



LYNTHARIS
— HUMAN MEANING —

Trends-Report 2026

Was Menschen am Arbeitsplatz *wirklich verbrauchen*

Digitalisierung, mentale Gesundheit, Recruiting und Nachhaltigkeit — und
warum Freude, Motivation und Leidenschaft Ressourcen sind wie jede
andere auch.

Die zentrale These

Menschen bringen Ressourcen mit — nicht nur Zeit

Wenn ein Unternehmen jemanden einstellt, denkt es meist an Stunden, Skills, Erfahrung. Aber jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter bringt noch etwas anderes mit: Freude an der Aufgabe. Motivation. Leidenschaft. Neugier. Geduld. Diese Dinge sind keine Selbstverständlichkeit, die einfach da ist — sie sind Ressourcen. Und Ressourcen können, wie jede andere auch, verbraucht werden.

Ein Team ohne Budget merkt man sofort an. Ein Team ohne Motivation merkt man erst, wenn es zu spät ist.

Genau hier setzt dieser Report an. Er blickt auf vier Entwicklungen, die 2026 die Arbeitswelt prägen — Digitalisierung, mentale Gesundheit, Recruiting und Nachhaltigkeit — und fragt jeweils: Was bedeutet das für die menschlichen Ressourcen, die niemand in der Bilanz sieht?

Das Ziel: Arbeitgeber bleiben attraktiv, wenn sie verstehen, was sie von ihren Mitarbeitenden tatsächlich erhalten — und wie sie es pflegen. Mitarbeitende bleiben marktfähig, wenn sie wissen, worauf es jetzt ankommt und wie sie ihre eigenen Ressourcen schützen.

01

Digitalisierung & KI — der Mensch wird nicht ersetzt, er wird gefordert

KI übernimmt zunehmend Routineaufgaben — und verschiebt damit, was am Arbeitsplatz wirklich zählt. Nicht die Fähigkeit, Informationen zu verarbeiten, sondern die Fähigkeit, gut zuzuhören, sich zu vernetzen, sich selbst zu hinterfragen und empathisch zu bleiben.

Soft Skills

Zuhören, Vernetzung, Selbstreflexion und Empathie gewinnen an Bedeutung, je mehr Routineaufgaben KI übernimmt.

3 Themen

HR-Trends 2026 lassen sich auf drei Kernthemen verdichten: KI-Wirksamkeit, Kompetenzen der Belegschaft, Führungsqualität.

Was das für Arbeitgeber bedeutet

Wer KI einführt, ohne die menschliche Seite mitzudenken, verbraucht Vertrauen — eine Ressource, die sich schwer zurückgewinnen lässt. Attraktive Arbeitgeber positionieren KI als Werkzeug, das Menschen entlastet, nicht ersetzt, und investieren gezielt in genau jene Fähigkeiten, die KI nicht kann.

Was das für Mitarbeitende bedeutet

Marktfähig bleibt, wer die eigenen menschlichen Stärken bewusst ausbaut, statt mit der Maschine um Geschwindigkeit zu konkurrieren. Selbstreflexion ist keine weiche Zusatzqualifikation mehr — sie wird zur harten Währung.

Quellen: Blick.ch (Arbeitstrends Schweiz 2026), Nexaria (KI und Arbeitsmarkt 2026)

02

Mentale Gesundheit — der Beweis, dass Ressourcen wirklich aufgebraucht werden

Genau hier zeigt sich die zentrale These dieses Reports in nackten Zahlen. Freude, Energie und Motivation sind keine unerschöpfliche Quelle — sie lassen sich messen, wenn sie zur Neige gehen.

30.3%

der Erwerbstätigen in der Schweiz gelten als emotional erschöpft — der höchste Wert seit Beginn der Erhebung 2014 (BAG/MonAM, Stand 2022).

4 von 10

Befragten fühlen sich am Ende ihres Arbeitstages regelmässig erschöpft (Barometer Gute Arbeit, 2025).

~7%

der Erwerbstätigen erlebten im vergangenen Jahr ein Burnout.

$\frac{1}{3}$

gibt an, unter der Woche nicht genug Zeit zur Erholung zu haben — über ein Viertel muss auch ausserhalb der Arbeitszeit erreichbar sein.

Bemerkenswert: Trotzdem sagen 82,6% der Befragten, mit ihrer Arbeit zufrieden zu sein. Zufriedenheit und Erschöpfung schliessen sich nicht aus — genau das macht das Thema so tückisch. Ressourcenverbrauch ist von aussen oft erst sichtbar, wenn er sich schon in Kündigungen, Absenzen oder innerer Kündigung zeigt.

Quellen: Bundesamt für Gesundheit (MonAM), Statista Schweiz, SWI swissinfo.ch, One Mental Hub

03

Recruiting — weniger ein Mengenproblem, mehr ein Matching-Problem

Der Fachkräftemangel in der Schweiz ist längst nicht mehr in erster Linie eine Frage der Anzahl — offene Stellen und verfügbare Fachkräfte finden schlicht schwerer zueinander. Das verändert, was gutes Recruiting 2026 ausmacht.

18%

der Unternehmen sprechen Kandidat:innen mit langjähriger Berufserfahrung aktiv an.

4%

haben konkrete Massnahmen für Bewerbende über 50 Jahre.

Die Ironie der KI-optimierten Bewerbung

Weil Bewerbende zunehmend KI-Tools nutzen, um Lebensläufe zu optimieren, geben diese Dokumente immer weniger Aufschluss über die tatsächlichen Kompetenzen dahinter. Was zählt, verschiebt sich von der perfekten Formulierung zur echten Passung — zu Werten, nicht nur zu Stichworten.

Was das für Arbeitgeber bedeutet

Authentische Einblicke erzielen inzwischen mehr Reichweite als teure Employer-Branding-Kampagnen. Candidate Experience wird zum zentralen Wertfaktor eines Unternehmens — nicht das Hochglanz-Inserat.

Quellen: ap-verlag.de, mhm-hr.com, two.jobs (Fachkräftemangel Schweiz 2026)

04

Nachhaltigkeit — menschliche Ressourcen gehören dazu

Nachhaltigkeit wird meist mit Energie, Material oder CO₂ verbunden. Aber ein Unternehmen, das seine Mitarbeitenden erschöpft, ist so wenig nachhaltig wie eines, das seine Rohstoffe verschwendet. Freude, Motivation, Leidenschaft — das sind Ressourcen, die eine Firma von den Menschen erhält, die für sie arbeiten. Wie jede Ressource lassen sie sich pflegen, verbrauchen oder ausbeuten.

17 Mia.

Franken werden die volkswirtschaftlichen Kosten von Burnout in der Schweiz geschätzt — eine Zahl, die zeigt, dass menschliche Erschöpfung kein individuelles, sondern ein wirtschaftliches Thema ist.

Nachhaltige Personalarbeit bedeutet deshalb: Ressourcen nicht nur nutzen, sondern erneuern. Räume für Regeneration schaffen. Eine Arbeits- und Meetingkultur, die nicht auf Dauerverfügbarkeit setzt. Führung, die nicht nur Leistung, sondern auch Belastung im Blick behält.

Quellen: One Mental Hub, personalradar.ch (HR-Trends Schweiz 2026)

Für die Praxis

Attraktiv bleiben. Marktfähig bleiben.

Für Arbeitgeber

- KI als Entlastung positionieren, nicht als Ersatz
- Erholungszeiten aktiv schützen, nicht nur erlauben
- Erfahrene Kandidat:innen (50+) bewusst ansprechen
- Candidate Experience vor Hochglanz-Kampagne
- Belastung von Teams genauso im Blick wie Leistung

Für Mitarbeitende

- Soft Skills bewusst ausbauen — sie werden zur Kernkompetenz
- Eigene Erschöpfungssignale ernst nehmen, bevor sie zu Zahlen werden
- Werte statt Stichworte — im Lebenslauf wie im Gespräch
- Erreichbarkeit bewusst begrenzen
- Die eigene Marktfähigkeit als Prozess verstehen, nicht als Zustand

LYNTHARIS

Ressourcen erkennen,
bevor sie ausgehen.

Ob als Unternehmen, das Fachkräfte binden will, oder als Person, die ihre eigene Marktfähigkeit stärken möchte — Lyntharis begleitet beide Seiten mit wertebasierten Analysen, Team-Entwicklung und persönlichem Coaching.

lyntharis.com

© 2026 Lyntharis® · Lydia Simon · Schweiz

„Lyntharis®“ ist eine eingetragene Marke von Lydia Simon (CH-Marke Nr. 850643, IGE).