir, wo dein Unternehmen und deine Mitarbeitenden beim Thema Flexwork stehen, vermittelt Kompetenzen für zeitlich und örtlich flexibles Arbeiten und bringt so spürbare Verbesserungen. Dabei steuerst du

als Verantwortliche:r selbstständig, welche Inhalte priorisiert werden. Die App schafft eine gemeinsame Diskussionsbasis und begleitet deine Teams vom Ist-Zustand zu einem von dir definierten Soll-Zustand. Die Handlungsfelder beinhalten neben einem theoretisch-wissenschaftlichen Teil auch immer praktische Beispiele, Tests und Übungen. So kann die Thematik vertieft und mit der Praxis verbunden werden.

Du siehst, wie deine Teams produktiver werden, Konflikte abnehmen und eine gesunde Unternehmenskultur entsteht. Und die Lösung ist kalkulierbar: Die Lizenz ist unabhängig von der Anzahl Nutzender; beim Lösen einer Jahreslizenz gewähren wir dir einen Rabatt.

DNA macht aus dem Risiko «flexible Arbeit» eine Chance – für zufriedene Mitarbeitende, starke Teams und ein konkurrenzfähiges Unternehmen. ■



Lesen Sie mehr unter
dna-app.ch





FOTO: PROF. DR. ANTOINETTE WEIBEL

Die Arbeit der Zukunft muss langsamer werden!

Prof. Dr. Antoinette Weibel, ordentliche Professorin für Personalmanagement, Direktorin des Forschungsinstituts für Arbeit und Arbeitswelten an der Universität St. Gallen, begründet im Interview, warum die Arbeitswelt von morgen langsamer getaktet sein muss als die von heute

Wie werden wir künftig arbeiten?

Wir stehen derzeit an einer Wegscheide: Entweder bedeutet Arbeit für uns künftig, der «verlängerte Arm von Maschinen» zu sein, wie im Industriezeitalter, nur noch produktiver – was im Endeffekt an vielen Arbeitsstätten zu einer «funktionalen Dummheit» führen könnte. Oder wir entscheiden uns für ein regeneratives Verständnis von Arbeit. Das hiesse, dass wir Arbeit nicht mehr nur über Produktivität definieren, sondern als eine Form des Sorgens für das Ganze – für Ressourcen, Gemeinschaft und Ökosysteme –, eine Sorgfaltstätigkeit, die nicht verbraucht, sondern erhält, repariert und regeneriert. Arbeit soll schliesslich Leben ermöglichen, nicht ausbeuten.

Arbeit wäre dann künftig langsam. Denn dank «slow work» blüht der Mensch auf – und mit ihm auch der Planet. «Slow» bedeutet mehr Qualität statt Quantität.

Arbeit wäre dann künftig sinnstiftend. Die Frage «Wofür arbeiten



Mensch oder Maschine? – Wer den Kampf um künftige Arbeitsplätze gewinnt, liegt in unserer Hand. Ordnen wir alles dem schnöden Mammon unter, siegt die Technik. Investieren wir in eine bessere Zukunft, zahlt sich das für uns alle aus.

wir?» müssen wir als Gesellschaft heute schon beantworten, denn wir schaffen heute die Arbeitsplätze von morgen – es sollten Plätze sein, an denen Menschen sich entfalten und entwickeln können.

Arbeit wäre dann künftig inklusiv. Jede:r hat Talente, die sie/ihn durch unterschiedliche Reifestufen tragen. Organisationen, die Arbeitsplätze bieten, brauchen flexible Strukturen, die Subsidiarität fördern. Denn

selbstbestimmtes und eigenverantwortliches Arbeiten ist höchst befriedigend, kreativ und erfüllend – das zeigt die Forschung.

Arbeit wäre dann künftig teambasiert. Unternehmen setzen auf Arbeitskonzepte, die Personal-, Team- und Organisationsentwicklung fördern.

Welche Fähigkeiten müssen wir künftig zur Arbeit mitbringen?

Wer die Hände zu benutzen weiss, hat in einer regenerativen Arbeitswelt sicher gut zu tun, ganz gleich ob als Handwerker:in, Physiotherapeut:in oder Künstler:in. Studien zeigen, dass duale Studiengänge, die Hand- und Kopfarbeit verbinden, besonders fit für die Zukunft machen.

Konkrete Future Skills sind: kritisch denken zu können, Vorstellungskraft zu besitzen, empathisch und mitfühlend zu sein sowie sich massigen zu können. Diese Fähigkeiten sind zutiefst menschlich und machen uns unverwechselbar. ■

■ Wo arbeiten wir künftig: im Büro, daheim, mobil, hybrid?

Schon heute findet Arbeit dezentraler statt als gestern. Dieser Prozess begann bereits vor der COVID-19-Pandemie und wurde von ihr noch beschleunigt. Ein Zurück gibt es nicht.

Wie kommen Arbeitgebende und Arbeitsuchende künftig zusammen?

Jobs in Unternehmen, die die oben genannten Werte leben, werden gefragt sein. Die Motivation, sich einzubringen, wächst mit der Arbeit selbst und mit dem Hineinwachsen ins Team – und nicht etwa dank Benefits. Entscheidend ist, dass jede:r in einer beflügelnden Gemeinschaft sie/er selbst sein kann.

Sie forschen zu Vertrauen in Organisationen: Wer muss wem wie vertrauen – und warum ist Vertrauen die «Währung» moderner Führungsmodelle?

Die Anbindung an eine Organisation fusst auf Vertrauensvorschüssen, die Arbeitgebende und Arbeitnehmende einander geben. Macht die mächtigere Instanz nicht den ersten Schritt, ist eine Vertrauenskultur kaum

möglich. Zugleich gilt: Erst wenn wir Verwundbarkeit zeigen, wächst echte Verbundenheit.

Transparente Kommunikation auf Augenhöhe, klare Strukturen und eine experimentierfreudige Arbeitsweise mit einer fairen Fehlerkultur schaffen Vertrauen. Alle müssen kontinuierlich Bindungsarbeit leisten. Wobei neben Menschenliebe auch Durchhaltevermögen, Resilienz und Leidenschaft gefragt sind, denn Teamarbeit ist nichts für Feiglinge! Sie verlangt stete Entwicklung von allen. Das Bündnis braucht zudem Regeln, wie mit Missverständnis und Vertrauensbruch umgegangen wird. Toxische Personen sind konsequent aus dem Team zu entfernen – und falsche HR-Praktiken sind abzuschießen.

Wie lösen wir die aktuellen Herausforderungen am Arbeitsmarkt?

Mit einer Arbeitswelt der Zukunft, die Gesundheit, Durchlässigkeit und Fairness in den Mittelpunkt stellt: Gesundheit fördern wir, indem wir Arbeit extensivieren und ein betriebliches Gesundheitsmanagement jenseits des Obstkorbes betreiben. Durchlässigkeiten schaffen wir mit flexiblen Altersrentenmodellen und

Lebensarbeitszeitkonten, damit wir länger arbeiten können. Wir brauchen mehr Möglichkeiten, um würdevoll zu altern. Dazu gehört auch, dass wir Pflegearbeit besser bezahlen. Fachkräftemangel federn wir mit besseren Übergängen, flexiblerem Retirement und mehr Investitionen in Bildung ab. Arbeit, Familie und Freizeit tarieren wir mit besseren Elternzeitmodellen neu aus. Ehrenamt wertschätzen wir – auch Unternehmen – als Möglichkeit, der Gesellschaft etwas zurückzugeben. Gender-Gaps schliessen wir mit einem Aufwerten von systemrelevanten Berufen in der Pflege und Berufen in Bildung, Handwerk und Kunst, die sich nicht so einfach automatisieren oder «beschleunigen» lassen, weil dann die nötige Qualität leiden würde. Das sind häufig Jobs, die Frauen machen.

Welchen Rat würden Sie allen mitgeben, die sich auf den Weg in die neue Arbeitswelt machen?

Wir müssen als Menschen klüger werden, nicht unbedingt tausend weitere technische Skills entwickeln. Die schaden nicht, aber sie sind nicht der Kern – wir sollten uns auf das konzentrieren, was Maschinen nicht ersetzen können. ■



BRAND REPORT

C*OOPERS

Recruiting Humans. Not Just Resources.

Interview mit Christian Biedermann, Managing Director der Coopers Group AG



FOTO: COOPERS GROUP AG

Christian Biedermann
Managing Director
der Coopers Group
AG

Frau Weibel spricht von «Slow Work». Was bedeutet das für Coopers?

Ein spannender Gedanke. Als schweizerische, inhabergeführte Personalberatung ist der Qualitätsanspruch tief in unserer Kultur verankert. Seit 15 Jahren haben wir ein feines Gespür dafür entwickelt, wann Geschwindigkeit entscheidend ist und wann ein zusätzlicher Zeiteinsatz den Unterschied macht. Unser Dienstleistungsportfolio reicht von Personalverleih und Executive Search bis hin zu Payrolling und Strategic External Workforce Management Solutions. Je nach Bedarf eines Mandats gestalten wir den Rekrutierungsprozess so, dass der beste Match gelingt.

Wie setzen Sie das um?

Bei uns stehen KPIs nicht im Vordergrund. So bleibt Zeit, echte Beziehungen aufzubauen und zu pflegen.

Unser Fokus auf IT, Life Sciences, Engineering und Finance schafft stabile Netzwerke und wiederholte Kontakte. Als inhabergeführtes Unternehmen mit flachen Hierarchien nutzen wir kurze Wege und Teamwork, um schnelle Entscheidungen zu treffen.

Wie verändern sich Anforderungsprofile im Zeichen von Future Skills wie kritischem Denken, Empathie oder Kreativität?

Future Skills gewinnen an Bedeutung. Jüngere Generationen bringen vieles davon mit, hinterfragen häufiger Entscheidungen und fördern so ein innovativeres, kreativeres Arbeitsumfeld. Manche Unternehmen empfinden das als hohe Anspruchshaltung. Wir vermitteln und schaffen gegenseitiges Verständnis, denn entscheidend ist, dass Kandidat:innen und Unternehmen auch menschlich zueinanderpassen.

Wie entdeckt Coopers diese Potenziale?

Wir achten in allen Rekrutierungsprozessen auf die fachliche und menschliche Passung. Das gelingt durch enge, persönliche Zusammenarbeit. Im Executive Search arbeiten wir zudem mit Assessments, die Potenziale und Entwicklungsfelder sichtbar machen und Sicherheit bei wichtigen Personalentscheidungen geben.

Ist Vertrauen auch im Recruiting die «Währung der Zukunft»?

Absolut! Vertrauen ist die Basis jeder erfolgreichen Vermittlung. Kandidat:innen öffnen sich nur, wenn wir ihre Anliegen ernst nehmen, und Unternehmen verlassen sich darauf, dass wir sie fair repräsentieren. Dieses Vertrauen entsteht durch Transparenz, klare Abläufe und langfristige Partnerschaften. ■



Lesen Sie mehr unter
www.coopers.ch





FOTO: EASYLEARN SCHWEIZ AG

Erfolgsfaktor «betriebliches Lernen»

Im Interview erklärt Ernst Erni, Geschäftsführer und Inhaber der easylearn schweiz ag, weshalb betriebliche Bildung kein Nice-to have, sondern Grundvoraussetzung für unternehmerischen Erfolg ist.

Was ist «betriebliches Lernen»?

Damit ist das Vermitteln von betriebs- und branchenspezifischem Wissen in einem Unternehmen gemeint. Mitarbeitende erwerben Fähigkeiten, die für ihre tägliche Arbeit relevant sind. Je nach Branche ist das unterschiedlich: In einem Produktionsbetrieb geht es um den sicheren Umgang mit Maschinen, im Vertrieb um Argumentationstechniken oder in einem Spital um die Abläufe bei einer OP.

Welche Rolle spielt betriebliches Lernen für den Erfolg des Unternehmens?

Lernen bewahrt das spezifische Wissen eines Unternehmens und macht es für alle zugänglich. Denn Wissen steckt oft in den Köpfen erfahrener Fachkräfte und geht ohne systematische Sicherung bei Austritten verloren. Fehlt diese Basis, müssen Abläufe neu erarbeitet werden, Fehler nehmen zu und die Organisation verliert an Handlungsfähigkeit. Das macht betriebliches Lernen zum zentralen Erfolgsfaktor: Es sorgt dafür, dass Wissen erhalten bleibt und sich kontinuierlich weiterentwickelt – genau das entscheidet im Wettbewerb. Unsere easylearn-Plattform bietet dafür ein digitales, ökologisch, sozial und wirtschaftlich nachhaltiges Ökosystem.

Worauf kommt es beim betrieblichen Lernen an – warum ist es eine «never ending story»?

Eine Organisation ist nur so erfolgreich wie die Menschen, die sie prägen. Darum sind Mitarbeitende keine «human resources», sondern «human chances». Unsere Vision ist es, durch kontinuierlichen Wissenstransfer diese Potenziale zu entfalten und so das ganze Unternehmen zu stärken. Damit das gelingt, braucht es einen Kreislauf: Erfahrene Fachkräfte geben ihr Know-how weiter, neue Kolleg:innen greifen beim Einstieg und Aufstieg darauf zurück und ergänzen es mit eigenen Erfahrungen. So entsteht eine «never ending story» des Lernens, die Entwicklung ermöglicht.

Ist den Unternehmen bewusst, auf welchem Schatz sie sitzen?

Viele ahnen, welchen Schatz ihr Erfahrungswissen darstellt. Ohne Strukturen bleibt dieses aber ungenutzt. Genau hier setzen wir mit unserem Ökosystem an – und lösen oft Probleme, deren sich die Unternehmen selbst nicht bewusst waren.

Wie lässt sich eine Lernplattform wie Ihre im Betrieb installieren?

Die Einführung einer Lernplattform erfolgt in enger Zusammenarbeit mit dem Unternehmen: Wir hören zu,

fragen nach und falls unsere Standardlösung nicht passt, analysieren wir Prozesse, bis wir die Anforderungen Ihres Unternehmens genau verstehen. Auf dieser Basis passen wir unsere Lernlösungen gezielt an.

Wie kann eine Lernplattform Kompetenzen fördern und sichtbar machen?

Indem sie Lerninhalte strukturiert bereitstellt, in den Arbeitsalltag integriert und durch verschiedene Formate praxisnah verankert. Sichtbar wird die Entwicklung durch Dashboards, Assessments und automatisierte Auswertungen. So entsteht ein klares Bild, welche Kompetenzen im Unternehmen gestärkt sind und wo Entwicklungsbedarf besteht.

Wie dient eine Lernplattform der Unternehmenskultur?

Sie macht Lernen sichtbar und fördert den Austausch von Wissen. Mitarbeitende erleben, dass Weiterbildung nicht nebenbei läuft, sondern Teil des Arbeitsalltags ist und von allen mitgestaltet werden kann. Unsere easylearn-Plattform liefert dafür die Strukturen: Unternehmen erhalten Software, Betrieb und Wissensinhalte aus einer Hand, ergänzt durch unser Kursportfolio oder selbst erstellte Inhalte. ■



Ernst Martin Erni
Geschäftsführer und
Inhaber der easylearn
schweiz ag



Lesen Sie mehr unter





Future Talent Management und Recruiting – Gemeinsam die Zukunft gestalten

Der Arbeitsmarkt verändert sich rasant: Technologische Entwicklungen, demografischer Wandel und sich verändernde gesellschaftliche Erwartungen stellen Unternehmen vor neue Herausforderungen. Die aktuelle Studie «The Talent Challenge» der Hochschule Luzern in Zusammenarbeit mit HR Swiss

zeigt: Viele Unternehmen in der Schweiz verfolgen bereits strategische Ansätze im Talentmanagement, indem sie gezielt zukünftige Talente identifizieren und entwickeln. Doch nur ein Drittel der Befragten schätzt die Wirksamkeit der eigenen Massnahmen als hoch ein. Insbesondere die Wirkungskontrolle ist ausbaufähig: Rund ein Drittel der Unterneh-

men verfügt über keine Kennzahlen, um den Erfolg der Massnahmen zu messen. Und obwohl in die Entwicklung von High Potentials investiert wird, fehlt in vielen Organisationen ein konsequentes Feedback über Fortschritte und Ziele.

Ein zentrales Fazit der Studie lautet: Talentmanagement muss sich stärker an zukünftigen

■ Kompetenzen und individuellen Bedürfnissen von Talenten orientieren. Die Kompetenzen, die in fünf Jahren entscheidend sein werden, unterscheiden sich teils grundlegend von jenen, die heute im Fokus stehen. Zwar erkennen drei Viertel der Organisationen die Notwendigkeit eines skillbasierten Ansatzes – doch nur wenige verfügen bereits über geeignete Instrumente, um zukünftige Kompetenzen systematisch zu analysieren und in das Talentmanagement zu integrieren. Gerade dieser Ansatz eröffnet die Chance, auch bislang unentdeckte Talente sichtbar zu machen und breiter zu fördern.

Da die Zukunft unvorhersehbar ist und Veränderungen immer schneller eintreten, braucht ein wirksames Talentmanagement die Zusammenarbeit über Unternehmensgrenzen hinweg. Viele Unternehmen stehen vor ähnlichen Herausforderungen. Um nachhaltige Lösungen zu entwickeln, sollten Unternehmen, Hochschulen und Berufsverbände gemeinsam Plattformen für Austausch und Lernen schaffen. So lassen sich Talente gezielt auf die Arbeitswelt von morgen vorbereiten – und Organisationen zukunftsfähig aufstellen. ■



FOTO: ANNA SENDER

ANNA SENDER

ist Professorin an der Hochschule Luzern. Sie forscht und lehrt im Bereich Talent Management, Lohntransparenz und New Work. Sie ist zudem Vorstandsmitglied der Zürcher Gesellschaft für Personal (ZGP) und Partnerin beim Start-up HR ConScience GmbH

Die bevorstehenden Veränderungen der Geschäftsstrategie meiner Organisation erfordern es, den Zugang zu neuen Fähigkeiten, Qualifikationen und Fertigkeiten zu verbessern.

Meine Organisation hat eine Skills-Audit der aktuellen Mitarbeitenden durchgeführt.

Meine Organisation hat sich mit skills-first Ansätzen im HR beschäftigt.

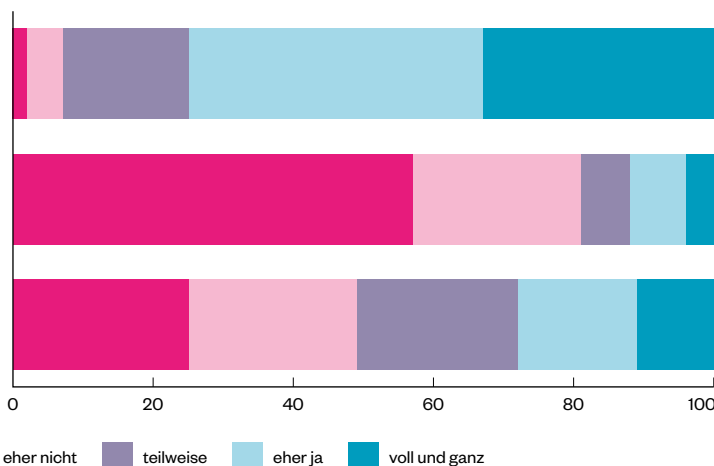


Abbildung: Skills-basierter Ansatz in der Schweiz. Quelle: Kost, S., Pletscher, M., & Sender, A. (2025). The Talent Challenge: How organizations identify and manage talent. Lucerne, Switzerland: Lucerne University of Applied Sciences and Arts. N = 205.



BRAND REPORT

HAYS Working for your tomorrow

«Flexibilität ist der Schlüssel zur Sicherheit»

Das sagt Marc Lutz. Im Interview erklärt der CEO Hays Schweiz, worauf es für Unternehmen und Mitarbeitende künftig ankommt, um in Zeiten erfolgreich zu bestehen, die stürmisch sind – und stürmisch bleiben.



FOTO: HAYS SCHWEIZ AG

Marc Lutz
Managing Director
Alpine & Nordics Hays

Warum ist Flexibilität der Schlüssel zur Sicherheit?

Das Wirtschaftsklima wird seit einigen Jahren unruhiger und unsicherer. Manche sprechen von «stürmischen Zeiten», als gäbe es noch eine Ruhe nach dem Sturm. Ich denke, das Stürmische ist unser neues Klima. Wer erfolgreich wirtschaften will, braucht deshalb Flexibilität, um schnell auf die steten Veränderungen reagieren zu können. Unternehmen müssen ihre Business-strategien immer wieder anpassen – und damit auch ihre Personal-strategien. Ihre Agilität macht sie handlungsfähig und verschafft ihnen so Sicherheit.

Wie sehen agile Personalstrategien aus?

Jedes Unternehmen sollte sein

Know-how bündeln und ausbauen. Ein Kernteam wird nach Bedarf um externe Spezialist:innen erweitert, die kurz- oder langfristig gebunden werden. Das erfordert Vertrauen von allen Seiten. Das Workforce Management muss dazu höchst flexibel agieren – oder das Ganze wird an Personaldienstleistende wie Hays übergeben. Wir vermitteln nicht nur zwischen Unternehmen und Expert:innen, sondern sorgen auch für das beste Anknüpfen, sodass beide Seiten schnell zusammenfinden und maximal profitieren.

Worauf kommt es in der Arbeitswelt von morgen besonders an?

Auf das passende Mindset. Wer in Veränderung nur Begrenzung sieht, verpasst Entwicklung. Führungskräfte sollten hier vorangehen: Sie

müssen die stete Veränderung als Chance begrüßen und das in der DNA des Unternehmens verankern. Um alle Mitarbeitenden mitzunehmen, brauchen Führungskräfte Empathie. Sie müssen ihre Teams motivieren können.

Welche Rolle spielt Lernen in der neuen «stürmischen» Arbeitswelt?

Lernen ist für alle ein Muss. Den Job fürs Leben wird es so nicht mehr geben. Stattdessen gilt es, sich in der Sache zu spezialisieren, für die man «brennt» – und die passende Position zu finden. Jedes Dazulernen verändert die persönliche Expertise und öffnet Türen für Neues – weit ins Pensionsalter hinein. ■



Lesen Sie mehr unter
www.hays.ch





Gesunde Pausen, starke Teams – moderne und flexible Verpflegung von Mitarbeitenden mit Lunch-Check

Die Mittagspause ist weit mehr als nur eine Unterbrechung der Arbeit – sie ist ein Schlüsselfaktor für Leistungsfähigkeit, Gesundheit und Motivation. Doch im hektischen Arbeitsalltag bleibt sie oft auf der Strecke. Unternehmen, die hier neue Wege gehen, investieren nicht nur in das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden, sondern auch in ihre eigene Zukunftsfähigkeit. Lunch-Check zeigt, wie moderne Verpflegungslösungen die Arbeitswelt nachhaltig verändern – und wie die Basler Kantonalbank diesen Weg bereits erfolgreich geht.

Sinnvolle Lohnbestandteile wie Lunch-Check steigern die Attraktivität als Arbeitgeber, verbessern die Rekrutierungschancen und entlasten gleichzeitig die Finanzen. Beiträge bis zu 180 Franken pro Person und Monat sind aufgrund der Befreiung von der Sozialversicherung günstiger als Barentschädigungen, flexibler als betriebseigene Kantinen und einfacher als eigene Beitragslösungen. Mit rund 9'000 Verpflegungsmöglichkeiten in der ganzen Schweiz schafft die einfache und moderne Bezahlösung von Lunch-Check faire Voraussetzungen für alle Mitarbeitenden – unabhängig vom Standort, ob Büro, Homeoffice oder Aussendienst.

Arbeitgebende bestimmen flexibel Höhe, Rhythmus und Einsatzort der Beiträge. Diese zweckgebundenen Beiträge sind sozialabgabenfrei für Arbeitgebende und Mitarbeitende sowie nicht einkommenssteuerpflichtig für Mitarbeitende.

Gesunde Ernährung als Produktivitätsfaktor

Was wir essen, bestimmt massgeblich, wie konzentriert, leistungsfähig und belastbar wir sind. Kopfschmerzen, Müdigkeit und Konzentrationstiefs sind häufig die Folge von ungesunder Ernährung – mit spürbaren wirtschaftlichen Einbußen. Lunch-Check setzt hier an: Mit

einem flexiblen Beitragssystem wird gesunde Ernährung unterstützt, das Portemonnaie der Mitarbeitenden entlastet und gleichzeitig die lokale Gastronomie gestärkt.

Innovative Verpflegung von Mitarbeitenden als Teil der Unternehmenskultur

Die Arbeitswelt von heute und morgen braucht innovative und wertschätzende Verpflegungslösungen, die sowohl ökonomisch als auch kulturell Mehrwert schaffen. Unternehmen, die in gesunde Mittagspausen investieren, fördern nicht nur Wohlbefinden und Gemeinschaft, sondern steigern auch ihre Attraktivität im Wettbewerb um Talente.

Kantonalbank – Essen à la carte mit der Lunch-Check Karte

Wie Lunch-Check in der Praxis funktioniert, zeigt die Basler Kantonalbank (BKB). Sie unterstützt das Mittagessen ihrer rund 1'000 Mitarbeitenden mit der Lunch-Check Karte, die schweizweit bei den teilnehmenden Gastronomiebetrieben einsetzbar ist. Das Unternehmen lädt die persönlichen Karten monatlich mit bis zu 180 Franken auf – unkompliziert, gebührenfrei und ohne weitere Kosten.

Für die BKB bedeutet das: maximale Flexibilität für ihre Mitarbeitenden, gleichzeitig minimale

Administration durch die direkte Schnittstelle zwischen ihrem Personalinformationssystem und Lunch-Check. Für die Belegschaft heisst es: essen, was schmeckt – vom Food Truck, über die Landbeiz bis zum Gourmet-Restaurant, flexibel und bargeldlos.

Lunch-Check ist weit mehr als ein Essenszuschuss. Es ist ein modernes Benefitsystem, das Gesundheit, Motivation und Produktivität gleichermaßen fördert. Mit minimalem Aufwand schaffen Unternehmen eine starke Employer Experience – und Mitarbeitende geniessen die Freiheit, ihre Mittagspause so zu gestalten, wie sie ihnen guttut. ■



Lesen Sie mehr unter
lunch-check.ch



Gesundheit als Erfolgsfaktor – Wie betriebliches Gesundheitsmanagement Unternehmen voranbringt

In einer Arbeitswelt, die von stetigem Wandel und vielseitigen Herausforderungen geprägt ist, wird die Gesundheit der Mitarbeitenden zu einem entscheidenden Erfolgsfaktor. Erfahren Sie, wie ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) nicht nur das Wohlbefinden stärkt, sondern auch wirtschaftliche Potenziale freisetzt und Unternehmen langfristig wettbewerbsfähig macht.

Seit Jahren nehmen die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zu. Technische Innovationen, wirtschaftliche Dynamiken und gesellschaftliche Veränderungen prägen unser tägliches Leben und Arbeiten. Doch wie wirkt sich das auf unser Wohlbefinden aus? Gesundheitsrelevante Arbeitsbedingungen wie hoher Zeitdruck sowie mangelnde Wertschätzung und widersprüchliche oder unklare Anweisungen können die Mitarbeitenden stark belasten und die Balance zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben beeinträchtigen.

Einfach gesagt, bezeichnet Stress ein Ungleichgewicht zwischen Belastungen und den verfügbaren Bewältigungsmöglichkeiten (Ressourcen). Dies kann das Wohlbefinden einschränken und auf Dauer gar zu Krankheiten führen.

Gemäss neusten Zahlen des Job-Stress-Index fühlen sich rund 30 Prozent der Erwerbstätigen ziemlich oder sehr erschöpft. 45 Prozent verfügen über ein fragiles Gleichgewicht zwischen Ressourcen und Belastungen. Auch der Barometer Gute Arbeit 2024 zeigt: Der Anteil der stark gestressten und erschöpften Arbeitnehmenden steigt kontinuierlich.

Das ist auch ein Kostenfaktor: In der Schweiz erleiden Arbeitgebende wegen Stress 6,5 Milliarden Franken Produktivitätsverlust pro Jahr.

Die Unternehmenskultur beeinflusst die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden massgeblich. Nicht jede Person, die

starken Belastungen ausgesetzt ist, wird krank. Wer über ausreichend Ressourcen zum Umgang mit der belastenden Situation verfügt, kann diese bis zu einem gewissen Mass meistern. Es ist deshalb notwendig, solche Ressourcen, die einerseits in der Organisation, andererseits in der Person selbst begründet sind, zu stärken. Doch wie gelingt dies?

Lösungsansatz BGM

Um den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt effektiv zu begegnen, gilt es, Belastungen am Arbeitsplatz, wo immer möglich, zu minimieren und Ressourcen zu fördern.

Ein systematisches BGM hilft dabei, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen und zu stärken. Dazu werden zielorientiert Massnahmen umgesetzt und deren Wirkung gemessen. So ist es möglich, die Absenztage langfristig zu reduzieren oder auch die Kundenzufriedenheit zu steigern. BGM muss als Management-Tool und Teil der Kultur im Unternehmen integriert sein, damit eine möglichst hohe Wirkung erzielt werden kann. Dafür sind der Einbezug und die Mitwirkung aller Personengruppen in einem Betrieb essenziell.

Prävention zahlt sich aus

Klar, BGM ist mit Aufwand verbunden. Gerade für kleine Organisationen kann es sehr aufwendig scheinen. Weshalb lohnt sich BGM trotzdem?

Vorbeugen ist sinnvoller und günstiger, als die Kosten von Krankheit, Fluktuation und Leistungseinschränkungen zu tragen. BGM schafft diesbezüglich Vorteile sowohl für das Unternehmen als auch für die Arbeitnehmenden.

Denn einerseits hat ein verbessertes Verhältnis von Belastungen und Ressourcen bereits bei kleinen Veränderungen einen positiven Effekt auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden. Andererseits zahlt sich eine Investition in bessere Arbeitsbedingungen auch für die Wirtschaft aus, da sie Produktivitätsverluste senkt. Würden mittels BGM-Massnahmen die Bedingungen aller Erwerbstätigen in der Schweiz verbessert, könnte dies ein ökonomisches Potenzial in Milliardenhöhe freisetzen.

Gemeinsam zu einem gesunden Arbeitsumfeld

Ein gesundes Arbeitsumfeld entsteht, wenn Arbeitgebende und Arbeitnehmende gemeinsam Verantwortung übernehmen. Arbeitgebende sind gefordert, Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, während Arbeitnehmende ermutigt werden, ihre Bedürfnisse klar zu kommunizieren und Unterstützung einzufordern. Nur durch ein gemeinsames Engagement kann eine Arbeitskultur entstehen, die nicht nur leistungsfördernd, sondern auch gesund und nachhaltig ist. ■



Lesen Sie mehr unter
[gesundheitsfoerderung.ch](https://www.gesundheitsfoerderung.ch)



Effizientes HR – zwischen Anspruch und Realität

Anja Buser im Interview über Trends, Stolperfallen und Quick Wins im HR-Alltag.



Anja Buser
HR Strategies
Consultant



+41 44 215 15 15
info@hr-campus.ch

Anja, du begleitest Unternehmen bei HR-Themen. Welche neuen Anforderungen von Mitarbeitenden begegnen dir besonders häufig?

Die Erwartungen an HR sind in den letzten Jahren stark gestiegen. Früher blieben Mitarbeitende lang im Unternehmen, Ein- und Austritte waren seltener und Arbeitsmodelle stabiler. Heute prägen neue Themen die Agenda: Homeoffice, Lohntransparenz, Gleitzeit, Workation, Work from Anywhere und vieles mehr. Das fordert HR und die Geschäftsleitung. Denn Führungspersonen wollen klare Richtlinien und Mitarbeitende konkrete Antworten.

Wie erlebst du den Umgang der Unternehmen damit – wo läuft es schon gut, wo hakt es noch?

Unternehmen tun sich oft schwer damit, eine klare Haltung einzunehmen. Ein gutes Beispiel ist Workation: offiziell selten erlaubt, inoffiziell nach dem Prinzip «Mach einfach, aber sag's uns lieber nicht». Das kann rechtlich problematisch werden und hinterlässt Frust bei Mitarbeitenden. Besser läuft es bei etablierten Themen wie Homeoffice – hier haben die meisten Unternehmen inzwischen klare Vorgaben geschaffen.

Wenn du mit Kunden am HR-Set-up arbeitest: Was macht für dich ein effizientes HR aus?

Ein effizientes HR zeichnet sich durch ein verständliches Leistungsangebot, schlanke

Prozesse, klare Rollen und digitale Unterstützung aus. Klingt simpel – ist in der Praxis aber eine grosse Herausforderung.

Welche Strukturen oder Tools empfiehlst du, damit HR nicht in administrativen Tätigkeiten versinkt?

Die konkrete HR-Struktur hängt stark von der Unternehmensgrösse ab. Ein mögliches Set-up in einem KMU wäre mindestens ein HR Business Partner, der/die das Management bei HR-Themen eng begleitet. Administrative Aufgaben wie Payroll oder Zeitwirtschaft sollten in einem separaten Team gebündelt sein.

Die Basis für Effizienz bilden die richtigen Tools. Der HR-Tool-Markt ist aber ein Dschungel. Ich empfehle HR-Suiten, weil sie zentrale Funktionen in einer Lösung vereinen, für einfache und durchgängige Prozesse sorgen, ausbaufähig sind und mit viel Entwicklungspower stetig weiterentwickelt werden. Sehr gute Erfahrungen haben wir mit SAP SuccessFactors oder auch Personio in Kombination mit SwissSalary gemacht. Entscheidend sind automatisierte Prozesse und die Möglichkeit für Mitarbeitende und Führungskräfte, möglichst vieles selbst anzustossen.

Wo siehst du häufige Stolperfallen, wenn Unternehmen ihr HR effizienter gestalten wollen?

Drei Themen begegnen mir immer wieder:

- Unklare Prozesse: Man will schlanke Prozesse, führt aber viele Ausnahmen

und Genehmigungsschritte ein oder wehrt sich gegen digitale Unterschriften.

- Falsche Rollenverteilung: Die Anforderungen an eine HR-Business-Partner-Rolle und eine HR-Administration-Rolle unterscheiden sich stark. Dass eine Person beiden Rollen gerecht wird, ist unmöglich.
- Übereiltes Vorgehen: Statt Schritt für Schritt zu professionalisieren, soll alles sofort umgesetzt werden. Wir empfehlen eine strukturierte Vorgehensweise, beginnend mit einer Auslegeordnung. Bei uns nennen wir das «HR Health Check». Dieser halbtägige Workshop deckt alle Painpoints auf, zeigt Digitalisierungsoptionen und liefert eine Roadmap.

Was sind für dich Best Practices, die auch andere Unternehmen – insbesondere KMU – inspirieren könnten?

Ein gutes Beispiel ist Läderach. Aus einem HR Health Check mitten in der Pandemie entstand innert nur eines Jahres eine skalierbare, internationale HR-Lösung.

Welche «Quick Wins» gibst du Kunden mit, die ihr HR effizienter aufstellen möchten?

Absolute Quick Wins sind digitale Unterschriften und die elektrische Lohnabrechnung. Zudem lohnt es sich, bei arbeitsintensiven Prozessen genau hinzuschauen. Oft stecken hier festgefahrene Routinen dahinter, die nie hinterfragt wurden. ■

HR Campus

HAPPY
EMPLOYEE,
HAPPY
COMPANY.

«Mit HR Campus haben wir einen starken Partner, der uns bei der Digitalisierung, Harmonisierung und Globalisierung unserer HR-Prozesse hervorragend unterstützt hat.»

Daniel Lüscher
Global Head Human Resources
Läderach (Schweiz) AG

Hier findest du die ganze
Erfolgsgeschichte:





Zukunft der Businessreisen: Mobilität als Arbeitsraum

Schweizer Unternehmen kauften im ersten Halbjahr 2024 mehr Flugtickets als im vergleichbaren Vorjahreszeitraum und schickten ihre Mitarbeitenden häufiger als das europäische Durchschnittsunternehmen auf Geschäftsreise.¹ 60 Prozent der Geschäftsreisenden halten Dienstreisen für entscheidend für ihre Karriere.² Zwei Fakten, die belegen, dass Business Travel eine Zukunft hat – was diese ausmacht, lesen Sie hier.

Geschäftsreisen sind inzwischen für viele Schweizer Unternehmen wieder fester Bestandteil des Daily Business – doch sie sind nicht mehr das, was sie vor der Pandemie mal waren. Digitalität, Nachhaltigkeit und veränderte Erwartungen an Arbeit formen eine neue Geschäftswelt und damit auch eine neue Geschäftsreisewelt:

digital & persönlich

Digitale Tools und KI entlasten Geschäftsreisende und Travel-Manager:innen, indem sie Routineaufgaben revolutionieren: Präsentationen, Vertragsabschlüsse und Meetings lassen sich rund um die Welt virtuell erledigen. KI prüft Einreisedokumente und bereitet Reisekostenberichte vor. Das macht Geschäftsreisen planbarer und oft auch günstiger. KI wird damit zur besten Reiseassistentin. Dank weniger Routinejobs steigt der Wert persönlicher Treffen – ob sie stattfinden, entscheidet aber immer ein Mensch. Für komplexe Verhandlungen, Beziehungs- und Vertrauensaufbau, kulturelles Verständnis und kreative Workshops ist persönliche Präsenz unersetzlich. Die Frage in Unternehmen lautet daher nicht «Reisen oder nicht reisen?», sondern: «Wann schafft ein persönliches

Treffen echten Mehrwert – und wann reicht ein digitales aus?»

smart & ecoquent

Der Trend geht zu weniger, dafür gezielteren Businessreisen. Termine werden gebündelt, Kurztrips vermieden, Aufenthalte verlängert. Das steigert die Effizienz der Reisen und reduziert die CO₂-Emissionen, die sie verursachen. In der Schweiz zeigt sich dieser Wandel deutlich: Die Zahl der One-Day-Trips sinkt, während längere Aufenthalte zunehmen. Im Schnitt dauert ein Business Trip sechs Tage. Oft starten die Geschäftsleute ihn am Wochenende, das sie dann privat verbringen (Stichwort: Bleisure), um mit dem Wochenbeginn ihre Geschäfte zu machen. Statt Masse zählt Qualität – und das zahlt sich für die Unternehmen auch wirtschaftlich aus, weil sie ihre Reisebudgets fokussierter einsetzen können.

mobil & busy

Reisezeit ist Arbeitszeit. Geschäftsreisende erwarten unterwegs neben hohem persönlichem Komfort (Business- statt Economy-Class) WLAN im Zug, Rückzugszonen am Flughafen, Hotelräume mit Konferenztechnik und digitale Sicherheit über VPN und Cloud-Zugänge. Unternehmen

sollten darauf reagieren, indem sie ihren Mitarbeitenden mobile Arbeitsausrüstung bereitstellen und deren Ruhezeiten respektieren.

Geschäftsreisen – fit for Future

Die zentrale Herausforderung bleibt, Geschäftsreisen künftig so erfolgreich und ressourcenschonend wie möglich zu gestalten. Dafür gibt es mehrere Hebel:

- **Bahn statt Flug**, wo es machbar ist – besonders auf Kurz- und Mittelstrecken.
- **Gebündelte Termine**, um mehrere Anliegen in einer Reise zu erledigen.
- **Hybride Modelle**, bei denen Vor- und Nachbereitung digital und nur der Kern persönlich erfolgt.
- **CO₂-Tools**, die Emissionen transparent machen und Möglichkeiten zur Kompensation aufzeigen.
- **Flexible Tarife und klare Reise-richtlinien**, die Puffer für Unvorhergesehenes bieten.
- **Digitale Dossiers und Follow-ups**, um den Nutzen jeder Reise zu sichern.

So entsteht eine neue Balance: weniger Reisen, dafür mit mehr Wirkung. Nachhaltigkeit und Effizienz ergänzen sich, anstatt sich auszuschliessen. ■

Next Level Business Travel: So einfach kann Reise- und Spesenmanagement sein

Digitalisierung und Automatisierung sind längst Teil unseres Alltags. Viele Prozesse laufen heute unbemerkt im Hintergrund – effizient, schnell und zuverlässig. Diese Entwicklung hat unsere Erwartungen verändert: Wir wollen Lösungen, die intuitiv funktionieren, uns Arbeit abnehmen und sich nahtlos in unseren Tagesablauf integrieren. Gerade bei Prozessen wie Reiseanträgen, Buchungen und Spesenabrechnungen sind alle Mitarbeitenden betroffen. Deshalb zählt Benutzerfreundlichkeit mehr denn je.



MarvinENZner
Solutions Expert



marvin.enzner@
hr-campus.ch

Reise- und Spesenprozesse neu gedacht

Genau hier setzt Edi - Expense Intelligence an. Die in der Schweiz entwickelte und gehostete Lösung wurde mit einem klaren Ziel entwickelt: den Reise- und Spesenprozess für alle Beteiligten so einfach wie möglich zu gestalten. Von der Planung bis zur Abrechnung läuft alles digital. Anträge und Genehmigungen sind in Sekunden erledigt, Buchungen automatisch erfasst und Belege werden unterwegs einfach abfotografiert und intelligent ausgelesen. Künstliche Intelligenz und End-to-End-Integration reduzieren manuellen Aufwand auf null, sparen Zeit und schaffen Transparenz.

Business Travel trifft auf Future of Work

Auf der Edi-Plattform lassen sich

Buchungssysteme, Reisepartner und Zahlungslösungen verbinden. Anfragen, Zahlungen, Buchungen und Abrechnungen werden automatisiert verarbeitet. Selbst komplexe Reisen über ein Reisebüro werden digital integriert und im Hintergrund abgestimmt. So wird professioneller Service sichergestellt, während Prozesse für alle Beteiligten einfacher werden.

Mehrwert für alle Beteiligten

- HR: Weniger Supportanfragen, weniger Schulungsaufwand
- Finance: Höhere Datenqualität, bessere Budgetkontrolle, automatisierter Abgleich
- Geschäftsführung: Schnellere Prozesse, sichergestellte Compliance
- Mitarbeitende: Intuitive Nutzung, weniger manueller Aufwand, schnelle Erstattung

Ein Blick in die Zukunft

Mit KI-gestützten Erweiterungen geht Edi noch weiter: Wird ein Beleg für ein Geschäftsessen erfasst, erkennt die Lösung automatisch die passende Kalendereinladung und schlägt vor, die Teilnehmenden direkt zu übernehmen. Auch zurückgelegte Kilometer werden selbstständig ergänzt. So wird der Prozess nicht nur schneller und einfacher – sondern auch spürbar intelligenter.

Warum auf morgen warten, wenn Reise- und Spesenmanagement heute schon so einfach sein kann?

Wir zeigen dir gerne, wie du Edi - Expense Intelligence schnell und gewinnbringend in deinem Unternehmen einsetzen kannst. Marvin freut sich auf deine Kontaktaufnahme. ■



Lesen Sie mehr unter
edi-app.io/de/



Vor der Reise



- Mitarbeitender stellt Antrag (inkl. Budget oder virtueller Karte)
- Manager genehmigt mit einem Klick. Firmenkarte wird automatisch ausgestellt und zugewiesen
- Buchung online oder über das Reisebüro des Vertrauens – direkt mit der zugewiesenen Karte.
- Zahlungs- und Buchungsdaten fließen automatisch in Edi.

Während der Reise



- Geschäftsessen, Meetings und Ausgaben mit Firmenkarte bezahlen
- Belege fotografieren und entsorgen – Mitnahme nicht nötig
- Edi liest die Daten, prüft Richtlinien, kategorisiert und weist die Belege automatisch der Reise zu

Nach der Reise



- Die Abrechnung wird eingereicht – nur bei Ausnahmen ist manuelles Eingreifen nötig.
- Genehmigungen erfolgen mobil oder auch direkt in Microsoft Teams.
- Die Finanzabteilung freut sich über vollständige, korrekt zugewiesene Daten – Verbuchung, Budgetüberwachung und Kreditkartenausgleich laufen automatisch.

**Gestalten Sie mit uns
die Zukunft der Arbeit –
heute die Impulse setzen,
die morgen zählen.**

