

Was 2026 im HR wirklich zählt

Realität schlägt Rhetorik

HR hat lange geglitzert und moderiert – 2026 muss es wirken. Keine Folklore mehr, keine Buzzwords, kein «Wir sind wie eine Familie». Dieses Jahr trennt, wer konsequent führt, von denen, die lieber Kulisse spielen.

Von Natalie Gyöngyösi

2025 war ein Jahr der grossen HR-Dissonanz. Unternehmen lobten Menschlichkeit, während sie gleichzeitig Restrukturierungen durchzogen. Sie sprachen von Kulturwandel, während die Führungsarbeit in denselben Meeting-Schlaufen festhing. Sie feierten New Work, aber der Arbeitsalltag war vielerorts noch auf dem Stand von vor zehn Jahren. Der Bruch zwischen Markenversprechen und tatsächlicher Erfahrung wurde sichtbar denn je – für Mitarbeitende wie für Bewerbende.

2026 wird kein Übergangsjahr. Es wird ein Jahr der Konsequenz. Denn die Arbeitswelt ist in Bewegung: Laut dem Gallup State of the Global Workplace Report 2025 bleibt weltweit ein grosser Anteil der Beschäftigten emotional ungebunden und kritisch. Menschen prüfen genauer, was Unternehmen wirklich tun – nicht, was sie versprechen. Kultur, Führung und Glaubwürdigkeit werden 2026 zu den zentralen Differenzierungsfaktoren.

Die folgenden Entwicklungen prägen HR im kommenden Jahr – ohne Schönfärben, ohne Filter, dafür mit Wirkung.

1. Time to Trust – der unterschätzte Faktor für schnelle Wirksamkeit

Time-to-Hire wurde in den letzten Jahren optimiert, automatisiert und beschleunigt. Was jedoch stärker über nachhaltige Performance entscheidet, ist die Zeitspanne, bis neue Mitarbeitende im Unternehmen Vertrauen aufbauen – in ihre Rolle, ihre Führungsperson, ihre Entscheidungsräume. Dieser Faktor wird 2026 zur neuen Messgrösse.

Studien und Praxiserfahrungen zeigen: Teams, in denen neue Personen früh Si-

cherheit und Klarheit erleben, kommen schneller in die Wirksamkeit. Vertrauen entsteht nicht durch Onboarding-Folien, sondern durch transparente Erwartungen, gelebte Rollenverständnisse und echte Anschlussfähigkeit.

Ein Beispiel: Ein Schweizer Tech-Unternehmen ersetzte sein seitenlanges Onboarding-Dokument durch strukturierte Begleittage im Team. Die Wirkung zeigte sich innerhalb weniger Wochen – schnellere Performance, weniger Unsicherheiten, weniger frühe Abgänge. Ein klarer Beweis dafür, dass Vertrauen kein softes Kulturthema ist, sondern ein Produktivitätsfaktor.

2026 wird HR stärker daran gemessen, wie schnell neue Mitarbeitende sich orientieren und Verantwortung übernehmen können – nicht daran, wie schnell sie administrativ erfasst sind.

2. Proof statt Poster – Employer Branding wird evidenzbasiert

Schöne Claims allein reichen nicht mehr. Laut einer Analyse von Glassdoor recherchieren Bewerbende heute intensiver als je zuvor, bevor sie sich bewerben oder ein Angebot annehmen. Aussagen ohne Substanz verlieren sofort an Glaubwürdigkeit.

Der notwendige Shift lautet: Proof statt Poster.

Jede Arbeitgeberaussage braucht nachvollziehbare Belege – Policies, Kennzahlen, konkrete Beispiele oder sichtbare Initiativen. Viele Unternehmen kommunizieren noch immer Hochglanzbotschaften, die im Alltag nicht eingelöst werden: Work-Life-Balance ohne Erholungsräume, Diversity-Statements ohne gelebte

Inklusion, Talentförderung bei stagnierenden Entwicklungsprozessen.

Ein Unternehmen kann die schönste Kampagne haben – wenn Mitarbeitende online das Gegenteil schreiben, kippt die Glaubwürdigkeit. 2026 wird der Fokus daher auf Transparenz liegen: weniger Storytelling, mehr substanzielle Inhalte, die zeigen, wie ein Unternehmen tatsächlich handelt.

Employer Branding wird damit weniger Marketing und mehr Realitätsspiegelung. Das ist herausfordernd – aber wirkungsvoller als jede kreative Kampagne.

3. Offboarding als strategischer Hebel – Alumni werden zum Vorteil

Wer glaubt, Talentgewinnung sei nur ein Recruiting-Thema, wird 2026 überrascht sein. Menschen, die ein Unternehmen fair und respektvoll verlassen, bleiben wertvolle Markenbotschafter – und potenzielle Rückkehrende.

Viele Organisationen unterschätzen, wie viel Vertrauen und Potenzial im Alumni-Kreis liegen. Ein professionelles Offboarding ist kein Nice-to-have, sondern ein strategischer Vorteil: klare Gespräche, strukturierte Übergaben, Wertschätzung, Feedbackräume. Wenn der Austritt stimmt, stimmt oft auch der Blick zurück.

Praxisbeispiele aus verschiedenen Branchen zeigen: Unternehmen mit aktiven Alumni-Programmen profitieren von höheren Rückkehrquoten, geringeren Rekrutierungskosten und einer stärkeren externen Reputation. Wer gut verabschiedet, wird häufig besser wiedergefunden.

2026 rückt Offboarding vom Nebenschauplatz ins Zentrum der Talentstrategie.

4. HR wird zur Kulturarchitektur – statt zum Feelgood-Kurator

Viele New-Work-Initiativen haben 2025 gut gemeint gewirkt, aber wenig verändert. Der Grund: Sie adressierten Symptome – nicht Strukturen. 2026 ist das Jahr, in dem HR stärker in die Architektur der Zusammenarbeit eingreift.

Dazu gehören:

- **Entscheidungsdesign:** Klare Verantwortungswege reduzieren Reibungsverluste und vermeiden Machtspiele.
- **Meeting-Ökologie:** Weniger Synchronität, mehr Fokus, klarere Prioritäten. Teams brauchen weniger Sitzungen – und bessere.
- **Fokusökonomie:** Räume für konzentrierte Arbeit statt ständiger Unterbrechungen.
- **Konfliktkompetenz:** Führungspersonen müssen Spannungen nicht vermeiden, sondern steuern können.

Ein Unternehmen aus dem Projektumfeld führte 2025 ein systematisches Konfliktmodell ein. Das Resultat: weniger Eskalationen, bessere Lieferperformance und mehr Klarheit im Alltag. Oft sind es nicht grosse Programme, sondern präzise Sys-

temeingriffe, die Kultur in Bewegung bringen.

2026 bedeutet Kulturarbeit nicht mehr «angenehme Atmosphäre», sondern strukturelle Wirksamkeit.

5. Leadership 2026 – weniger Ego, mehr Energieeffizienz

Der «Hero Leader» hat ausgesiedet. Die neue Führung misst sich nicht an Lautstärke oder Präsenzzeit, sondern an Klarheit, Verlässlichkeit und Energieeffizienz. Moderne Führung schafft Orientierung, reduziert Komplexität und ermöglicht Leistung – statt sie durch Überkontrolle zu blockieren.

Teams mit transparenter, sicherheitsstiftender Führung arbeiten produktiver, stabiler und mit weniger Friktion. Führung 2026 bedeutet: gute Gespräche statt hektischer Ansagen, klare Priorisierung statt Mikromanagement und konsequentes Verhalten statt vagen Ankündigungen.

Es geht nicht darum, perfekt zu führen, sondern verlässlich. 2026 entscheidet nicht der Leader, der sich am besten inszeniert – sondern derjenige, der die Energie im System hebt.

Fazit

2026 wird kein Buzzword-Jahr. Es wird ein **Wahrheitstest**. Unternehmen, die weiterhin Kulturposter, Onboarding-PDFs oder dekorative Diversity-Massnahmen ins Schaufenster stellen, werden an Vertrauen verlieren. Organisationen hingegen, die Prozesse, Kommunikation und Verhalten synchronisieren, gewinnen an Glaubwürdigkeit, Stabilität und Geschwindigkeit.

Weniger Kosmetik. Mehr Konsequenz. Das ist der eigentliche HR-Trend 2026.

Quellen

Gallup, Inc. (2025). State of the Global Workplace Report. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
Glassdoor, Inc. (2025). The essential employer branding statistics you need to know. <https://www.glassdoor.com/blog/most-important-employer-branding-statistics/>



Natalie Gyöngyösi arbeitet als unabhängige Consultant für Recruiting und Employer Branding. Davor war sie in Headhunting, internationalen Recruiting-Teams und inhouse im EB tätig. Sie entwickelt Job-Ad-Copy, Advocacy-Formate und Content, der ohne Marketing-Blabla auskommt und unterrichtet an HWZ und ZHAW zu digitaler Markenkommunikation.

personalSCHWEIZ
Das Magazin für die Schweizer Personalpraxis

Mehr HR-Wissen, Trends, frische Ideen und praxisnahe Best Practices – kompakt verpackt in 10 Ausgaben personalSCHWEIZ.

Entdecken Sie die Schwerpunktthemen 2026!

Jetzt personalSCHWEIZ-Abo zu ZGP-Sonderkoonditionen* bestellen!

Ausgabe	Themenschwerpunkte	Publikation
1 Februar	KI im HR: Kompetenzen, interne Richtlinien und rechtssicherer Umgang	02.02.2026
2 März	HR der Zukunft, Change & Coaching	02.03.2026
3 April	Vergütungs- und Performancemanagement, Vorsorge & Fringe Benefits	01.04.2026
4 Mai	Arbeitgeberpositionierung, Employer Branding & Unternehmenskultur	04.05.2026
5 Juni	Arbeitsrecht im Fokus: Arbeitsvertrag, Arbeitszeit, Ferien & Arbeitszeugnis	01.06.2026
6 Juli/August	Lifelong Learning, Talentmanagement & Mensch vs. Maschine	01.07.2026
7 September	BGM, Absenz- und Case Management	01.09.2026
8 Oktober	Recruiting, KI im Bewerbungsprozess & Candidate Experience	01.10.2026
9 November	New Work, Hybride Arbeitsmodelle & Generationenvielfalt am Arbeitsplatz	02.11.2026
10 Dez./Jan.	KI-Leadership, Kündigung & Sperrfristen	01.12.2026

* Senden Sie eine E-Mail an info@weka.ch mit dem Stichwort «ZGPPS» und wählen Sie zwischen «Print» oder «Digital».