

SWISS HR AWARD 2022 WINNERS

Marc Tischhauser und XX
Gastro Graubünden

**Sergio Mendolia und
Pascal Helfenstein**
Liip

**Kristina Schneider, Universitäre Psychiatrische Dienste (UPD) Bern
und Nola Battelli, Pomcanys Marketing AG**



1. Was bedeutet Ihnen der Gewinn des Swiss HR Awards?
2. Was sind Ihre nächsten Ziele?
3. Wie schöpfen Sie und Ihr Team Inspiration?
4. Was wünschen Sie sich für die Personalarbeit der Zukunft

WORKPLAYZ KATEGORIE HR TREND

1. Der Award ist für uns eine grosse Ehre und Anerkennung für unser Business-Konzept. Hybride Arbeitsplätze sind die Zukunft und warum soll das nicht auch in Feriendestinationen möglich sein? Workplayz will eine Bewegung sowie ein Umdenken hinsichtlich hybrider Arbeitsplätze in Gang setzen. Für diese Botschaft braucht es eine Bühne, die dank des Swiss HR Awards noch ein bisschen grösser wird.

2. Workplayz will an allen Fronten wachsen. Deshalb positionieren wir uns nicht nur als Fringe Benefits-Anbieter, sondern bauen unser Angebot als festen Bestandteil des Arbeitsplatzportfolios aus. Unser Produkt ist eine finanziell unschlagbare Workation-Beteiligung. Damit soll die hybride Arbeitswelt noch mehr Menschen zugänglich gemacht werden. Für die touristischen Destinationen ist die hybride Arbeitswelt zudem eine Chance, den Ganzjahrestourismus zu fördern. Arbeitstouristen ergänzen dabei die Feriengäste.

3. Aus dem Austausch mit Vorreitern der hybriden Arbeitswelt und indem wir unser Konzept vorleben. Unser Firmensitz befindet sich in den Bündner Bergen, umgeben von schönster Natur. Das macht die Kombination aus Arbeit und Freizeit sehr einfach. Diese Botschaft in die Welt hinaustragen können und wollen wir jedoch nicht allein. Es braucht mehr Unternehmen, die das Work-Life-Blending in ihre DNA aufnehmen, um es für noch mehr Menschen erreichbar zu machen. Wenn das gelingt, ist das für uns jedes Mal ein Inspirationsschub.

4. Die Freiheit, das zu tun, was einen Mehrwert für die Mitarbeitenden und das Unternehmen schafft. Die Freiheit, auf innovative Art die Unternehmenskultur zu stärken. Denn diese macht für die meisten Mitarbeitenden den Unterschied. Die Personalarbeit der Zukunft sollte somit in der Lage sein, die bestmöglichen Tools für ihr spezifisches Unternehmen zu definieren und auszurollen.

UNIVERSITÄRE PSYCHIATRISCHE DIENSTE (UPD) BERN KATEGORIE EMPLOYER BRANDING & RECRUITING

1. Der Award bedeutet uns sehr viel. Er symbolisiert Anerkennung und Auszeichnung für viel Arbeit, Herzblut und Engagement von Seiten unserer Mitarbeitenden aller Stufen, die tatkräftig mitgewirkt haben. Das trotz pandemiebedingter Ausnahmesituation, überfüllten Stationen und geleisteten Mehrstunden. Er signalisiert aber auch Lob und Wertschätzung für das Team von Pomcanys, die Schönes geschaffen haben und den Fokus auf den potenziellen Mitarbeitenden behielten. Lob und Dank gelten auch allen weiteren stillen Helferinnen und Helfern wie Textern, Lektorat, und und und.

2. Die Karriereseite soll weiter ausgebaut werden, beispielsweise der Bildungs- und Weiterbildungsbereich. Zudem wollen wir unsere vielfältigen Standorte noch besser präsentieren. Daneben planen wir eine Kampagne, um die Karriereseite beziehungsweise die UPD als Arbeitgeberin bekannter zu machen.

3. Einerseits an Anlässen wie dem HR FESTIVAL europe, mit Fachliteratur, indem wir unseren Mitarbeitenden zuhören– andererseits im privaten Bereich. Ich persönlich beispielsweise beim Bewegen in der Natur.

4. Mich stört der Ausdruck «Personal», ich spreche immer von Mitarbeitenden. Denn es soll ein «Miteinandersein» bei der «ARBEIT». Im Moment laufen sehr viele innovative Ideen und bereits Umsetzungen. Am Swiss HR Award wurden tolle Projekte vorgestellt. Viele lassen sich im Gesundheitswesen jedoch nicht oder nur teilweise umsetzen. Ich wünsche mir auch für diese Bereiche mehr Innovation. Und dann wünsche ich mir eine Entstigmatisierung der Psychiatrie. Mit psychischen Erkrankungen sollte auf allen Ebenen gleich offen umgegangen werden wie mit Krebserkrankungen oder Kreuzbandrissen.



Denise Jentsch und Patrick Neudorfer
Waldner Partner

Yasemin Tahris
Flowit AG

Deborah Luetolf
Workplayz

FLOWIT AG

KATEGORIE START-UP

1. Wir freuen uns riesig über den Gewinn des Swiss HR Awards! Er ist für uns eine sehr schöne Wertschätzung für die intensive Arbeit, die wir in Flowit investieren haben und das beflügelt uns, weiterhin Vollgas zu geben.
2. Wir bauen unser Team aus und haben viele Ideen, wie wir unsere Plattform verbessern können. Dazu gehören weitere Module, aber auch der gezielte Ausbau von menschenzentrierter KI. Zudem bestehen Ideen, wie wir Flowit für andere Zielgruppen modifizieren. Zudem haben wir erste internationale Schritte gemacht und wollen in Zukunft auch Unternehmen im Ausland ansprechen.
3. Wir arbeiten nahe mit unseren Kundinnen und Kunden zusammen und empfinden dies als äusserst wertvoll. Auch die Zusammenarbeit im Team inspiriert uns, da wir ein sehr diverses Gründerteam sind. Es setzt sich aus Experten in den Bereichen Data Science, Machine Learning und KI, Psychologie, HRM, Ökonomie und Unternehmertum zusammen.
4. Arbeitsplätze verändern sich, und zwar schnell. Viele Rollen verschwinden, andere entstehen. Um diesen Wandel menschenzentriert zu begleiten, wünschen wir uns für die Zukunft der Personalarbeit, dass sie eine ganzheitliche Aufgabe übernimmt – von der Strategie über die Organisation bis hin zur Kultur. Dazu benötigt es teilweise Anpassungen an Organisationen, Transformation und Technologien, die wir mit Flowit gerne unterstützen.

LIIP

KATEGORIE DIVERSITY, INCLUSION, EQUALITY

1. Wir sind stolz auf «unseren» Swiss HR Award in der Kategorie «Diversity, Inclusion, Equality». In unserem neuen Lohnsystem stecken viele Arbeitsstunden und noch viel mehr Herzblut. Dieser Preis motiviert uns, weiter an innovativen und digitalen Lösungen für unsere Mitarbeitenden zu arbeiten.
2. In einem nächsten Schritt soll sich das neue Lohnsystem innerhalb von Liip etablieren. Danach konzentrieren wir uns auf die Entwicklung der Selbstorganisation und erproben innovative Wege, um unsere Zusammenarbeit und den «Liip Deal» (gesamtes Paket für Mitarbeitende) kontinuierlich zu verbessern.
3. Wir streben nach «digital human progress» und wollen allen Mitarbeitenden die besten Arbeitsbedingungen bieten. Ihnen die Möglichkeit zu geben, ihr Gehalt weitestgehend selbst zu bestimmen, ist einer der vielen Aspekte für die Mitarbeitendenzufriedenheit und die Zusammenarbeit aller Akteure innerhalb der Digitalagentur auf Augenhöhe. Der regelmässige Austausch mit Gleichgesinnten hilft uns zudem, neue Sichtweisen auf Problemstellungen zu erhalten.
4. Wir wollen, dass unsere Mitarbeitenden tun, wofür sie brennen und womit sie Wirkung erzeugen. Wo immer Hindernisse im Weg stehen, findet jemand neue Lösungswege. So können wir das Potenzial der Mitarbeitenden freisetzen.

WALDNER PARTNER

KATEGORIE KULTUR & WANDEL

1. Eine Firma ohne Chef hätten wir uns 2016 nicht im Traum vorstellen können. Heute gehört die Firma den Mitarbeitenden. Wir arbeiten selbstorganisiert in einer Genossenschaft. Der Award ist für uns eine wichtige Anerkennung für die vielen Achterbahnfahrten der letzten Jahre. Unser ungewöhnlicher Weg der Nachfolgeregelung ist immer wieder auf Unverständnis gestossen. Umso mehr ermutigt uns der Award und die vielen positiven Feedbacks unsere Erfolgsgeschichte weiterzutragen.
2. Unser konstantes Ziel ist: «Wir entwickeln uns ständig.» Heute wissen wir, dass die finanzielle Übernahme der Firma 2020 nicht das Ziel des Marathons war, sondern erst der Start. Auch der Award ist ein weiterer Meilenstein in unserem permanenten Veränderungsprozess. Unser konkretes Ziel: Wir möchten unsere Erfahrungen und Erkenntnisse an andere KMU weitergeben, die eine nachhaltige und innovative Nachfolgelösung oder ein hierarchiefreies Zusammenarbeiten suchen.
3. Vor allem durch den Austausch mit anderen - intern wie extern. Wir suchen bei den Kontakten die Vielfalt unabhängig von Branchen und Erfahrungen. Impulse holen und geben wir in losen Netzwerken und verbindlichen Partnerschaften. Inspiration kann zudem überall lauern – wir halten Ohren und Augen ständig offen.
4. Dass mehr Firmen ihre Mitarbeitenden ermöglichen, eine Firma aktiv mitzugestalten. Agile Arbeitsformen sollen gelebt werden und nicht nur eine Marketingaktion sein. Unsere Erfahrung zeigt, welche Dynamik entstehen kann, wenn man die kollektive Intelligenz nutzt.

GASTRO GRAUBÜNDEN

KATEGORIE AUSBILDUNG & ENTWICKLUNG

1. Wir sind überglücklich über den Gewinn dieses Awards. Er bedeutet für uns eine sehr grosse Wertschätzung und ein Ritterschlag für unsere Arbeit und Investition in die Nachwuchsförderung. Zudem ist er eine wichtige unabhängige Bestätigung, dass wir mit der Gastro Story auf dem richtigen Weg sind. Er motiviert uns dranzubleiben und weiterzumachen.
2. Der Arbeitsmarkt ist im Umbruch. Work-Life-Balance, flache Hierarchien, Entwicklungsmöglichkeiten, Selbstverwirklichung oder die Arbeit in coolen Teams sind Werte, die für Mitarbeitende immer wichtiger werden. In diesem Change-Prozess wollen wir unsere Hotellerie- und Gastronomie-Mitglieder aktiv begleiten und unterstützen. Von der Sensibilisierung über konkrete Weiterbildungsseminare bis hin zu Coaching in Betrieben.
3. Wir arbeiten in Netzwerken, tauschen uns mit Mitgliedern und Partnern aus und geniessen auch mal einen lustigen Abend, wo wir neue Ideen spinnen.
4. Viel Menschlichkeit und Empathie, so dass die Menschen Freude an ihrer Arbeit und in der persönlichen Entwicklung finden.