

HR Festival

Swiss HR Award 2026: Das sind die Nominierten

16.03.2026 HR Today Redaktion

Fünf Kategorien, zehn potenzielle Gewinnerinnen und Gewinner. Hier sind die Nominierten für den Swiss HR Award. Wer das Rennen machen wird? Das entscheiden Sie.

«Hesch z'Züg zum...?» ist eine innovative Rekrutierungs- und Imagekampagne zur Überwindung des Arbeitskräftemangels in der Hotellerie & Gastronomie. Sie setzt dort an, wo klassische HR-Massnahmen kaum greifen: im Alltag potenzieller Talente. Über humorvolle POS-Werbemittel in Restaurants und Hotels werden Gäste auf www.gastrostory.ch geführt. Mittels Gamification zeigt das Online-Quiz «Swipe4Job» passende berufliche Rollen auf und weckt Interesse. Anschliessend werden direkt offene Stellen der Betriebe ausgespielt. Flankiert wird das Ganze durch den Kampagnenfilm «Du machst den Unterschied», der zusätzlich das Image der Branche stärkt und die Wertschätzung für die Berufe fördert. – gastrostory.ch

Der Galaxus Casting Day ist ein CV-freies Recruiting Format für High-Volume Hiring. Kandidatinnen und Kandidaten registrieren sich in wenigen Minuten online – ganz ohne Lebenslauf oder Bewerbung. Statt Bewerbungsprozess zählt das persönliche Kennenlernen: realitätsnahe Übungen, klare Bewertungskriterien und eine starke Candidate Experience vor Ort. Dank digitaler Anmeldung, automatisierten Prozessen und direkten Entscheiden gilt das Versprechen: Job in one Day – fair, inklusiv und hocheffizient ohne Bewerbung. – Digitec / Galaxus

Jury

Jörg Buckmann, Geschäftsführer, Buckmann Gewinnt GmbH

Matthias Mäder, CEO, JobIQ AG

Daniela Burkhard, Head of Human Resources, Bedag

Nina Jakob, Employer Branding, Talent Attraction & Sourcing, Swisscom (Schweiz) AG

Mit «AXA Horizon» nutzt die AXA Schweiz die demografische Entwicklung als Chance. Das im Januar 2025 gestartete Programm richtet sich an Mitarbeitende ab 55 Jahren und verbindet Vernetzungs- und Weiterbildungsangebote mit einem Arbeitsmodell für nach der Pensionierung. Kürzlich pensionierte Mitarbeitende erhalten neu flexibler die Möglichkeit, insbesondere in zeitlich befristeten Projekten mitzuarbeiten, die viel Organisationsverständnis oder schwer auf dem Arbeitsmarkt zu findendes Fachwissen voraussetzen. Ziel dabei ist es, den Mitarbeitenden eine selbstbestimmte Gestaltung ihrer letzten Karrierephase zu ermöglichen, während die AXA länger vom wertvollen Know-how profitieren kann. – AXA

Zwischen Vertragsunterzeichnung und Stellenantritt entsteht oft eine kontaktarme Phase. Die Schweizerische Post nutzt diesen sensiblen Moment gezielt für ein emotionales Welcome-Erlebnis und stärkt damit ihr Employer Branding. Neue Mitarbeitende erhalten kurz vor dem Start eine persönliche Willkommenskarte mit QR-Code zu ihrem individuellen Willkommensvideo. Dieses macht Werte, Kultur und Zugehörigkeit früh erlebbar, stärkt Vorfreude und bestätigt die Arbeitgeberwahl. So beginnt Onboarding nicht erst am ersten Arbeitstag, sondern mit einem persönlichen, wertschätzenden Kontakt davor. – Die Schweizerische Post

Jury

Daniel C. Schmid, CEO, ZFU Zentrum für Unternehmensführung AG

Katja Alder, Leiterin Human Resources, Migros Genossenschaft Luzern

Lutz Krepper, COO, Mercer Schweiz AG

Marijana Bilalic, Leiterin Personalentwicklung, Schweizer Paraplegikerzentrum

AcciMed reduziert Absenzen. Return3 ist eine ärztlich geführte Dienstleistung für Unternehmen zur strukturierten medizinischen Begleitung von Arbeitsunfähigkeiten ab dem ersten Absenztage. Mitarbeitende werden früh telemedizinisch beurteilt, die Arbeitsfähigkeit wird anhand des konkreten Arbeitsplatzes eingeschätzt. Dies erlaubt es uns eine Teilarbeitsfähigkeit gemeinsam mit HR und Mitarbeitenden umzusetzen. Durch klare Prognosen, direkten ärztlichen Austausch (HR / Arzt) und eine kontinuierliche medizinischen Begleitung bis zur Rückkehr entstehen signifikant kürzere Absenzen und das HR und die Führungskräfte erhalten deutlich mehr Planungssicherheit. – AcciMed

Wer Talente gewinnen und halten will, muss mit dem Gesamtpaket aus Lohn, Kultur und Anstellungsbedingungen überzeugen. Hierfür muss man wissen, wie die eigenen Anstellungsbedingungen im Markt abschneiden. BenefitRadar unterstützt Schweizer KMU dabei, ihre Marktposition objektiv zu analysieren und eigene Stärken gezielt zu kommunizieren. Wer den Gesamtwert seiner Anstellungsbedingungen transparent und verständlich aufzeigt, kann Lohndiskussionen oft im Keim ersticken. – BenefitRadar

Jury

Ambros Scope, Head Leadership and Future of Work, Zurich Insurance Group

Patrick Mollet, Mitinhaber, Great Place To Work Schweiz

Barbara Werfeli, Head of Human Resources, Delicia AG

Carla Kaufmann, Partnerin, Companymarket AG; Inhaberin, Get Diversity GmbH

Der Einsatz von KI im Recruiting verspricht schnellere und effizientere Entscheidungen – doch wie fair sind sie wirklich? Die Bachelorarbeit von Céline Mach zeigt, dass KI-Systeme Bewerbungen nicht objektiv beurteilen, sondern historische

Daten übernehmen, in denen gesellschaftliche Vorurteile und Diskriminierung bereits verankert sind. Dadurch können Ungleichheiten, etwa aufgrund von Geschlecht, Alter oder Herkunft, unbewusst verstärkt werden. Die Arbeit zeigt auf, welche technischen und organisatorischen Massnahmen notwendig sind, um Diskriminierung zu erkennen, Verantwortung zu übernehmen und faire Entscheidungsprozesse sicherzustellen. – Céline Mach

Das Projekt «Shared Ambidextrous Leadership» zeigt, wie moderne Organisationen Führung neugestalten können, um Innovation und Effizienz gleichzeitig zu fördern. Während diese widersprüchlichen Führungsanforderungen traditionell von einer einzelnen Führungskraft erwartet wurden – mit zunehmender Überforderung als Folge – zeigt die Forschung von Lena Rudolf einen alternativen Ansatz: Innovationsfördernde Führungsaufgaben werden von anderen Teammitgliedern übernommen als effizienzfördernde Führungsaufgaben (zum Beispiel Struktur geben). Gross angelegte empirische Studien mit über 20 000 Mitarbeitenden zeigen signifikant positive Effekte auf Leistung, Wohlbefinden und organisationale Resilienz. – Demokratie am Arbeitsplatz

Jury

Anna Frick, Senior-HR-Projektmanagerin, Zurich Insurance Group

Laura Adagazza, Gründerin & Inhaberin, La Coach GmbH

Manuel Wiesner, Co-Lead Strategy & Innovation, **Familie Wiesner Gastronomie** AG

Berit Gerritzen, Leiterin Geschäftsstelle, egovpartner

Teamleiterinnen und Teamleiter werden mit der Beförderung noch immer ins eiskalte Wasser geworfen. Strukturierte Begleit- und Befähigungsmassnahmen in der neuen Führungsrolle fehlen vielerorts. So ist es nicht verwunderlich, dass der Alltag in vielen Teams nicht optimal läuft. Genau hier setzt das Gsponer Teamleitertraining an. Während 24 Wochen durchlaufen junge und ambitionierte Führungskräfte das klar strukturierte Multikanal-Learning und bringen ihre Basis-Führungskompetenzen an die Startlinie. Der Mix von digitalen Lernformaten, Expertinnen/Experten-Mentoring, Live-Sparring und strukturiertem Transfer in den Alltag ermöglicht messbare Veränderung – für eine starke Teamkultur und nachhaltige Ergebnisse. – Gsponer

Absenzen verursachen hohe Kosten – darum wurde das reWork Profil, ein kostenloses Dialog-Instrument zur Absenz- / Kostensenkung entwickelt. Auslöser war die Erkenntnis, dass Teilarbeitsfähigkeit selten geprüft wird, obwohl ein grosses Kostensenkungs-Potenzial besteht. Unspezifische Arztzeugnisse, fehlender Dialog mit Ärzten und kein Instrument führen dazu, dass Firmen spät handeln. Im Zentrum steht ein strukturierter Dialog zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. Im Tool werden die möglichen Tätigkeiten trotz gesundheitlicher Einschränkung erfasst. Der Arzt beurteilt dann die Teilarbeitsfähigkeit und stellt das Arbeitsfähigkeitszeugnis aus. Ergänzend stehen ein Einsparrechner und Praxis-Fälle zur Verfügung. – Compasso

Jury

Thomas Keller, Stv. Leiter Human Resources, Die Mobiliar

Cornel Müller, Mitgründer und VR, HR Tech Holding AG

Bernadette Höller, Geschäftsführerin, szenio.ch

Heidi Stocker, HR-Leiterin IWB Industrielle Werke Basel



Am Schluss wird gejubelt. (Bild: HR FESTIVAL europe)