Das Magazin der FRZ Flughafenregion Zürich
31. Oktober 2026

mag

FRZ
Flughafenregion
Zürich



06
Kompetenzen für morgen

12
Verantwortung weitergeben

24
Neue Projekte in New Zurich

Lernen. Führen. Weiterkommen.

Wie KI und neue Arbeitsformen die Anforderungen verändern – und weshalb lebenslanges Lernen in jedem Alter zählt.

06





12

Nächste Generation übernimmt

Wie Unternehmen die Übergabe frühzeitig planen und der nächsten Generation Gestaltungsspielraum geben.

Wo die Region wächst

Neue Wohnungen, Sporthallen und Arbeitsplätze: Fünf Projekte in Dübendorf, Wangen-Brüttisellen und Bülach im Überblick.

24



Impressum
Flughafenregion Zürich Magazin, Ausgabe N. 3/2026, 31. 10. 2026 • Herausgeber: Flughafenregion Zürich, Postfach, CH-8152 Glattbrugg • Kontakt: +41 44 839 10 10, office@flughafenregion.ch • Konzept und Design: MetaDesign AG, Zürich • Druck: Copytrend Group, Kloten • Bilder & Illustrationen: Alpine Immobilien AG, Peter Arnold, Dominik Baur, Elinda Fetahaj, FRZ, IT3, Jason Marolt, André Maurer; Markus Poguntke, Katerina Sedy, Luzia Zimmermann, AI

Inserenten in diesem Magazin
AFC AG • Copytrend AG • FELIX PARTNER • isolutions AG • Klein Computer System AG • HP, Hewlett Packard Enterprise • memox • Migros Bank AG • Randstad (Schweiz) AG • SITAG by Nowy Styl AG • SOLVER Advisory AG • SWICA • Swisscom AG • Swiss Safety Center AG • The Seabirds • TRILUX AG • Witzig Alteco Digital Services AG • WSA OFFICE PROJECT AG

Talente & Future Skills im Fokus



Rahel Kindermann Leuthard
Geschäftsführerin
FRZ Flughafenregion Zürich

Liebe Leserinnen und Leser

Welche Fähigkeiten brauchen wir morgen? Wie fördern wir Talente und wie geben wir unternehmerische Verantwortung an die nächste Generation weiter? Diese Fragen stehen im Mittelpunkt der dritten Ausgabe unseres FRZ-Magazins 2026.

Künstliche Intelligenz verändert Aufgaben und Berufsbilder. Gleichzeitig bleiben Erfahrung, Urteilsvermögen und die Fähigkeit, Menschen zusammenzubringen, entscheidend. Unternehmen brauchen Mitarbeitende, welche Neues lernen können und Führungskräfte, die dafür Zeit und Gestaltungsspielraum schaffen. Talentförderung ist deshalb eine Aufgabe für alle Generationen.

Unsere Titelgeschichte beleuchtet die Kompetenzen für die Arbeitswelt von morgen. Eng damit verbunden ist die Unternehmensnachfolge: Wer Verantwortung übergibt, muss Wissen sichern, Rollen klären und der nächsten Generation eigene Entscheidungen ermöglichen. Die Einblicke aus Familienunternehmen in dieser Ausgabe zeigen, wie anspruchsvoll und persönlich dieser Prozess ist und welche Chancen darin liegen.

Als FRZ Flughafenregion Zürich schaffen wir Gelegenheiten, solche Erfahrungen zu teilen. Mit NXTwork bringen wir die nächste Generation zusammen; unser Mentoringprogramm ermöglicht den Austausch mit erfahrenen Persönlichkeiten. Auch die Veranstaltungen der vergangenen Monate widmeten sich konkreten Führungsfragen: von Future Skills und Unternehmenskultur bis zum gesunden Umgang mit Leistungsdruck.

Unsere Region entwickelt sich zugleich räumlich und wirtschaftlich weiter. Neue Wohn- und Arbeitsflächen, das Sportzentrum Zürich und zusätzliche Logistikkapazitäten machen diese Entwicklung sichtbar. Die vorgestellten Projekte in Dübendorf, Wangen-Brüttisellen und Bülach stehen für die Vielfalt des Wirtschafts- und Lebensraums New Zurich. Der erfolgreiche dritte Gemeindeworkshop am 21. August unterstrich die enge Zusammenarbeit der Städte und Gemeinden in unserer Region.

Besonders freuen wir uns über einen weiteren Impuls: Ab 2027 finden die Startup Nights in unserer Region – in New Zurich – statt! Am 7. und 8. Oktober 2027 wird die Messe Zürich zum Treffpunkt für Start-ups, Investoren und etablierte Unternehmen. Damit entstehen neue Möglichkeiten, Talente, Kapital und unternehmerische Erfahrung miteinander zu verbinden. Die FRZ wird dies mit Nebenveranstaltungen in der Region ergänzen.

Auch unser nächstes Magazin blickt nach vorne: MAG 01/2027 widmet sich den Themen «Nachhaltigkeit & 15 Jahre FRZ Flughafenregion Zürich». Wir möchten zeigen, wie Unternehmen Nachhaltigkeit konkret in allen Dimensionen umsetzen und was durch Zusammenarbeit in unserer Region entstanden ist. Bringen Sie Ihre Praxisbeispiele ein und sichern Sie sich Ihre Präsenz: Inserate- und Advertorialschluss ist der 26. Februar 2027. Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme unter office@flughafenregion.ch.

Ich wünsche Ihnen eine inspirierende Lektüre!

Herzlichst,
Rahel Kindermann Leuthard

FELIX PARTNER
Architektur Design

AUSGEZEICHNET GEDACHT.

Immobilienmarketing für eine neue Generation Dienstleistungsgebäude. FELIX PARTNER DESIGN gewinnt den Immobilien Marketing Award 2026 – den 1. Preis in der Kategorie «Gewerbeimmobilien». Die Übergabe fand an der EXPO REAL München statt. Ausgezeichnet wurde die ganzheitliche Marken- und Vermarktungsstrategie für Green Spin®. Sie begleitet das Projekt von Beginn an, als zukunftsfähiges Gebäude, lebendigen Ort und eigenständige Marke.

IMMOBILIEN MARKETING AWARD 2026



GREEN SPIN® WINTERTHUR HOW FUTURE WORKS





EINE STARKE MARKE FÜR 31’000 M² ZUKUNFT.

Green Spin® vereint Gesundheit, Sport, Forschung, Bildung, Retail, Gastronomie sowie Community. 120 flexible Gross- und Kleinflächen schaffen Raum für unterschiedliche Arbeitswelten. Naming, der klare Claim «How future works» und ein prägnantes Corporate Design geben dem Projekt eine eigenständige Identität.

EINE STRATEGIE ÜBER ALLE TOUCHPOINTS.

Die zweisprachige Projektwebsite bildet das digitale Zentrum. Google Ads, Display- und Social-Media-Kampagnen schaffen Reichweite und kommunizieren die Qualitäten des Projekts konsequent entlang ökologischer, sozialer und wirtschaftlicher Kriterien. Weitere digitale Kampagnen adressieren gezielt einzelne Mietercluster. Direct Mail und eine hochwertige Projektbroschüre führen die Marke in den persönlichen Dialog. Die Sonderausgabe des Magazins Concentrate ging an 800 kuratierte Fachkontakte. PR, Medienarbeit und der Baustartevent «Re-Use» machen die Haltung hinter dem Projekt erlebbar. Vor Ort sorgen Bauwand, Kranbeschriftung und ein vollfolierter Microlino für Präsenz. First-Mover-Paket und Nachhaltigkeits-Promotionsangebot setzen zusätzliche Vermarktungsimpulse.

MARKENSTÄRKE, DIE WIRKUNG ZEIGT.

Rund 70 Prozent der Flächen sind bereits vermietet oder befinden sich in finalen Verhandlungen. Zu den Ankermietern zählen Padelta, die Stiftung Sprachheilschulen im Kanton Zürich und Denner. Ein starkes Signal für die Attraktivität des Konzepts und seine Positionierung im Markt.

greenspin.biz

Green Spin® – eine Gesamtlösung von FELIX PARTNER Architektur Design.

Forchstrasse 59
8032 Zürich
info@felixpartner.com
www.felixpartner.com

Wir denken immer gleich: anders.

Die Zukunft gehört den Lernenden

Wie Agentic AI, Demografie und New Skills die Arbeitswelt der Flughafenregion Zürich neu erfinden – und warum Talentförderung keine Frage des Alters ist.

Wo früher punktuelle Digitalisierungsprojekte gereicht haben, verlangen die Märkte von heute die radikale Neugestaltung der Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine. Während die geburtenstarken Jahrgänge schrittweise in den Ruhestand gehen und eine spürbare Lücke hinterlassen, ziehen mit der Generativen und autonomen KI («Agentic AI») digitale Teammitglieder in die Büros, Forschungslabore und Produktionshallen ein.

Die zentrale Frage für Führungskräfte, Personalverantwortliche und die nächste Generation von Macherinnen und Machern lautet deshalb nicht mehr: «Wie digital sind wir?», sondern: «Wie lernfähig bleiben wir in einer Welt im Dauerwandel – und wie stiften wir rein menschlichen Sinn?»

Aktuelle Wirtschaftsstudien – von Deloitte über McKinsey bis hin zu internationaler Bildungs- und Zukunftsforschung – zeigen, dass wir uns an einem historischen Wendepunkt befinden. Vier fundamentale Megatrends treiben die Metamorphose unserer Arbeitswelt voran:

1. Von der einfachen KI zur «Agentic AI»: Wir verlassen die Ära des einfachen «Promptings». Die nächste Stufe sind autonome KI-Agenten (Agentic AI). Diese digitalen Assistenten übernehmen eigenständig komplexe Workflows, tiefgehende Datenanalysen und administrative Prozesse. Für Beschäftigte bedeutet das: Reine Routineaufgaben schrumpfen weg. Die menschliche Rolle verlagert sich auf die Orchestrierung der Systeme, die ethische Überwachung, die Strategieentwicklung und das Beziehungsmanagement.

2. Demografie und der Wandel der Generationen: Durch den Renteneintritt der Babyboomer wird qualifizierte menschliche Arbeit zu einer extrem knappen Ressource. Gleichzeitig fordern die nachrückenden Generationen – Gen Z und Millennials – eine Abkehr von rein leistungsorientierter Präsenzkultur. Im Fokus stehen eine nachhaltige Arbeitsbelastung, psychische Gesundheit und die strikte Vereinbarkeit von Leben und Beruf. Wer Talente binden will, muss Flexibilität fest verankern.

3. Hyper-Flexibilisierung im ständigen Wandel: Veränderung ist kein punktuelles Projekt mehr, sondern der permanente Betriebszustand. Angestellte müssen heute teilweise innert weniger Jahre über ein Dutzend fundamentale organisatorische Restrukturierungen verarbeiten. Progressive Unternehmen lösen deshalb starre Abteilungen auf und etablieren interne Talent-Marktplätze. Mitarbeitende wählen sich je nach Skillset flexibel und projektbezogen in Aufgaben ein – unabhängig von verstaubten Stellenbeschreibungen.

4. Die «Green-Collar»-Ökonomie: Die ökologische Transformation hin zu Netto-Null-Emissionen schafft Millionen neuer Berufsbilder. Nachhaltigkeit wird fest in der DNA jeder Rolle verankert. Gefragt sind sogenannte «Green-Collar»-Fachkräfte, die ökologische Regularien verstehen, CO_2-Bilanzen optimieren und kreislaufwirtschaftliche Lieferketten steuern können.

Vier Szenarien für das Jahr 2030: Wo stehen wir?

Wie Wirtschaft und Gesellschaft auf diese Transformation reagieren, lässt sich in vier plausiblen Zukunftsszenarien abbilden. Für die Unternehmen und Institutionen der Flughafenregion Zürich zeigen sie genau auf, welche Kompetenzen künftig über Erfolg oder Niederlage entscheiden:

Szenario 1: Die Co-Pilot-Ökonomie (Das Wunschszenario): In diesem Szenario gelingt die harmonische Integration von KI. Die Technologie ersetzt den Menschen nicht, sondern erweitert seine Fähigkeiten. Unternehmen investieren massiv in Umschulungs- und Weiterbildungsprogramme. Mensch und Maschine bilden hocheffiziente Tandems.

Die entscheidenden Gewinner-Skills heissen: Tiefe Empathie, Datenkompetenz, bereichsübergreifende Schnittstellen-Kompetenz und kollaborative Führung.

Szenario 2: Age of Displacement (Die Verdrängung): Die technologische Entwicklung verläuft rasant, aber Bildungssysteme und Belegschaften kommen nicht hinterher. Eine ungebremste Massenautomatisierung führt zu hoher struktureller Arbeitslosigkeit, insbesondere in klassischen Wissens- und Büroberufen.

Die entscheidenden Gewinner-Skills: Fortgeschrittene KI-Architektur, strategisches Krisenmanagement und radikale Innovationskraft.

Szenario 3: Stalled Progress (Die Qualifikationslücke): Die Technologie wäre zwar einsatzbereit, aber der massive Fachkräftemangel und fehlende digitale Kompetenzen bremsen den Fortschritt komplett aus. Erhoffte Produktivitätsgewinne bleiben aus, weil die Belegschaft mit den neuen Tools schlicht überfordert ist.

Die entscheidenden Gewinner-Skills sind Change Operations, technologische Ausbildungskompetenz und analoge Problemlösung.

Szenario 4: Analog Haven (Die Renaissance des Menschlichen): Als Gegenbewegung zur totalen Digitalisierung entsteht ein extrem wertvoller Premium-Markt für rein menschliche Dienstleistungen. Vertrauen, physische Präsenz, persönliche Beratung und handwerkliche Meisterschaft erfahren eine enorme Wertsteigerung.

Die entscheidenden Gewinner-Skills: Deep Empathy (tiefes Einfühlungsvermögen), psychologische Beratung, ethische Moderation und echtes Handwerk.

Eva Pauline Bossow erläutert die Führungskompetenzen der Zukunft.



Diese vier Future-Skill-Säulen sind im Umbruch

→ **Technologische Kompetenzen:** KI-Fluency (Prompting, Agentic AI), Data Literacy (Daten verstehen & nutzen), Cybersecurity-Grundwissen.

→ **Kognitive & Kreative Fähigkeiten:** Komplexe Problemlösung, Radikale Kreativität, Kritisches Denken (Fakten von Fake trennen).

→ **Soziale & Emotionale Kompetenzen:** Empathie, Hybride Kollaboration, Führung ohne Hierarchie (Lateral Leadership).

→ **Selbstmanagement & Lernen:** Resilienz, Selbstorganisation bei flexibler Arbeit, «Learn how to learn» und gezieltes Verlernen.

Future Skills: Der Kompass für die nächste Generation

Um im besten Szenario – der Co-Pilot-Ökonomie – erfolgreich zu sein, braucht es ein ausgewogenes Profil aus vier zentralen Kompetenzsäulen:

Technologische Kompetenzen: Dazu gehören die souveräne Nutzung von KI-Tools im Alltag, das Verstehen und richtige Interpretieren von Daten sowie grundlegendes Cybersecurity-Wissen zum Schutz digitaler Infrastrukturen.

Kognitive & Kreative Fähigkeiten: Gefragt sind strukturelle Problemlösungskompetenz für unvorhersehbare Situationen, kritisches Denken zur Trennung von Fakten und Fake News sowie radikale Kreativität für völlig neue Ideen, die keine Maschine replizieren kann.

Soziale & Emotionale Kompetenzen: Das Einfühlungsvermögen in Kunden und Kollegen schafft Vertrauen. Hinzu kommen die Fähigkeit zur erfolgreichen Zusammenarbeit in hybriden Teams und moderne Führungskompetenz (Lateral Leadership), die Teams ohne starre Hierarchien motiviert.

Persönliche Eigenschaften (Self-Management): Der gesunde Umgang mit Stress und Unsicherheit erfordert Resilienz. Eine bewahrte Neugier treibt das lebenslange Lernen an, während Selbstorganisation im Homeoffice den Fokus sichert.

Die menschliche Geheimwaffe: «Frame Expansion»: Warum können Maschinen den Menschen im strategischen Kern nicht ersetzen? Wirtschaftswissenschaftliche Analysen zeigen: KI-Systeme optimieren herausragend innerhalb eines vorgegebenen Rahmens (Within-Frame). Ändern sich die Marktbedingungen grundlegend, verharren Algorithmen oft in einer logischen Sackgasse.

Hier liegt die einzigartige Stärke des Menschen: Nur Menschen besitzen die Fähigkeit zur Selbstreflexion über ihr eigenes Nichtwissen. Die wichtigste menschliche Aufgabe heisst daher «Frame Expansion» – das gezielte Sprengen des bisherigen Denkrahmens. Der Mensch führt neue Kategorien ein, hinterfragt die bisherige Logik und stellt die Weichen für echte strategische Erneuerung.

Talentförderung in jedem Alter: Lebenslanges Lernen

Ein weit verbreiteter Irrtum besagt, dass Nachwuchsförderung eine reine Jugendförderung sei. Zukunftsfähigkeit entsteht jedoch erst dort, wo jugendliche Agilität und Tech-Fluency auf die fundierte Kontext- und Urteilskraft erfahrener Mitarbeitender treffen.

«Learn how to learn» als Kernmotor: Die Halbwertzeit von Fachwissen schrumpft rapide. Was heute in Ausbildung oder Studium gelernt wird, kann in wenigen Jahren veraltet sein. Die wichtigste Metakompetenz heisst deshalb «Learn how to learn» – kombiniert mit der Fähigkeit zum bewussten Verlernen (Unlearning): Das gezielte Loslassen alter Erfolgsmuster, um Platz für neue Methoden zu schaffen.

Karrierepfade der Zukunft: Lateral Moves und Upgrades: Arbeitsmarktstudien zur Arbeitswelt 2035 verdeutlichen, dass Millionen von Arbeitsplätzen im administrativen und ausführenden Bereich unter Druck geraten. Um diesen Mitarbeitenden Perspektiven zu bieten, braucht es zwei zentrale Wege:

Lateral Moves (Seitwärtswechsel): Der Umstieg in wachsende Berufsfelder mit ähnlichem Anforderungsprofil (beispielsweise vom administrativen Support in die Kundenberatung oder Pflegekoordination). Hier bringen die Beschäftigten bereits viele Grundkompetenzen mit, müssen aber ihre Essential Employment Skills gezielt anpassen.

Upgrades als Höherqualifizierung: Der gezielte Sprung durch intensive Weiterbildung (Micro-Credentials, Zertifikate) in höher qualifizierte Fach- und Führungsrollen.

Unabdingbare Voraussetzung für beide Wege ist die Career Confidence – das Vertrauen der Mitarbeitenden in die eigene Anpassungsfähigkeit. Wer sich zutraut, neue Werkzeuge zu erlernen, erlebt eine höhere Passung zu seinem Job (Person-Job Fit) und bleibt dauerhaft motiviert und beschäftigungsfähig.

FRZ NXTwork – Next Generation. Same Network.

NXTwork ist eine neue Plattform innerhalb der FRZ Flughafenregion Zürich: Sie bindet Unternehmerinnen und Unternehmer, Nachfolgerinnen und Nachfolger sowie Führungskräfte bis rund 40 Jahre frühzeitig ein und stärkt den generationenübergreifenden Austausch. Im Zentrum stehen dialogorientierte Formate auf Augenhöhe – persönlicher, direkter und näher am Berufsalltag. Der Zugang zum etablierten FRZ-Netzwerk erfolgt, ohne sich zuerst beweisen zu müssen. Flankiert wird NXTwork von einem Mentoring-Programm mit rund 100 Mentorinnen und Mentoren. Mehr Informationen dazu: **www.flughafenregion.ch/projekte/frz-nxtwork**

Wie dieser Wandel in der Praxis gelingt, zeigen prominente Initiativen und Stimmen aus der Flughafenregion Zürich:

In der Entwicklungsstrategie New Zurich hebt Peter E. Bodmer die Innovationskraft der Region hervor. Die Flughafenregion verfügt mit dem Switzerland Innovation Park Zurich in Dübendorf, dem Flughafen Zürich, internationalen Konzernen und führenden Bildungsinstituten über ein Ökosystem von Weltrang. Exzellenz entsteht dort, wo Forschung, Start-ups und etablierte Unternehmen bei den Future Skills zusammenarbeiten.

Hoffnung als Zukunfts-Treiber: Am FRZ- & ZRH-Community-Event bei memox im The Circle zeigte Prof. Dr. Andreas Krafft (Hoffnungsforscher an der Universität St. Gallen) auf, dass Transformation ohne eine positive Grundhaltung scheitert. Hoffnung ist kein passives Wünschen, sondern ein aktiver Handlungsantrieb. Wer Mitarbeitenden klare Perspektiven bietet, verwandelt Zukunftsangst in echte Innovationskraft.

Leadership der Zukunft: An unserem Event «Future Skills for Success» (in Kooperation mit HR Today, der FRZ und der ZRH Community) verdeutlichte Strategin Eva Pauline Bossow gemeinsam mit Führungspersönlichkeiten wie Markus Gfeller (gategroup), Jan Jacob (Randstad) und Moritz Marti (HR Campus) die Kernaufgaben moderner Führung:

Skills-based Organization: Der Wechsel von starr vorgelegten Lebensläufen hin zur klaren Analyse der tatsächlichen Fähigkeiten, zur Motivations- und Lernbereitschaft. Experimentierräume schaffen: Führungskräfte müssen Umgebungen etablieren, in denen Teams ohne Angst vor Fehlern mit neuen KI-Tools experimentieren können. Employer Branding neu gedacht: Junge Talente der NXTwork-Generation suchen Arbeitgeber, die kontinuierlich in ihre Weiterbildung investieren und Raum für Sinnstiftung geben.

Die Flughafenregion Zürich besitzt alle Voraussetzungen, um als Vorzeigeregion für die Arbeitswelt von morgen voranzugehen. Damit aus Talenten langfristig Wirkung und Spitzenleistung entsteht, gilt es jetzt drei konkrete Handlungsempfehlungen umzusetzen:

Lernzeiten als Arbeitszeit verankern: Weiterbildung darf kein Freizeitprojekt sein. Unternehmen müssen regelmässige Lernfenster, Micro-Learning und praxisnahe Schulungen fest in den Arbeitsalltag integrieren.

Generationenübergreifend zusammenarbeiten: Im Reverse Mentoring vermitteln junge Talente den erfahrenen Führungskräften den souveränen Umgang mit Agentic AI, während die Senior Leaders ihr wertvolles Strategie- und Kontextwissen weitergeben.

Den menschlichen Faktor stärken: Je digitaler die Arbeitswelt wird, desto entscheidender werden Empathie, Kritisches Denken, Kreativität und vertrauensvolle Führung.

Die Zukunft der Arbeit ist kein Schicksal, dem wir passiv ausgesetzt sind. Sie ist das Resultat der Entscheidungen, die wir heute in den Unternehmen, HR-Abteilungen und Bildungseinrichtungen der Flughafenregion Zürich treffen. Gestalten wir sie mit Wissen, Lernfreude und Zuversicht.

Peter Arnold
Head Communications & Partnerships

Mentoring-Programm der FRZ

Eine neue Führungsrolle, eine berufliche Entscheidung, Fragen zur Nachfolge oder der Wunsch nach mehr Sichtbarkeit: Oft hilft bereits ein Gespräch mit einer Person, die ähnliche Herausforderungen kennt und ihre Erfahrungen weitergibt.

Das Mentoring-Programm der FRZ Flughafenregion Zürich bringt Mitglieder mit erfahrenen Persönlichkeiten aus dem Netzwerk zusammen. Die Mentorinnen und Mentoren unterstützen bei Themen wie Führung, Karriereplanung, Unternehmertum, Nachfolgeregelung, strategischem Netzwerken, Digitalisierung oder persönlicher Positionierung.

Mentoring funktioniert dabei in beide Richtungen. Erfahrene Führungspersönlichkeiten vermitteln Wissen und Orientierung. Jüngere Fachkräfte können gleichzeitig neue Perspektiven zu digitalen Technologien, Social Media und modernen Arbeitswelten einbringen.

Der Einstieg ist bewusst unkompliziert: Ein unverbindliches Erstgespräch schafft die Möglichkeit, ein konkretes Thema zu spiegeln, Gedanken zu ordnen und neue Perspektiven zu gewinnen. Das Programm macht einen wichtigen Mehrwert der FRZ-Mitgliedschaft erlebbar: Im Netzwerk gibt es Menschen mit Erfahrung, Offenheit und der Bereitschaft, ihr Wissen zu teilen.

Du hast ein Thema? Die FRZ bringt dich mit der passenden Person aus dem Netzwerk zusammen. Siehe Übersicht zu unseren 111 Mentorinnen und Mentoren: **www.frz-networking.ch**


TRILUX
Führung
beginnt mit
Empowerment.
„Für mich bedeutet gute Führung, Menschen Vertrauen zu schenken, ihre Stärken zu erkennen und ihnen den Raum zu geben, Verantwortung zu übernehmen. Denn wenn Menschen sich einbringen und etwas bewegen können, entwickeln wir uns auch als Unternehmen weiter."
Patrick Sutter
Geschäftsführer TRILUX Schweiz
Neue Führung.
Vertraute Werte.
Gemeinsame Zukunft.
Seit Juni 2026 führt Patrick Sutter die TRILUX Schweiz. Mit dem Führungswechsel setzt TRILUX auf Kontinuität, Marktkenntnis und eine langfristige Nachfolge aus den eigenen Reihen.
Ganzer Beitrag zum Führungswechsel bei TRILUX Schweiz.
TRILUX AG | Bodenäckerstrasse 1 | 8957 Spreitenbach
trilux.com/fuehrungswechsel-schweiz

Wenn das Management die Firma übernehmen soll



Eine interne Nachfolge wirkt oft wie der naheliegendste Weg. Ob sie funktioniert, entscheidet sich lange vor der eigentlichen Übergabe.

Der Werkstattleiter ist seit fünfzehn Jahren dabei. Er kennt Kundschaft, Abläufe und Team. Er könnte das Unternehmen im Rahmen eines Management-Buy-outs (MBO) übernehmen. Aber hat er je einen Preis verhandelt, über eine grössere Investition entschieden oder mit der Bank gesprochen?

In vielen KMU laufen Führung, Wissen und Kundenbeziehungen beim Inhaber zusammen. Das funktioniert im Alltag – wird bei der Übergabe aber zum Risiko. Wer intern verkaufen will, muss den Nachfolger deshalb früh auf die Unternehmerrolle vorbereiten. Von den ersten Überlegungen bis zur Übergabe vergehen in der Praxis rund drei bis fünf Jahre.

Verantwortung schrittweise übertragen
Damit die interne Nachfolge gelingt, sollte die Schlüsselperson zunehmend echte Verantwortung übernehmen: für eine Kundengruppe, einen Geschäftsbereich, ein Budget oder wichtige Investitionen. So zeigt sich, ob sie Prioritäten setzt, Zielkonflikte aushält und tragfähige Entscheide trifft.

Eine Minderheitsbeteiligung kann der nächste Schritt sein. Sie bindet stärker ans Unternehmen und verlangt auch die Bereitschaft, eigenes Risiko einzugehen. Dafür braucht es klare vertragliche und steuerliche Regeln.

Wenn der Nachfolger Ja sagt und die Bank Nein
Spätestens bei den Preisverhandlungen wird klar, ob die Übernahme tragbar ist. Neben Eigenmitteln und Bankkredit können Verkäuferdarlehen oder gestaffelte Zahlungen nötig werden. Damit stellt sich für beide Seiten die Frage, was der Nachfolger tragen kann und welchen Erlös der bisherige Eigentümer benötigt.

Für viele Inhaber ist die Firma ein wesentlicher Teil ihres Vermögens. Bei einer internen Lösung kann zugunsten der Kontinuität oft auf den Höchstpreis verzichtet werden. Problematisch wird es erst, wenn die Folgen für die eigene finanzielle Situation nicht vorgängig geklärt wurden.

Im Verkaufsprozess wird aus dem Werkstattleiter eine Verhandlungspartei. Das Verhältnis bleibt vertraut, die Interessen laufen auseinander. Jetzt braucht es einen unabhängigen Berater, der den Prozess führt – fachlich und menschlich.

Wie gut ist Ihr Unternehmen auf die Nachfolge vorbereitet?
In einem ersten Gespräch ordnen wir Ihre Ausgangslage ein und zeigen die nächsten Schritte auf. Unverbindlich, konkret und auf Augenhöhe.

+41 44 666 86 10
info@solver.ch
solver-advisory.ch



SOLVER ADVISORY

Mehr zum Thema in unserer Broschüre «Stark für die Zukunft»

Josef Lehner
Partner, SOLVER Advisory AG

Nachfolgeplanung: Kriterien für den Erfolg

Eine Unternehmensnachfolge gehört zu den anspruchsvollsten Aufgaben im Lebenszyklus eines Unternehmens. Es geht nicht nur um Eigentum und Führung, sondern ebenso um Vertrauen, Wissen, Identität und die Zukunft der Mitarbeitenden. Aktuelle Schweizer Studien zeigen: Erfolgreiche Übergaben beginnen früh, prüfen mehrere Optionen und geben der nächsten Generation echten Gestaltungsspielraum.

Eine wirtschaftliche Zukunftsaufgabe. Diese unternehmerische Leistung ist in der öffentlichen Wahrnehmung oft zu wenig sichtbar: ein bestehendes Unternehmen zu übernehmen, weiterzuführen und für neue Märkte, Technologien und gesellschaftliche Erwartungen fit zu machen.

Gerade in einer wirtschaftlich dynamischen Region wie der Flughafenregion Zürich ist dies von grosser Bedeutung. Scheitert eine Nachfolge, sind möglicherweise nicht nur Arbeitsplätze gefährdet. Verloren gehen können auch Fachwissen, Ausbildungsplätze, Kundenbeziehungen und regionale Wertschöpfung.

Die Dimension ist beträchtlich: Gemäss der UBS-Nachfolgestudie 2026 planen 32 Prozent der befragten Schweizer KMU-Inhaberinnen und -Inhaber, das Eigentum am Unternehmen innerhalb der nächsten fünf Jahre ganz oder teilweise zu übertragen. Knapp elf Prozent sehen die Übergabe bereits innerhalb der nächsten zwei Jahre vor. Hochgerechnet steht damit in fast 168'000 Schweizer KMU bis Ende 2030 eine Eigentumsübertragung an.

Früh beginnen und Alternativen offenhalten: Unternehmensnachfolge ist kein einzelner Rechtsakt, sondern ein mehrjähriger Prozess. Hans Jürg Domenig, Präsident des Schweizer Dachverbands für Unternehmensnachfolge CHDU, empfiehlt: «Man muss mindestens drei bis fünf Jahre einplanen. Idealerweise sind es sogar zehn Jahre.»

Zuerst müssen die persönlichen, familiären und unternehmerischen Ziele geklärt werden. Danach folgen die Suche und Entwicklung möglicher Nachfolgerinnen und Nachfolger, Unternehmensbewertung, Finanzierung, steuerliche und rechtliche Abklärungen, Wissenstransfer sowie die Kommunikation mit Mitarbeitenden, Kunden und Partnern.

Weil eine favorisierte Lösung scheitern kann, sollten Unternehmen von Beginn an in mehreren Szenarien denken. Neben einer familieninternen Übergabe kommen ein Management-Buy-out, ein Management-Buy-in, ein strategischer Verkauf oder die Trennung von Eigentum und operativer Führung infrage.

Gemäss UBS und Universität St. Gallen planen rund 39 Prozent der Befragten eine familieninterne Übergabe. Rund 22 Prozent sehen eine Übernahme durch Mitarbeitende oder die Geschäftsleitung vor. Etwa 40 Prozent planen einen Verkauf an Aussenstehende.

Die richtige Person statt einer Kopie: Eine familieninterne Nachfolge darf weder als Anspruch noch als Pflicht verstanden werden. Entscheidend sind drei Fragen:

- Kann die Person das Unternehmen übernehmen?
- Will sie unternehmerische Verantwortung tragen?
- Darf sie tatsächlich entscheiden und gestalten?

Gerade der dritte Punkt wird häufig unterschätzt. Wer die Verantwortung formal überträgt, gleichzeitig aber jede wichtige Entscheidung kontrolliert, erschwert der neuen Führung einen glaubwürdigen Start.

Auch die Erwartungen der nächsten Generation verändern sich. In einer UBS-Befragung potenzieller Nachfolgerinnen und Nachfolger bezeichneten jeweils 98 Prozent sinnstiftende Arbeit und eine gute Unternehmenskultur als wichtig. Innovations- und Gestaltungsmöglichkeiten

erreichten 96 Prozent, professionelle Weiterentwicklung und Flexibilität jeweils 94 Prozent. Finanzielle Anreize wurden mit 69 Prozent tiefer gewichtet.

Die nächste Generation möchte das Bestehende nicht nur verwalten. Sie will Wirkung erzielen, sich entwickeln und das Unternehmen mitgestalten.

Externe Erfahrung und lebenslanges Lernen: Externe Berufserfahrung kann ein wichtiger Bestandteil der Vorbereitung sein. Sie stärkt Selbständigkeit, Marktverständnis und Führungskompetenz und bringt neue Perspektiven in das Familienunternehmen.

In der UBS-Studie betrachteten 94 Prozent der befragten Nachfolgekandidatinnen und -kandidaten externe Berufserfahrung als eine wichtige Erwartung der aktuellen Inhabergeneration. Erfahrung im eigenen Familienunternehmen folgte mit 87 Prozent.

Das Unternehmen von der Inhaberperson entkoppeln: Viele KMU sind stark auf eine einzelne Persönlichkeit ausgerichtet. Die Inhaberin oder der Inhaber kennt alle wichtigen Kunden, entscheidet über Preise, verfügt über das zentrale Erfahrungswissen und greift bei Problemen persönlich ein. Das kann im Alltag funktionieren, macht eine Übergabe aber schwierig. Ein nachfolgefähiges Unternehmen benötigt:

- dokumentierte Verantwortlichkeiten,
- eine handlungsfähige Geschäftsleitung,
- verteilte Kunden- und Lieferantenbeziehungen,
- nachvollziehbare Kennzahlen,
- geregelte Zugriffsrechte und Stellvertretungen,
- eine belastbare IT- und Datenstruktur,
- sowie eine zweite Führungsebene.



Lucien Chalverat von Chalverat & Partner AG: «Eine frühzeitige und offene Kommunikation ist wichtig.»

Nachfolgeplanung ist deshalb immer auch Organisationsentwicklung. Sie macht Abhängigkeiten sichtbar, sichert Wissen und stärkt das Unternehmen bereits vor der Übergabe.

Strategie, Bewertung und Finanzierung: Bevor über den Preis gesprochen wird, muss die Zukunftsfähigkeit des Geschäftsmodells geprüft werden. Relevant sind Marktposition, Ertragskraft, Kundenstruktur, Digitalisierung, Innovationsfähigkeit, Investitionsbedarf und Fachkräftebasis.

Auch die Finanzierung darf das Unternehmen nicht überfordern. Ein Kaufpreis kann zwar finanzierbar sein, gleichzeitig aber zu wenig Spielraum für Innovation, Personal und Wachstum lassen. Besonders anspruchsvoll ist die Situation bei einem Management-Buy-out (MBO): 67 Prozent der befragten MBO-Nachfolgerinnen und -Nachfolger empfanden die Finanzierung als starke persönliche Belastung.

Eine frühzeitige und unabhängige Unternehmensbewertung hilft, emotionale und wirtschaftliche Erwartungen voneinander zu trennen. Gleichzeitig müssen Steuerfolgen, Rechtsform, Immobilien, nicht betriebsnotwendige Substanz sowie erb- und familienrechtliche Fragen rechtzeitig geklärt werden.

Wissen übertragen und transparent kommunizieren: Wissenstransfer bedeutet mehr als die Übergabe von Dokumenten. Viel unternehmerisches Wissen ist nicht schriftlich festgehalten: Welche Kundenbeziehungen sind besonders sensibel? Wer besitzt Schlüsselkompetenzen? Welche Lieferanten helfen in einer Krise? Weshalb wurden bestimmte strategische Entscheidungen getroffen?

Hilfreich sind strukturierte Übergabegespräche, gemeinsame Kundenbesuche, Mentoring, zeitlich begrenzte Doppelrollen und eine klare Roadmap. Diese legt fest, wann Eigentum, operative Führung, Verwaltungsrats-Verantwortung und Entscheidungsbefugnisse übertragen werden.

Genauso wichtig ist die Kommunikation. Mitarbeitende, Kunden und Partner wollen wissen, was sich verändert und was bestehen bleibt. Zuerst sollten die direkt betroffenen internen Personen informiert werden, danach Kunden, Geschäftspartner und Öffentlichkeit. Vertraulichkeit und Transparenz müssen dabei sorgfältig austariert werden.

Loslassen als Teil der Führung: Die grössten Hürden liegen häufig nicht in Verträgen oder Bilanzen, sondern auf der menschlichen Ebene. Hans Jürg Domenig bringt es auf den Punkt: «Die grössten Hindernisse sind fast immer menschlicher Natur.» Wer ein Unternehmen über Jahrzehnte aufgebaut hat, gibt nicht nur eine Funktion ab. Auch Identität, Tagesstruktur, Status und persönliche Beziehungen verändern sich. In der UBS-Befragung berichteten 19 Prozent der Übernehmenden, ihr Vorgänger habe Mühe gehabt, vom Unternehmen loszulassen.

Zur Nachfolgeplanung gehört deshalb auch ein persönlicher Zukunftsplan für die abtretende Generation. Möglich sind ein klar befristetes Beratungsmandat, eine definierte Verwaltungsratsfunktion, Mentoring oder neue private und gesellschaftliche Engagements. Die neue Rolle darf jedoch die Autorität der Nachfolgeperson nicht untergraben.

Kontinuität braucht Veränderung: Eine erfolgreiche Nachfolge bewahrt nicht alles unverändert. Sie erhält den Kern des Unternehmens und schafft gleichzeitig Raum für Erneuerung.

Dafür braucht es Zeit, realistische Erwartungen, eine professionelle Bewertung, eine tragbare Finanzierung, einen systematischen Wissenstransfer und eine sorgfältige Kommunikation. Vor allem aber braucht es gegenseitiges Vertrauen: Die bisherige Generation muss Verantwortung tatsächlich übertragen, die nächste Generation muss bereit sein, diese mit allen Chancen und Risiken zu übernehmen.

Nachfolgeplanung ist damit eine der anspruchsvollsten Formen von Leadership: Sie verbindet das Lebenswerk einer Generation mit den Fähigkeiten und Zukunftsvorstellungen der nächsten.

Lucien Chalverat von Chalverat & Partner AG: «Die grösste Herausforderung bei einer familieninternen Nachfolge ist, Bewährtes zu respektieren und gleichzeitig den Mut zu haben, Dinge anders zu machen. Die nächste Generation sollte das Lebenswerk nicht einfach verwalten, sondern die Chance erhalten, ihre eigene Handschrift einzubringen. Ein entscheidender Erfolgsfaktor ist eine frühzeitige und offene Kommunikation. Beide Generationen müssen klar aussprechen, welche Erwartungen sie haben und wie Rollen und Verantwortlichkeiten verteilt werden. Unklarheiten in diesen Punkten führen früher oder später zu Konflikten.»

Lucien Chalverat, Inhaber und CEO, hat im Rahmen einer familieninternen Nachfolge die Führung der Chalverat & Partner AG übernommen. Das in Dietlikon ansässige Unternehmen ist ein unabhängiger Direktionsmakler, der sich seit über 35 Jahren auf Versicherungs- und Vorsorgelösungen für KMU sowie das Bau- und Immobilienwesen spezialisiert hat. Zu den besonderen Herausforderungen der Unternehmensübergabe teilt er seine ganz persönlichen Erfahrungen:

Eine Nachfolge funktioniert gemäss Lucien Chalverat nur dann wirklich, wenn mit der Verantwortung auch das Vertrauen übertragen wird. Wer ein Unternehmen übernimmt, müsse Entscheidungen treffen dürfen – auch wenn diese vielleicht anders ausfallen, als es die vorherige Generation getan hätte. Chalverat: «Gleichzeitig sollte man nie vergessen, woher das Unternehmen kommt. Für mich gehört es deshalb auch zu einer gelungenen Nachfolge, die vorherige Generation aus Respekt und Wertschätzung weiterhin an der Entwicklung teilhaben zu lassen.»

Peter Arnold
Head Communications & Partnerships

Zehn Fragen für die Nachfolgeplanung

- Wann sollen Führung und Eigentum übertragen werden?
- Welche persönlichen und unternehmerischen Ziele haben Priorität?
- Welche internen und externen Nachfolgeoptionen bestehen?
- Besitzt die Nachfolgeperson Können, Motivation und Handlungsspielraum?
- Funktioniert das Unternehmen ohne die bisherige Inhaberperson?
- Sind Prozesse, Wissen, Verträge und Verantwortlichkeiten dokumentiert?
- Ist die Unternehmensbewertung realistisch und unabhängig?
- Bleibt die Finanzierung auch nach notwendigen Investitionen tragbar?
- Wie werden Mitarbeitende, Kunden und Partner informiert?
- Welche Rolle übernimmt die abtretende Generation danach?

DIE GANZE BÜROWELT. AN EINEM ORT.





Wie sieht die Arbeitswelt von morgen aus?

Entdecken Sie bei SITAG by Nowy Styl vielfältige Einrichtungslösungen, Materialien und Konzepte für moderne Arbeitswelten – von konzentriertem Arbeiten über Kommunikation und Begegnung bis hin zu Rückzug und Entspannung.

Erleben Sie unsere Lösungen vor Ort, lernen Sie unser Team kennen und lassen Sie sich inspirieren.

Vereinbaren Sie Ihren persönlichen Termin und besuchen Sie uns in Zürich-Oerlikon.









SITAG by Nowy Styl AG
Brown-Boveri-Str. 5
CH-8050 Zürich-Oerlikon

www.sitag.ch
+41 44 863 72 72
info.zuerich@sitag.ch

SITAG
by Nowy Styl

«Eine Nachfolge ist kein Zuckerschlecken»

Marc Eichenberger ging zunächst bewusst seinen eigenen Weg: Er absolvierte eine Informatiklehre, gründete ein Technologie-Start-up und verkaufte dieses mit 27 Jahren. Erst danach entschied er sich für die Autobranche und später für die Nachfolge im Familienunternehmen. Heute ist er Hauptaktionär und Verwaltungsratspräsident der Kenny's Auto-Center AG. Im Gespräch mit dem FRZ-Magazin MAG erzählt er von familiären Erwartungen, einem Aktienkauf ohne Sonderkonditionen und dem Anspruch, Tradition mit neuen Ideen zu verbinden.

Kenny's Auto-Center AG

Die Kenny's Auto-Center AG ist eine traditionsreiche Schweizer Unternehmensgruppe im Automobilhandel. Das 1976 von Kenny Eichenberger gegründete Familienunternehmen zählt zu den führenden autorisierten Verkaufs- und Servicepartnern von Mercedes-Benz und smart in der Schweiz. An ausgewählten Standorten gehören zudem Volvo und Polestar zum Angebot.

Mit rund 220 Mitarbeitenden betreibt Kenny's moderne Center in Wettingen, Dietlikon und Dällikon sowie Volvo Cars Zürich seit April 2025. Das Leistungsspektrum umfasst Neu- und Gebrauchtwagen, Werkstatt- und Reparaturservices, Karosserie- und Lackierarbeiten, Reifenservice mit Räderhotel sowie Originalzubehör und Ersatzteile. Inhaber und Verwaltungsratspräsident ist Marc Eichenberger.

Die als «Great Place To Work» zertifizierte Unternehmenskultur verbindet familiäre Werte mit professionellem Service und moderner Mobilität.

→ **www.kennys.ch**

Marc, wofür steht Kenny's Auto-Center heute?
Marc Eichenberger: Kenny's hat sich vom Familienbetrieb zu einer modernen Autohausgruppe mit mehreren Standorten entwickelt. Wir vertreten Marken wie Mercedes-Benz, Mercedes-AMG, smart, Volvo und Polestar und stehen für Premiummobilität, persönlichen Service und langfristige Kundenbeziehungen. Für die persönliche Kundenorientierung steht das bekannte «Kenny's Käfeli» – Ausdruck der Überzeugung, dass Autokauf Vertrauenssache ist und Vertrauen Zeit braucht.

War für dich früh klar, dass du das Familienunternehmen übernehmen würdest?
Nein. Ich wollte meinen eigenen Weg gehen und etwas Eigenes aufbauen. Deshalb absolvierte ich eine vierjährige Informatiklehre und gründete später ein Start-up für digitale Videoüberwachung mit einer frühen cloudbasierten Lösung. Mit 27 Jahren verkaufte ich das Unternehmen und sagte mir: Jetzt Autoindustrie oder gar nie. Mir war wichtig, nicht direkt in die Firma meines Vaters einzusteigen. Deshalb begann ich bei der Partnerfirma KETO Auto-Center AG, dem damaligen smart Center Zürich. Dort merkte ich schnell, dass ich in dieser Branche bleiben und später vielleicht doch einmal das Familienunternehmen übernehmen möchte.

Wie hast du den Erwartungsdruck erlebt?
Für meinen Vater war lange klar, dass ich die Firma eines Tages übernehmen würde. Dieser Druck bewirkte bei mir zunächst das Gegenteil: Ich wollte beweisen, dass ich meinen eigenen Weg gehen kann. Erst als mein Vater damit rechnete, dass ich das Unternehmen vielleicht nie übernehmen würde, nahm der Druck ab. Dadurch konnte ich freier entscheiden und bewusst Ja zur Autoindustrie und zur Nachfolge sagen.



Der eigene Weg ins Familienunternehmen: Marc Eichenberger, Verwaltungsratspräsident und Eigentümer von Kenny's Auto-Center AG (links) und Gründer Kenny Eichenberger.

↘

«Erst als der Druck nachliess, konnte ich mich frei für die Nachfolge entscheiden.»

Wie kam es zum Führungswechsel und zur Fusion der Unternehmen?
Nach meinem Einstieg bei der KETO Auto-Center AG entwickelte sich vieles sehr dynamisch. Ich übernahm zunächst die Markenverantwortung für Mercedes-Benz, ein Jahr später die Verkaufsleitung und danach die Geschäftsführung. Schliesslich kaufte ich dem damaligen Geschäftsführer Mario Gozzer seine Aktienanteile ab. Als später bei Kenny's Auto-Center der Geschäftsführer ausfiel, schlug ich meinem Vater vor, die beiden Unternehmen zusammenzuführen und die Geschäftsführung der neuen Gruppe zu übernehmen. Damit nahm die eigentliche Nachfolgeregelung ihren Lauf.

Wie konntest du eine eigene Handschrift entwickeln, ohne die Tradition zu verlieren?
Bei der Fusion trafen zwei unterschiedliche Unternehmenskulturen aufeinander. Unser Ziel war, aus beiden Unternehmen das Beste mitzunehmen und die stärksten Werte, Prozesse und Traditionen zusammenzuführen. Ich konnte viele eigene Ideen einbringen, stimmte sie aber eng mit meinem Vater, dem damaligen Investor Thomas Baggenstos und der Geschäftsleitung ab. So entstand etwas Neues, ohne die Wurzeln von Kenny's zu verlieren.

Welche familiären und finanziellen Fragen waren besonders anspruchsvoll?
Ein zentraler Punkt war der Verkaufspreis. Wir liessen das Unternehmen von zwei Treuhandgesellschaften bewerten und erhielten damit eine neutrale Grundlage. Trotzdem war es für mich zunächst schwierig, dass ich für die Aktien den gleichen Preis bezahlen musste wie den übrigen Investoren. Das belastete die Beziehung zu meinem Vater eine Zeit lang. Rückblickend bin ich stolz darauf, dass ich keinen Familienrabatt erhalten und die

Übernahme aus eigener Kraft finanziert habe. Es gab keine Sonderlösung und damit auch keine Diskussionen innerhalb der Familie, beispielsweise mit meiner Schwester. Die transparente Regelung war letztlich der richtige Weg.

↘

«Rückblickend bin ich stolz darauf, dass ich keinen Familienrabatt erhalten habe.»

Welche Rolle spielten externe Begleiter und die Geschäftsleitung?
Bank, Treuhänder und insbesondere BDO unterstützten uns bei der Aktienübernahme. BDO half als neutrale Stelle auch dabei, schwierige Gespräche sachlich und konstruktiv zu führen. Gleichzeitig bezogen wir die Geschäftsleitung frühzeitig ein. Ihre operative Erfahrung war entscheidend dafür, dass die Nachfolge nicht nur auf Eigentümerebene geregelt, sondern auch im Unternehmensalltag mitgetragen wurde.

Was half dir, deinen eigenen Führungsstil zu entwickeln?
Dass ich zunächst in der Partnerfirma verschiedene Funktionen übernehmen konnte, war sehr wertvoll. Ich wuchs schrittweise in die Verantwortung hinein und konnte später bewusster beurteilen, welche Ansätze aus beiden Unternehmen sinnvoll waren. Zusätzlich profitierte ich von meiner Führungserfahrung aus dem Militär und meinem früheren Start-up. Diese unterschiedlichen Erfahrungen halfen mir, meinen eigenen Stil zu entwickeln.

Wo steht Kenny's heute und welche Ziele verfolgt das Unternehmen?
Kenny's steht heute stabil und zukunftsorientiert da. Wir haben neue Standorte realisiert, moderne Betriebe geschaffen und den Fokus auf Qualität, Kundenerlebnis und Premiummobilität verstärkt. Strategisch beschäftigen uns insbesondere Elektromobilität, Digitalisierung, effiziente Prozesse und die Weiterentwicklung unserer Standorte. Mit Volvo und Polestar haben wir zwei zusätzliche Marken integriert und unser Angebot breiter aufgestellt. Unser langfristiges Ziel ist klar: Wir wollen der begehrteste Autohändler der Schweiz werden – für unsere Kundinnen und Kunden genauso wie für unsere Mitarbeitenden. Gleichzeitig wollen wir ein persönliches Familienunternehmen bleiben, bei dem Nähe, Verlässlichkeit und unkomplizierter Service im Zentrum stehen.

↘

«Wir wollen der begehrteste Autohändler der Schweiz werden – für Kunden genauso wie für Mitarbeitende.»

Was rätst du anderen Familienunternehmen, die vor einer Nachfolge stehen?
Eine Nachfolge ist kein Zuckerschlecken. Es braucht den Willen, Verantwortung zu übernehmen, viel zu leisten und gleichzeitig Freude an der Arbeit zu haben. Ohne echte Leidenschaft für das Unternehmen und die Branche funktioniert es langfristig nicht. Bevor man eine Nachfolge ausschliesst, sollte man sie deshalb ernsthaft prüfen und das Unternehmen, den Beruf und das Handwerk richtig kennenlernen. Wenn dabei Freude und Interesse entstehen, kann man schrittweise mehr Verantwortung übernehmen. Ich verstehe aber auch alle, die sich bewusst dagegen entscheiden. Eine Nachfolge bringt grosse Erwartungen mit sich. Umso schöner ist es, wenn ein Familienunternehmen erfolgreich über Generationen weitergeführt werden kann.

Interview: Peter Arnold,
Head Communications & Partnerships



Wir analysieren Ihr Immobilienportfolio individuell und ganzheitlich.

MIGROS BANK

Mehr erfahren:
migrosbank.ch/potenzial

OPERA AG: Pioniergeist über Generationen

Was in den 1990er-Jahren als Wanderdisco begann, ist heute ein etablierter Technikpartner für anspruchsvolle Veranstaltungen. Die OPERA AG hat den Wandel der Branche von Anfang an miterlebt und mitgeprägt. Im Gespräch erzählen Thomas und Flavio Schärer, wie sich Technik und Unternehmen entwickelt haben, was eine erfolgreiche Übergabe an die nächste Generation ausmacht und weshalb bei aller Innovation am Ende immer der Mensch und das Erlebnis im Mittelpunkt stehen.

Opera hat als Wanderdisco angefangen. Wie wurde daraus ein Technikpartner für grosse Anlässe?
Thomas Schärer: Das hatte viel mit der Zeit zu tun. In den 90er-Jahren verschwanden die Wanderdiscos nach und nach. Gleichzeitig wurden die Anlässe grösser und anspruchsvoller. Die Veranstalter brauchten jemanden, der die Technik professionell im Griff hat.

Dazu kam ein grosser Sprung bei der Technik: Projektoren wurden leichter und viel heller. Lautsprecher wurden kleiner und trotzdem stärker. Damit wurden Präsentationen und Auftritte möglich, die zuvor technisch nicht umsetzbar waren.

Das OPERA-Team um den früheren Inhaber Markus Hofer hat diese Entwicklung von Anfang an mitgeprägt. Man darf sie zu Recht als Pioniere bezeichnen. Unsere Rolle ist dabei klar: Wir sind der technische Partner. Wir helfen unseren Kundinnen und Kunden, ihre Ideen mit den passenden technischen Mitteln in ein emotionales Erlebnis zu verwandeln.

2015 haben Sie die OPERA AG zusammen mit Ihrer Frau Ruth übernommen. Wo haben Sie eigene Akzente gesetzt?
Thomas Schärer: Nach der Übernahme haben wir uns verstärkt auf Firmenanlässe konzentriert: Generalversammlungen, Marketing- und Produktpräsentationen, Symposien und Podiumsdiskussionen. In diesem Bereich habe ich über viele Jahre Erfahrung und ein grosses Netzwerk aufgebaut.

Ende 2024 haben Sie die OPERA AG in die nächste Generation übergeben. Wie sind Sie das angegangen?
Thomas Schärer: Eine Firma übergibt man nicht von heute auf morgen. Deshalb habe ich schon 2017 begonnen, die Nachfolge aufzubauen. Unser Sohn Flavio war damals als freischaffender Tontechniker in der ganzen Veranstaltungsbranche unterwegs: international bei Konzerten und Tourneen, in der Schweiz bei öffentlichen Anlässen und Firmenveranstaltungen.

Schritt für Schritt haben wir die wichtigen Themen miteinander besprochen. So wollten wir herausfinden, ob er diese grosse Aufgabe und Verantwortung übernehmen möchte. Er wollte, und Ende 2024 haben wir die Übergabe erfolgreich umgesetzt.

Wie ist die OPERA heute aufgestellt?
Thomas Schärer: Wir haben die Firma aufgeteilt. Flavio ist Inhaber der OPERA AG. Sie führt alle bisherigen Bereiche weiter: Veranstaltungstechnik, multimediale Festinstallationen und den Venue Service. Beim Venue Service betreuen wir die Technik an Veranstaltungsorten wie dem Stadion Letzigrund, dem AURA Zürich oder dem Campussaal der Fachhochschule Nordwestschweiz. Dort sind wir für die Kunden die Ansprechpartner in allen technischen Fragen.



Generationenwechsel im Zeichen des 30-Jahr-Jubiläums: Thomas und Flavio Schärer mit Moderatorin Vanessa Meier.

Dazu kommt meine OPERA Services AG. Sie besitzt die Geschäftsliegenschaft und betreibt das AVA Studio für Livestreams und Content Creation, zusammen mit der Atelier Olive GmbH (Renato Morichetti).

Im Moment leiten Flavio und ich die OPERA AG gemeinsam als Co-CEOs. Das ist eine Übergangslösung. Wir haben Spass an der Zusammenarbeit und können so die Übergabe der verschiedensten Aufgaben strukturiert aufgleisen. Ich betreue weiterhin mein Netzwerk, das allerdings auch mehr und mehr in Pension geht. Flavio baut in dieser Zeit sein eigenes Netzwerk auf und aus.

Flavio, wo steht die OPERA AG in fünf Jahren?
Flavio Schärer: Wir wollen aus eigener Kraft gesund wachsen, unsere bestehenden Kundenbeziehungen pflegen und uns gemeinsam mit unseren Kunden weiterentwickeln. Gleichzeitig möchten wir auch in Zukunft grosse und herausfordernde Projekte umsetzen. Dafür bauen wir unsere Technik und unser Know-how laufend aus und entwickeln unser Team gezielt weiter.

Dass wir im September 2026 mit dem «Pink Rabbit Dinner Spektakel», das wir gemeinsam mit unserem Partner AURA umsetzen dürfen, unseren ersten XAVER in der Kategorie «Best Public Event» gewonnen haben, zeigt uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Solche Projekte entstehen durch eine enge Zusammenarbeit und ein Team, das mit viel Engagement gemeinsam etwas Besonderes schafft. Diesen Weg möchten wir weitergehen.

Thomas, was geben Sie Flavio mit auf den Weg?
Thomas Schärer: Loyalität, Fairness, Verlässlichkeit und Wertschätzung zahlen sich aus. Auch wenn es immer wieder Momente gibt, in denen man daran zweifelt.

Flavio, was machen Sie anders als Ihr Vater?
Flavio Schärer: Ich gehe viele Dinge technischer an und bringe durch meinen beruflichen Werdegang einen anderen Blick mit. Dadurch traue ich mich, neue Bereiche zu erschliessen, die für die OPERA AG bisher weniger im Fokus standen. Ein gutes Beispiel ist der Motorsport mit dem 24-Stunden-Rennen in Le Mans. Auch im Messebereich konnten wir neue Kunden gewinnen, die wir heute bei verschiedenen Projekten begleiten dürfen. Dabei geht es mir nicht darum, alles anders zu machen, sondern auf dem Bestehenden aufzubauen und neue Möglichkeiten zu nutzen.

Thomas, und was wird Ihnen fehlen, wenn Sie einmal ganz loslassen?
Thomas Schärer: Ganz klar die Begegnungen mit Kunden und Teamkolleginnen und -kollegen. Wir dürfen so viele spannende Anlässe technisch begleiten. Dabei haben wir das Privileg, Persönlichkeiten aus Sport, Kultur und Politik zu hören, zu erleben und manchmal sogar persönlich kennenzulernen.

Was fordert ein Business-Event wie das Wirtschaftsforum von Ihnen und Ihrem Team?
Thomas Schärer: Das Wirtschaftsforum lebt von starken Persönlichkeiten, aktuellen Themen und spontanen Gesprächen. Für mich und mein Team bedeutet das, den Anlass von Anfang an mitzudenken und den passenden technischen Rahmen zu schaffen. Die Sprache muss im ganzen Raum klar verständlich sein, Präsentationen und Einspieler müssen im richtigen Moment laufen und die Wechsel auf der Bühne reibungslos funktionieren.

Durch unsere langjährige Zusammenarbeit mit der FRZ Flughafenregion Zürich kennen wir die Abläufe und Anforderungen sehr gut. Trotzdem lassen sich nicht alle Eventualitäten im Voraus einplanen: Ein Podium dauert länger oder ein Inhalt wird kurzfristig angepasst. In solchen Momenten gilt es, den Überblick zu behalten, schnell zu entscheiden und ruhig zu reagieren. So schaffen wir den Rahmen für Erlebnisse, die bei den Gästen in Erinnerung bleiben.

Gibt es einen Moment aus den bisherigen Wirtschaftsforen, auf den Sie besonders stolz sind?
Thomas Schärer: Ein besonderer Höhepunkt war sicher das 25-Jahr-Jubiläum. Stolz macht mich aber vor allem die Entwicklung über all die Jahre. Wir durften viele zukunftsweisende Ideen der FRZ technisch umsetzen und das Wirtschaftsforum bei der Weiterentwicklung unterstützen.

Besonders schön ist jeweils der Moment, wenn auf der Bühne das erste Wort fällt und alles zusammenspielt. Dann wird aus vielen Stunden Vorbereitung ein echtes Erlebnis. Wenn sich die Verantwortlichen ganz auf ihre Gäste und die Inhalte konzentrieren können, haben wir unsere Aufgabe erfüllt.

Wie bereiten Sie sich bei einem Anlass dieser Grösse auf mögliche technische Ausfälle vor?
Flavio Schärer: Eine hundertprozentige Sicherheit gibt es nicht. Wir tun sehr viel dafür, dass Probleme gar nicht erst entstehen oder schnell gelöst werden. Dazu prüfen wir die Systeme im Vorfeld, halten Ersatzgeräte bereit und sichern wichtige Komponenten mehrfach ab.

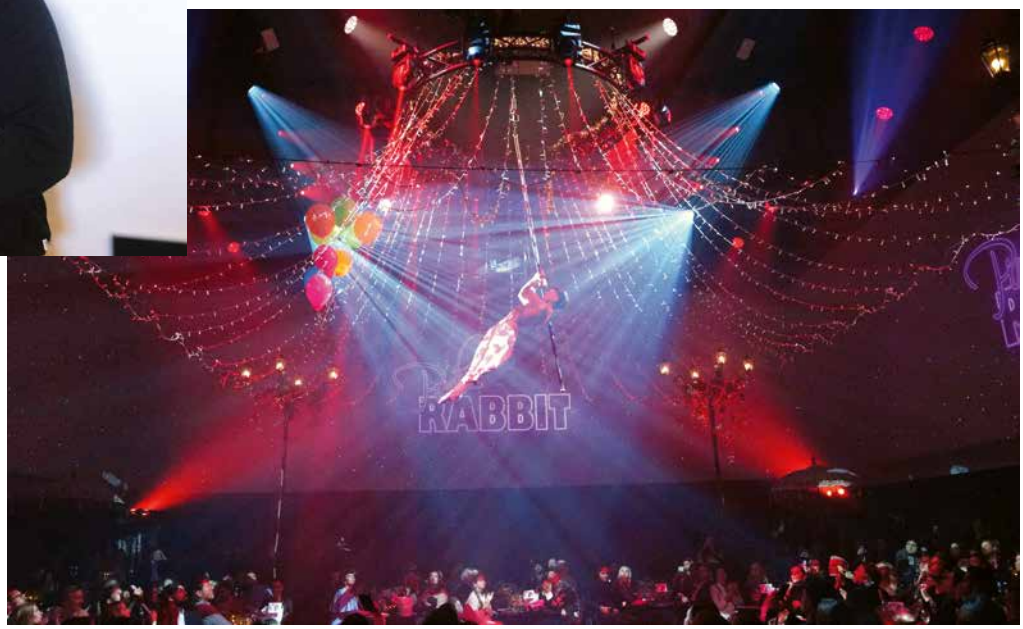
Mindestens genauso entscheidend ist das Team. Jeder muss seine Aufgabe kennen und im richtigen Moment handeln können. Wenn etwas Unvorhergesehenes passiert, bleiben wir ruhig, sprechen uns kurz ab und lösen es. Im besten Fall bekommen die Gäste davon nichts mit und das Erlebnis bleibt ungestört.

Wie sorgen Sie dafür, dass Ihr Team mit der technischen Entwicklung Schritt hält?
Flavio Schärer: Die technische Entwicklung gehört bei uns zum Alltag. Wir besuchen Schulungen und Fachmessen, testen neue Systeme und tauschen unsere Erfahrungen im Team aus.

Dabei ergänzen sich die Generationen sehr gut: Die erfahrenen Mitarbeitenden bringen ihr Wissen und ihre Routine ein, während unsere Lernenden und jungen Fachkräfte neue Ideen und einen selbstverständlichen Umgang mit aktuellen Technologien mitbringen. Entscheidend ist für uns aber nicht, ob etwas neu ist. Es muss zuverlässig funktionieren und uns dabei helfen, für unsere Kundinnen und Kunden noch bessere Erlebnisse zu schaffen.

Bei einem Event arbeiten viele Partner und Spezialisten zusammen. Wie wird daraus ein stimmiges Ganzes?
Flavio Schärer: Ein gutes Zusammenspiel beginnt mit Vertrauen. Viele unserer Partner kennen wir seit Jahren. Wir wissen, wie sie arbeiten, und können uns aufeinander verlassen. Wir bauen auf langjährige Partnerschaften. über Generationen weitergeführt werden kann.





Oben: Thomas und Flavio Schärer mit dem Bronze Xaver Award für die Produktion «Pink Rabbit», ausgezeichnet in der Kategorie Best Public Event.

Rechts: Einblick in die Produktion «Pink Rabbit» im AURA Zürich.

SWICA



Wissen Sie, was Absenzen Ihr Unternehmen wirklich kosten?

Weniger Ausfälle, mehr Leistungsfähigkeit: Die SWICA Absenzenkosten-Analyse zeigt Ihr Einsparpotenzial auf. Finden Sie heraus, welchen Mehrwert ein gesundes Arbeitsumfeld für Ihr Unternehmen schaffen kann.

Jetzt kostenlos analysieren
Einfach QR-Code scannen oder via Webseite mehr erfahren: **swica.ch/absenzenkosten**

Neue Wohnungen, Sporthallen und Arbeitsplätze

255 Mietwohnungen im Dübendorfer Hochbord, ein neues Sportzentrum und zwei Arealentwicklungen in Wangen-Brüttisellen und zusätzliche Logistikkapazitäten in Bülach: Diese Projekte erweitern das Wohn-, Arbeits- und Freizeitangebot der Flughafenregion Zürich.

Das Sportzentrum Zürich hat Mitte August 2026 den Betrieb aufgenommen. Auf mehr als 23'000 Quadratmetern bietet die Anlage 13 Sporthallen und Trainingsmöglichkeiten für über 30 Sportarten. Das Investitionsvolumen beträgt rund 65 Millionen Franken.

Das Zentrum verbindet Sport, Bildung, Medizin und Regeneration. Zum Angebot gehören unter anderem Tennis, Padel, Kunstturnen, Rhythmische Gymnastik und Mannschaftssportarten. Die Infrastruktur steht dem Breiten-, Nachwuchs- und Leistungssport zur Verfügung und schafft zusätzliche Möglichkeiten für Vereine, Schulen und Privatpersonen.

Bülach: Seit dem 1. September 2026 nutzt Galaxus in Bülach ein zusätzliches Lager mit 9'000 Quadratmetern Fläche. Betreiber ist der Logistikdienstleister Fiege. Der Standort übernimmt häufig bestellte Artikel sowie Lieferantenware, die ohne Zwischenlagerung verpackt und weitergeschickt wird.

Künftig soll Bülach rund zehn Prozent des bisherigen Bestellvolumens des Zentrallagers Wohlen abwickeln. Zum Start arbeiten rund 30 Personen am Standort. Für den geplanten Vollbetrieb Anfang 2027 werden rund 150 Mitarbeitende erwartet. Die meisten Stellen entstehen laut Galaxus neu für das Geschäft mit dem Onlinehändler.









Brüttiseller Tor: Mit der Grundsteinlegung im September 2026 ist das Brüttiseller Tor vom Aushub in die Hochbauphase übergegangen. An der Autobahneinfahrt Brüttisellen entstehen vier Baukörper mit 181 Wohnungen sowie rund 5'100 Quadratmetern Büro- und Gewerbefläche. Das höchste Gebäude erreicht 72 Meter.

Allreal realisiert die Überbauung. Die Häuser B und C wurden an die Suva veräussert; ihre schlüsselfertige Übergabe ist für Herbst 2029 vorgesehen. Zusammen umfassen diese beiden Gebäude 89 Wohnungen sowie weitere Mietflächen für Büro und Verkauf. Geschätztes Investitionsvolumen: 130 Mio. Franken.



Walder Areal: Vier Etappen für ein neues Quartier. Das ehemalige Schuhfabrikgelände in Brüttisellen soll sich schrittweise zu einem Quartier für Wohnen, Arbeiten und Begegnung entwickeln. Historische Backsteinbauten bleiben erhalten und werden durch Neubauten ergänzt.

Geplant sind ein öffentlich zugänglicher Quartierplatz, Grünflächen und neue Durchwegungen. Die langfristige Finanzierung erfolgt durch die Familie Walder.

Die Entwicklung des Walder Areals ist in vier Bauetappen vorgesehen. Den Auftakt bildet ein Holzbau mit 52 Wohnungen und Gemeinschaftsräumen. Weitere Etappen umfassen zusätzliche Wohnungen, ein Hochhaus sowie die Transformation historischer Gebäude. Im ehemaligen Fabrikgebäude ist Loftwohnen geplant.

Dübendorf: 255 Wohnungen im Hochbord – Mit Yardino plant die Beerstechers Hofgarten KLG im Quartier Hochbord 255 Mietwohnungen und rund 5'500 Quadratmeter Gewerbeflächen. Zwei Hochhäuser und ein vier- bis fünfgeschossiger Sockelbau umschliessen einen Innenhof mit über 10'000 Quadratmetern begrünter Parkfläche.

Vorgesehen sind unterschiedliche Wohnungstypen für Singles, Paare und Familien. Die Gewerbeflächen bieten Nutzungsmöglichkeiten für Gesundheit, Fitness, Kinderbetreuung, Gastronomie und Nahversorgung. Der Bahnhof Stettbach liegt rund zehn Gehminuten entfernt. Der Baustart ist für Sommer 2027 vorgesehen, der Bezug voraussichtlich für Winter 2029.

Peter Arnold
Head Communications & Partnerships

Talentförderung als Investition in Mitarbeitende und Unternehmen

Menschen sind der wichtigste Erfolgsfaktor der SVTI-Gruppe. Aus diesem Grund wird auf eine ganzheitliche Personalentwicklung gesetzt, die fachliche Kompetenzen, Eigenverantwortung, Innovationskraft und Führungspotenzial gezielt stärkt. Mit dem Talentförderungsprogramm erhalten ausgewählte Mitarbeitende die Möglichkeit, ihre Entwicklung aktiv voranzutreiben. Im Gespräch erzählen Dr. Claudia Thurnherr, Wissenschaftlerin im Nuklearinspektorat, und Philip Kicherer, Leiter der Qualifizierungsstelle ZfP Schweiz im Nuklearinspektorat, welche Erfahrungen sie besonders geprägt haben, welchen Wert Mentoring und Weiterbildung haben und weshalb Talentförderung nicht nur für die Teilnehmenden, sondern auch für das Unternehmen einen Mehrwert schafft.

An welchen Moment oder welche Begegnung aus dem Programm erinnerst Du Dich besonders – und weshalb?

Philip: Für mich war bereits die Nominierung ein besonderer Moment. Gefragt zu werden, ob man am Talentförderungsprogramm teilnehmen und sich gezielt weiterentwickeln möchte, habe ich als grosse Wertschätzung empfunden. Es vermittelt einem das Gefühl, dass die eigene Arbeit gesehen wird und das Unternehmen bereit ist, bewusst in die weitere Entwicklung zu investieren. Das hat meine Motivation von Anfang an zusätzlich gestärkt.

Claudia: Für mich waren es vor allem die Gespräche mit meiner Mentorin. Sie hat sich Zeit genommen, mich bei meiner Weiterbildung beraten und mit mir Möglichkeiten sowie Vor- und Nachteile besprochen – das habe ich als grosse Wertschätzung erlebt. Gleichzeitig öffnet das Programm Türen bis hin zur Geschäftsleitung und schafft Kontakte, die im Arbeitsalltag sonst weniger selbstverständlich entstehen.

Wie erlebst Du das Zusammenspiel von Mentoring, persönlichem Gestaltungsspielraum und den Anforderungen des Tagesgeschäfts?

Claudia: Ich erlebe den Gestaltungsspielraum als sehr gross und konnte selbst entscheiden, in welche Richtung ich mich weiterentwickeln möchte. Gleichzeitig unterstützt das Unternehmen die Weiterbildung stark und gibt mir die nötige Flexibilität, sie mit meinem Arbeitsalltag zu verbinden. Natürlich braucht eine solche Weiterbildung Zeit und persönlichen Einsatz, aber ich konnte sie gut mit meinem Tagesgeschäft vereinbaren. Besonders hilfreich war es diese Entscheidung mit meiner Mentorin zu besprechen, verschiedene Möglichkeiten abzuwägen und von ihren Erfahrungen zu profitieren.

Philip: Ich konnte die Weiterbildung ebenfalls gut in mein Tagesgeschäft integrieren. Ganz nebenher geht es trotzdem nicht. Neben der Arbeit kommen Vorbereitung und Selbststudium hinzu, während die eigenen Projekte weiterlaufen. Umso wertvoller waren für mich die Unterstützung im Team und die Gespräche mit meiner Mentorin. Meine Kolleginnen und Kollegen wussten von der Doppelbelastung und waren bereit, auch einmal etwas zusätzlich zu übernehmen. Gleichzeitig konnte ich meine Abschlussarbeit so wählen, dass sie direkt Nutzen für unsere Arbeit hat: Die Ansätze zu Kanban und Kaizen haben wir im Team umgesetzt und profitieren heute davon.

Wie hat das Programm Deine Zusammenarbeit über Abteilungs- und Hierarchiegrenzen hinweg beeinflusst?

Claudia: Mit der Zeit wird es einfacher, auf Leute zuzugehen. Die Wege werden kürzer und dadurch auch effi-

zienter. Wenn man mehr Personen kennt, fällt es leichter, direkt aufeinander zuzugehen, Fragen zu stellen und andere Perspektiven einzubeziehen. Gerade dieser Austausch ist für mich sehr wertvoll. Spannend wäre deshalb, die entstandenen Kontakte auch über den jeweiligen Programmzyklus hinaus weiterzuführen, beispielsweise in Form eines Alumni-Netzwerks.

Philip: Das Netzwerk entsteht schon während des Programms, weil wir in abteilungsübergreifende Projekte der SVTI-Gruppe integriert werden. Dadurch arbeitet man mit vielen Personen im Unternehmen zusammen. Ein Alumni-Netzwerk könnte diesen Effekt verstärken, weil ehemalige und aktuelle Talente ihre Erfahrungen weitergeben. Ansätze gibt es bereits, etwa in der Nachhaltigkeitsinitiative, wo frühere und aktuelle Teilnehmende zusammenarbeiten. Nach meinem Förderungsprogramm bin ich Teil der Nachhaltigkeitsinitiative geworden, während aktuelle Kandidatinnen und Kandidaten an den KPIs mitarbeiten. Auch Hierarchiegrenzen werden kleiner. Viele Mentorinnen und Mentoren kommen aus der Geschäftsleitung. Dadurch verliert man Hemmungen, auf diese Ebene zuzugehen und Ideen einzubringen.



Philip Kicherer mit Dr. Claudia Thurnherr.

Was nimmst Du aus dem Programm langfristig mit, und was möchtest Du zukünftigen Talenten für ihre Teilnahme mitgeben?

Philip: Für mich sind es vor allem die Kompetenzen aus der Weiterbildung, die mich heute täglich begleiten. Mein Rat ist, sich zu Beginn gut zu überlegen, in welche Richtung man sich entwickeln möchte und was einem wirklich Spass macht. Man sollte die Chance nutzen, sich in einer selbst gewählten Richtung weiterzuentwickeln. Dann kann man intensiv vom Programm profitieren. Auch für das Unternehmen entsteht ein Mehrwert: Motivierte Personen bringen Ideen ein, arbeiten agil zusammen und treiben Themen aus eigener Initiative mit einem starken Netzwerk voran.

Claudia: Dem kann ich mich anschliessen. Ich kann vieles aus meiner Weiterbildung tagtäglich anwenden und habe für Aufgaben, die ich früher nach bestem Wissen und Gewissen gemacht habe, neue Inputs erhalten. Das steigert Effizienz und Qualität meiner Arbeit. Gleichzeitig entsteht Motivation daraus, dass man merkt, dass die Firma in einen investiert und man mitgestalten kann. Es ist ein Geben und Nehmen. Das Unternehmen investiert in die Entwicklung, und das Wissen fliesst wieder in Projekte und Teams zurück. Zukünftigen Talenten würde ich raten, diese Chance zu nutzen, sich auf Neues einzulassen, Fragen zu stellen und möglichst viel mitzunehmen – für sich selbst und für das Unternehmen.

Talentförderungsprogramm der SVTI-Gruppe

Die SVTI-Gruppe vereint den SVTI und die Swiss Safety Center AG. Gemeinsam engagieren sie sich für technische Sicherheit, Risikomanagement und Prävention. Mit Inspektionen, Prüfungen, Zertifizierungen, Aus- und Weiterbildungen tragen sie dazu bei, Risiken frühzeitig zu erkennen, Schäden zu verhindern und Menschen, Umwelt sowie Anlagen zu schützen. Um diesem Anspruch auch künftig gerecht zu werden, wird gezielt in die Entwicklung ihrer Mitarbeitenden investiert.

Im Rahmen eines mehrjährigen Talentförderungsprogramms fördert die SVTI-Gruppe Mitarbeitende mit besonderem Fach- oder Führungspotenzial. Ausgewählte Teilnehmende absolvieren eine Potenzialanalyse und profitieren von individuell abgestimmten Weiterbildungen, Coachings und einem Mentoring durch Mitglieder des Gruppenmanagements. Ziel ist es, fachliche, methodische und persönliche Kompetenzen gezielt auszubauen, Verantwortung zu fördern und zukünftige Fach- und Führungskräfte innerhalb der Organisation zu entwickeln.

Erfahren Sie mehr unter safetycenter.ch

Events im dritten Quartal 2026

Future Skills, Cybersecurity, Unternehmensbesuche und regionale Zusammenarbeit: Die FRZ Flughafenregion Zürich verband im dritten Quartal 2026 fachlichen Austausch mit persönlichen Begegnungen.

Führung und Zukunftskompetenzen: Bei «Future Skills for Success» am 8. Juli sprach Eva Pauline Bossow über die Anforderungen an zukunftsfähige Führung. Im Podium diskutierte sie mit Markus Gfeller (gategroup), Jan Jacob (Randstad) und Moritz Marti (HR Campus). Partner waren HR Today und die ZRH Community. Am 20. August zeigte Prof. Dr. Andreas Krafft beim gemeinsamen Anlass von FRZ und ZRH Community im Circle, wie Hoffnung und positive Zukunftsbilder die Handlungsfähigkeit stärken.

Beim CEO Lunch am 9. September erläuterte Nora Teuwsen, Vorsitzende der Geschäftsleitung von ABB Schweiz, die Bedeutung klarer Werte, dezentraler Verantwortung und langfristigen Denkens. Über 130 Gäste besuchten am 22. September «Leistung am Limit» bei memox im Circle. Karl Egloff, Daniel Landert, Livia Altmann und Maurizio Folini diskutierten Erfahrungen aus Extremsport, Rettungswesen und Wirtschaft. Lukas A. Herzog moderierte den Anlass von FRZ, ZRH Community und HR Today.

Digitalisierung und Kommunikation: Der ICT Roundtable am 8. September bei Microsoft Schweiz behandelte Cybersecurity und digitale Souveränität. Florian Schütz (BACS) ordnete die Bedrohungslage ein; Lukas Hebeisen (Swisscom) und Luca Cappiello (Aveniq) vertieften souveräne Cloud-Lösungen und vorausschauende Cyberabwehr.

Bei blue Entertainment AG in Volketswil entstanden am 15. September drei FRZ-Panels zu Digital Workplace und Cloud, Sicherheit und Gesundheit sowie Leadership. Sylwina Spiess moderierte Fachleute von HP, Hewlett Packard Enterprise, Klein Computer System AG, SWICA, AFC, Swiss Safety Center, Randstad und BDO.

Das Marketing & Communication Barcamp am 18. September bei MAMA SHELTER Zurich widmete sich mit Stämpfli Kommunikation und Kontx Kommunikation der Kundengewinnung sowie der Rolle von Content, Marke und KI. Am 23. September ergänzte «ChatGPT & KI in der Praxis 2.0» das Programm.

Christian Sutter (Climeworks), Andreas Krafft, Coralie Klaus Boecker (ZRH Innovation Hub) und Moderator Lukas Herzog beim Event von FRZ und ZRH Community bei memox.





NXTwork Cocktail-Wettbewerb

Geschäfts- und Standortentwicklung:

Beim Open Doors am 25. August gewährte Coca-Cola HBC Schweiz in Dietlikon Einblicke in Abfüllung, Etikettierung und Qualitätssicherung. Weitere Themen waren das neue Hochregallager und die Zusammenarbeit mit der Gemeinde und weiteren Stakeholders.

Der ImmoLunch am 27. August im Riverside in Glattfelden behandelte zirkuläres Bauen. Florian Robineck (conspark), Mercedes Hannelore Rittmann-Frank (Saint-Gobain Schweiz) und Uwe Kuhfeldt (Rigips) erläuterten Rahmenbedingungen und praktische Lösungen, darunter Gipsrecycling.

Am 16. September war das Netzwerk zum Open Doors bei Häusermann Automobile AG in Illnau-Effretikon eingeladen.

Beim dritten Städte- und Gemeinde-Workshop diskutierten rund 40 Vertreterinnen und Vertreter der 14 Städte und Gemeinden über New Zurich. Marcel Muri präsentierte die digitale New Zurich Map, Vanessa Reis von Zürich Tourismus erläuterte das Potenzial und die Bedeutung der Region als Kongress- und Veranstaltungsdestination. Andreas Campi und Philip Hohl stellten die Standortsuche für eine neue Handballarena vor.

Sport und persönliche Begegnungen:

Der vierte FRZ Golf-Event am 1. Juli in Augwil verband 9-Loch-Turnier und Schnuppergolf mit einem Interview mit Olympiateilnehmerin Fabienne In-Albon.

Am 3. Juli stand der NXTwork Velo Friday auf dem Programm.

Zum Summer Event am 28. August traf sich das Netzwerk im Gottlieber Seecafé: mit Manufakturbesuch, Kulinarik und Musik von DJ Tony, unterstützt durch Eventpartner Condair.

Den Business Lunch am 23. September im Hilton Zurich Airport besuchten 120 Gäste. Managing Director Stefan Winistoerfer stellte die Meeting- und Konferenzangebote des renovierten Hotels vor.

Unternehmensnachfolge zum Quartalsabschluss:

Am CEO Talk vom 29. September bei Kenny's in Dietlikon sprachen Kenny und Marc Eichenberger sowie René A. und Lucien Chalverat unter der Moderation von Rubina Meixger über familieninterne Unternehmensnachfolge und die Übergabe von Verantwortung.



Verantwortung weitergeben:
Beim FRZ CEO Talk bei Kenny's standen die Nachfolgewege der Familien Eichenberger und Chalverat im Mittelpunkt.









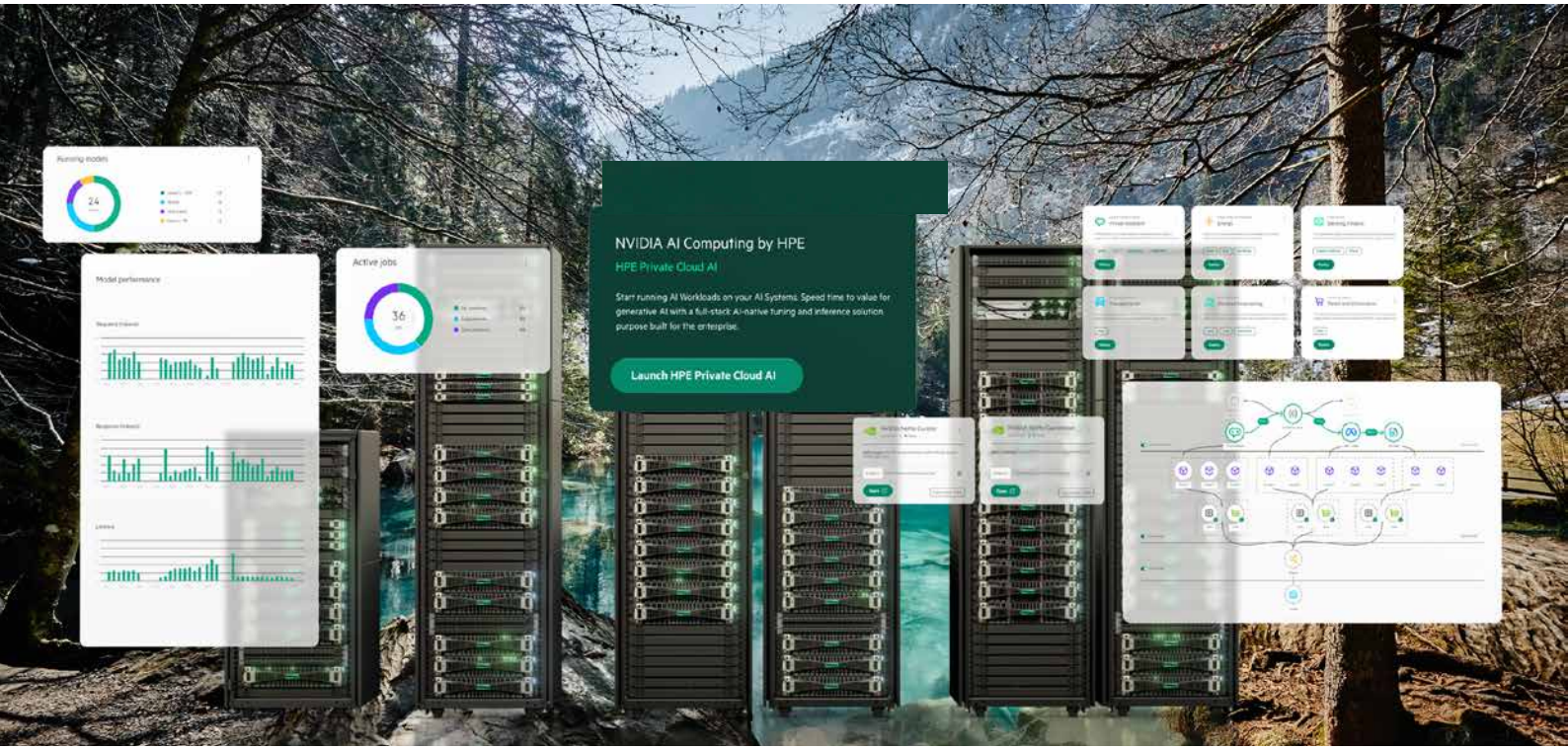




Über 120 Gäste trafen sich zum FRZ Business Lunch im Hilton Zurich Airport.

HPE Private Cloud AI

Beschleunigen Sie Ihren Weg zur **produktiven KI** mit einer **schlüsselfertigen KI-Fabrik.** Basierend auf dem validierten Design der NVIDIA Enterprise AI Factory bietet diese gemeinsam entwickelte, integrierte und vorkonfigurierte Private Cloud den KI- und IT-Teams leistungsstarke Werkzeuge für Innovationen. Gleichzeitig **vereinfacht** sie den Betrieb und hält Ihre **Daten unter Ihrer Kontrolle.**



Wir bringen Künstliche Intelligenz in den Alltag

Klein Computer System AG bringt mit HPE Private Cloud AI eine leistungsstarke, sichere und sofort einsatzbereite KI-Lösung in Ihr Unternehmen. Die Vorteile auf einen Blick:

- **Sofort einsatzbereit:** Schnelle Implementierung ohne Programmieraufwand
- **Automatisierung:** KI-basierte Prozesse für schnelle Ergebnisse
- **Personalisierter Service:** Kundenbetreuung optimieren und Umsatz steigern
- **Datenschutz und Kontrolle:** Ihre Daten bleiben privat und geschützt

Mit HPE Private Cloud AI erschliessen Sie KI-Potenziale schnell und sicher. Werden Sie zum Vorreiter Ihrer Branche. Weitere Informationen zu HPE Private Cloud AI und AI Workshops: **HPE@klein.ch**











Über 130 Gäste, Erfahrungen aus Extremsport und Wirtschaft: «Leistung am Limit» bei memox im Circle am Flughafen Zürich.

Cybersecurity und digitale Souveränität im Fokus: Florian Schütz vom BACS, Lukas Hebeisen von Swisscom und Luca Cappiello von Aveniq am ICT Roundtable.











was treibt ihre branche wirklich an?

Was motiviert Fachkräfte heute wirklich zum Wechsel – und was hält sie? Die Sector Reports der aktuellen Randstad Employer Brand Studie liefern Ihnen datengestützte Insights direkt aus Ihrer Branche. Treffen Sie Entscheidungen nicht mehr nach Bauchgefühl, sondern auf Basis echter Fakten.

Finance:	Ist Lohn wirklich der einzige Wechselgrund?
Engineering:	Welche Faktoren sichern die Top-Talente von morgen?
Life Science:	Was erwarten Spezialisten von ihren Arbeitgebern?
Gesundheitswesen:	Wie wiegt Work-Life-Balance gegenüber der Vergütung?
Logistik:	Welchen Einfluss hat die Digitalisierung auf die Jobzufriedenheit?
IT:	Welche Benefits entscheiden im Kampf um die besten Entwickler?

Jetzt Branchen-Report kostenfrei herunterladen

Code scannen & eintauchen. Wählen Sie Ihren Fachbereich und sichern Sie sich den Wissensvorsprung für Ihr Recruiting.

randstad

partner for talent.

WITZIG ALTECO
DIGITAL SERVICES



Ihr Partner für Print und Smart Workplace

Wir begleiten und beraten Sie bei allen Themen rund um Dokumente und deren digitale Prozesse.

Konzentrieren Sie sich auf Ihr Kerngeschäft, den Rest machen wir: Drucken, Kopieren, Scannen und Tonernachschub. Damit «es läuft», kümmern sich unsere Servicetechniker mit kurzen Wegen und schnellen Einsatzzeiten um die volle Bereitschaft der Geräte.

Bleiben Sie flexibel und sicher: Wir haben die richtigen und zugeschnittenen Lösungen. Das Drucken von überall, Scannen ins Archiv oder in die Cloud, effizient und sicher, ist unser tägliches Geschäft. Wir verstehen Sie in jeder Ausgangslage und begleiten Sie in der Welt der Dokumente.

Und falls Sie als ICT-Unternehmen bei Ihren Kunden Hilfe bei der Betreuung der Arbeitsplätze oder für Rollouts und IMAC-Leistungen brauchen – wir sind als Partner im Smart Workplace für Sie da.

www.witzig-alteco.ch | info@witzig.ch
Hauptnummer +41 52 724 91 11 | Servicehotline +41 848 880 048

Nora Teuwsen, ABB Schweiz, sprach beim FRZ CEO Lunch über Unternehmenskultur und Eigenverantwortung.











KI-Transformation braucht Mut

Advertorial

Warum Adoption allein nicht genügt und vier Bausteine über den Erfolg der KI-Transformation entscheiden.

Zwischen grossen Versprechen und operativer Realität bleibt KI-Transformation für viele Unternehmen schwer greifbar. Leistungsfähige Modelle und Anwendungen stehen bereit, doch ihr Einsatz allein verändert noch kein Geschäftsmodell. Echte Transformation beginnt erst, wenn Unternehmen Strategie, Prozesse, Technologie und Daten gemeinsam weiterentwickeln. Das verlangt Mut, Disziplin und die Bereitschaft, auch mit Ergebnissen zu arbeiten, die nicht von Anfang an perfekt sind.

Wie gross die Unsicherheit war, zeigte sich für David Schneider, CTO von isolutions, während einer Leadership-Ausbildung an der Harvard Business School. Rund 130 Führungskräfte diskutierten souverän wirtschaftliche Fallstudien. Sobald es um KI ging, wich die Souveränität einer spürbaren Ratlosigkeit. Viele warteten auf ein verlässliches Playbook für die Transformation. Doch auch die Dozierenden konnten keines liefern.

KI folgt anderen Regeln. Generative Systeme arbeiten probabilistisch, nicht deterministisch. Das kollidiert mit Unternehmenskulturen, die auf Kontrolle, Standardisierung und Perfektion ausgerichtet sind. Gleichzeitig ist KI keine fertige Lösung, sondern eine neue Fähigkeit. Ihr Wert entsteht erst durch die Verbindung mit den richtigen Aufgaben, Prozessen und Daten. Deshalb greifen klassische Technologieeinführungen zu kurz.



Adoption ist die Eintrittskarte

Viele Unternehmen erzielen erste Erfolge mit KI für die persönliche Produktivität. Ein fundiertes KI-Literacy-Programm schafft dafür die Grundlage: Mitarbeitende müssen verstehen, was KI kann, wo ihre Grenzen liegen und welche Risiken zu beachten sind. Darauf aufbauend können Werkzeuge wie Microsoft 365 Copilot sicher eingeführt werden. Schulungen, Champions-Programme und Hackathons machen die Technologie erlebbar und verankern sie im Alltag. Ohne ein begleitetes Angebot weichen Mitarbeitende häufig auf nicht freigegebene Anwendungen aus. Damit steigt das Risiko von Shadow AI und unkontrollierten Datenflüssen.

Dieser Schritt ist notwendig, aber noch keine Transformation. Wer mit KI E-Mails schneller formuliert, Sitzungen zusammenfasst oder Informationen effizienter aufbereitet, spart Zeit. Das Unternehmen verändert dadurch jedoch noch nicht, wie es Leistungen erbringt oder Wert für seine Kunden schafft. Die eigentliche Transformation beginnt auf der Ebene der Organisation.

Vier Bausteine müssen zusammenspielen

Erfahrungen aus der Praxis, unter anderem bei einem Schweizer Pharmaunternehmen und einem Vermögensverwalter, zeigen ein klares Muster: KI-Transformation kommt voran, wenn vier Elemente gleichzeitig vorhanden sind. Fehlt eines davon, bleiben Initiativen häufig im Pilotstadium stecken oder entwickeln nur begrenzte Wirkung.

Top-down braucht es einen klaren Nordstern aus der Geschäftsleitung. Führungsteams müssen festlegen, welche Rolle KI für Strategie, Kundennutzen und Wettbewerbsfähigkeit spielen soll. Diese Orientierung schafft die notwendige Erlaubnis zum Handeln. Gerade in grossen Organisationen reicht eine Vision allein jedoch nicht aus, weil sich Strukturen nur langsam bewegen.

Bottom-up müssen Teams Geschäftsprozesse konsequent aus Kundensicht neu denken. Entscheidend ist nicht, wo einzelne Minuten eingespart werden, sondern wo KI einen messbaren Beitrag leistet: etwa durch bessere Kundenerlebnisse, schnellere Abläufe oder die Möglichkeit, mit bestehenden Ressourcen mehr Kunden zu bedienen. Hier entsteht der potenzielle Effekt auf Umsatz, Kosten und Ergebnis.

Die Plattform bildet den technologischen Rahmen. Eine sichere und skalierbare Umgebung ermöglicht den Einsatz von KI-Agenten, ohne für jeden Anwendungsfall eine neue Insellösung zu schaffen. Dazu gehören Governance, Datenschutz und ein transparenter Prozess zur Auswahl von Anwendungsfällen. Priorisiert wird nicht nach technischer Faszination, sondern nach erwartetem Nutzen.

↘

«KI-Adoption macht Mitarbeitende produktiver. Echte Transformation verändert, wie ein Unternehmen Wert für seine Kunden schafft.»

Daten entscheiden über die Qualität der Ergebnisse. Fehlende Zugriffe, veraltete Informationen, unklare Klassifizierungen und isolierte Datenbestände werden durch KI nicht behoben, sondern verstärkt. Besonders problematisch ist, dass eine Antwort plausibel klingen kann, obwohl sie auf einer fehlerhaften Grundlage beruht. Deshalb braucht es Datenstrategie, Governance, klare Datenlebenszyklen, Klassifizierung, bereinigte digitale Bestände und eine einheitliche Datenplattform.

Das Fundament ist nicht das Ziel

Ein sinnvoller Startpunkt verbindet Plattform, Daten und KI-Kompetenz. IT-Abteilungen verfügen über Erfahrung im Aufbau skalierbarer Plattformen. Gleichzeitig schafft ein Produktivitätswerkzeug einen unmittelbaren Zugang für die Mitarbeitenden. So entstehen technisches Fundament und praktische Erfahrung parallel. Doch KI-Agenten sollten langfristig mehr leisten, als täglich einige Minuten einzusparen.

Der Sprung zur echten KI-Transformation gelingt erst, wenn Top-down und Bottom-up auf diesem Fundament zusammenkommen: wenn die Geschäftsleitung den Nordstern setzt und Teams gleichzeitig Prozesse aus Kundensicht neu gestalten. Adoption macht Einzelne produktiver. Transformation verändert, wie ein Unternehmen Wert schafft. Das eine ist die Eintrittskarte, das andere das Spiel.

Die Zeit drängt. Mit dem Übergang zu KI-Agenten dürfte sich die Lücke zwischen Vorreitern und Nachzüglern weiter öffnen. Wer heute kein tragfähiges Fundament schafft, kann die Anwendungsfälle von morgen nicht zuverlässig darauf aufbauen. KI-Transformation ist eine langfristige Aufgabe. Sie lässt sich jedoch in überschaubaren Schritten angehen: mit klarem Fokus, kontinuierlichem Lernen und dem Mut, kontrolliert mit Unfertigem zu arbeiten.



David Schneider
CTO, isolutions AG

isolutions

isolutions AG, Schanzenstrasse 4c, 3008 Bern
+41 31 560 88 88, info@isolutions.ch



Open Doors bei Häusermann Automobile AG brachte Mitglieder des FRZ-Netzwerks in Illnau-Effretikon zusammen.











Der FRZ Summer Event führte das Netzwerk ins Gottlieber Seecafé am Bodensee.















Beim FRZ Open Doors bei Coca-Cola HBC Schweiz in Dietlikon erlebten die Gäste Abfüllung, Etikettierung und Qualitätssicherung.



KENNEN SIE DAS POTENTIAL IHRES BÜROS?

WENN SIE AN VERÄNDERUNGEN DENKEN, WAS MÜSSTE IHNEN IHR PROJEKTPARTNER BIETEN?

POTENTIAL OF SPACE

- ☐ **KNOWHOW.**
  Ein Unternehmen das Wissen zu Büros, Flächen und Innenarchitektur verbindet.
- ☐ **ZEITERSPARNIS.**
  Durch klare Prozesse und Workshops für Change und Umsetzung.
- ☐ **TRANSPARENZ.**
  «Open book» Kosten. Kosteneffizienz und sofort Budgetierung.
- ☐ **PERSÖNLICHE BETREUUNG.**
  Ein Team aus Fachspezialisten für Innenarchitektur, Design und Innenausbau sowie ein persönlicher Ansprechpartner, der Ihr Projekt von Anfang bis zum Ende koordiniert.
- ☐ **WORKLIFE.**
  Die einzigartige Bürowelt, die Sie inspiriert und Ihnen Entscheidungen erleichtert.
- ☐ **TURNKEY.**
  Ein One-Stop-Shop von der Idee bis zur schlüsselfertigen Übergabe.

Suchen Sie?

- ☐ **WORK.** Profis für moderne & zukünftige Arbeitsweisen seit 1981.
- ☐ **SPACE.** Spezialisten für Innenausbauprodukte.
- ☐ **ARCHITECTURE.** Innenarchitektur, Design, Projekt- und Bauleitung.

Love how you work. WSA



Gemacht für Zusammenarbeit

Herzliche Gastgeber für deine Meetings & Events

Wo alles begann

In Zürich begann die Geschichte von memox - mit der Überzeugung, dass grosse Ideen entstehen, wenn Menschen zusammenkommen, mutig ausprobieren, voneinander lernen und gemeinsam über sich hinauswachsen. Was als Showroom für unsere Möbel- und Raumkonzepte begann, entwickelte sich durch die Begeisterung und hohe Nachfrage unserer Kunden zur ersten memox Meeting- & Eventlocation. Heute brennen wir mehr denn je dafür, Orte und Erlebnisse zu schaffen, die Menschen inspirieren, verbinden und Raum für Neues geben. Mit einem Team aus herzlichen Gastgebern und unseren vier Locations, schaffen wir in Zürich die besten Voraussetzungen für erfolgreiche Zusammenarbeit.

- *Produktive* **Meetings**
- *Interaktive* **Workshops**
- *Fokussierte* **Seminare**
- *Reibungslose* **Konferenzen & Kongresse**
- *Feierliche* **Events**

ab 69 CHF
pro Tag und Person



Du planst eine Veranstaltung in Zürich oder Umgebung?

Wir sind für dich da.

✉ zurich@memox.com

☎ +41 (0) 44 545 26 47

memox.

40 Vertretende der 14 Städte und Gemeinden diskutierten beim dritten FRZ Städte- und Gemeinde-Workshop über New Zurich.















Der FRZ Golf-Event in Augwil verband sportliche Aktivitäten mit einem Interview mit Fabienne In-Albon und einem gemeinsamen Abendessen.













swisscom

Entdecke, was du kannst



2 Monate kostenlos testen

Unsichtbarer Schutz für mobiles Arbeiten

beem – die Sicherheitslösung für dein Unternehmen

AI

beemNet kann während 2 Monaten kostenlos getestet werden. Voraussetzung ist eine neue oder bestehende Benutzerlizenz «Protect & Connect» oder ein neues oder bestehendes Kombi-Paket beem Office.

Jetzt im Swisscom Shop beraten lassen
swisscom.ch/frz

Jahrespartner

Leadpartner New Zurich

Enjoy Zürich, Switzerland.

Platinpartner

Klein we manage your IT

THE HALL

WSA

PUBLICIS GROUPE

EqualVoice UNITED

verity

Official Partner

ALPINE

HPE

MIGROS BANK

Opera www.opera-ag.ch

PORSCHE Porsche Zentrum Winterthur

randstad

SWICA

swisscom

VARSCHER DIGITAL EXPERTS

Goldpartner

AFC Energie + Sicherheit
AXA
BDO
copytrend.
dormakaba
DRAWAG So geht Metall.
Hilton Zurich Airport
HÖRMANN
isolutions
memox. meeting.conferencing.event spaces
Saint-Gobain
schibli Elektrotechnik
Stämpfli Kommunikation
SVTI ASIT swiss safety center
Uber for Business
Witzig Alteco Digital Services

Medienpartner

baublatt
BILANZ
HANDELSZEITUNG
persönlich
TELE Z

Jahrespartnerschaften

Vier Frauen. Ein Boot. Und mehr als eine Atlantiküberquerung.

Advertorial

Es gibt Entscheidungen, die sich auf dem Papier nicht besonders vernünftig anhören. Die Art von Entscheidungen, bei denen Menschen zuerst kurz schweigen, dann lachen und anschliessend fragen, ob man das gerade wirklich ernst gemeint hat. Unsere Antwort darauf ist mittlerweile ziemlich unkompliziert geworden.

Im Dezember 2026 rudern wir als Team «The Seabirds» über den Atlantik. Rund 4800 Kilometer von La Gomera bis nach Antigua. Vier Frauen auf einem Boot, ohne Begleitboot und vier bis sechs Wochen mitten auf dem Ozean. Tag und Nacht wechseln sich jeweils zwei Stunden Rudern und zwei Stunden Pause ab. Wobei Pause wahrscheinlich eines der optimistischsten Wörter ist, die man dafür verwenden kann. Denn in diesen zwei Stunden soll nicht nur geschlafen, sondern auch gegessen, getrunken, navigiert, organisiert, repariert und alles erledigt werden, was notwendig ist, damit Mensch und Material auf einem Ozean funktionieren.

Je näher dieses Projekt rückt, desto häufiger kommen unterschiedliche Fragen zu Stürmen, Schlafmangel und unserer «Toilette». Doch irgendwann fragt man sich immer dasselbe: Warum? Warum entscheidet man sich freiwillig für etwas, das körperlich anstrengend, mental fordernd und ziemlich weit ausserhalb dessen liegt, was man als komfortabel bezeichnen würde?

Die Antwort darauf hat sich für mich im Verlauf dieses Projektes verändert. Am Anfang dachte ich, es gehe vor allem darum, Grenzen auszutesten. Zu schauen, wie weit man körperlich gehen kann, wie viel mentale Stärke in einem steckt oder wie man mit Herausforderungen umgeht. Ich dachte, es gehe darum, herauszufinden, was in mir selbst steckt.

Mittlerweile glaube ich, dass es um etwas anderes geht. Es geht darum, Verantwortung zu übernehmen. Und zwar nicht diese Art von Verantwortung, die auf einer Aufgabenliste steht oder die man automatisch übernimmt, weil sie zum Job oder Alltag gehört. Sondern die bewusste Entscheidung, Verantwortung für etwas zu übernehmen, von dem man keine Ahnung hat. Denn das Spannende an einem Projekt wie diesem ist, dass man ziemlich schnell merkt, dass Leistung alleine nicht besonders weit trägt.

Auf einem Ozean interessiert es niemanden, wer am meisten trainiert hat, wer die besten Voraussetzungen mitbringt oder wer die stärkste Persönlichkeit im Raum ist. Es interessiert den Atlantik auch nicht, wer gerade einen schlechten Tag hat oder wer lieber noch etwas länger geschlafen hätte. Was zählt, ist etwas anderes: Ob man sich aufeinander verlassen kann. Ob man Verantwortung übernimmt, auch dann, wenn niemand danach fragt. Ob man bereit ist, manchmal eigene Bedürfnisse hintanzustellen, weil gerade das Team wichtiger ist als die einzelne Person.

Vielleicht ist genau das eines der grössten Learnings bisher. Dass Leadership oft ganz anders aussieht, als man es sich vorstellt. Früher dachte ich bei Leadership automatisch an Menschen, die Entscheidungen treffen, Verantwortung tragen und den Weg vorgeben. Mittlerweile habe ich gelernt, dass echte Führung häufig viel leiser passiert.

Manchmal bedeutet Leadership, den Überblick zu behalten, wenn andere gerade keinen haben. Manchmal bedeutet es, im richtigen Moment zuzuhören, statt zu sprechen. Manchmal bedeutet es, zu merken, dass jemand Unterstützung braucht, noch bevor etwas gesagt wird. Und manchmal bedeutet es auch, Verantwortung abzugeben und



Die Seabirds sind weiterhin auf der Suche nach Sponsoren und freuen sich über jede Spende auf dem Weg Richtung Atlantik. Wer Teil dieses Abenteuers werden möchte, findet weitere Informationen auf the-seabirds.com oder kann sich direkt unter seabirds2026@gmail.com melden. Zudem teilen sie stets spannende Einblicke auf Instagram: the_seabirds_row

darauf zu vertrauen, dass andere diese Aufgabe genauso gut oder sogar besser lösen können. Vielleicht ist das der Grund, weshalb unser Team so gut funktioniert, obwohl wir ursprünglich vier völlig fremde Menschen waren.

Sophia bringt unglaublich viel Erfahrung mit. Als ehemalige Athletin des US-Ruder-Nationalteams und nach ihrer Pazifiküberquerung gemeinsam mit Libby inklusive Weltrekord könnte sie problemlos die Person sein, die einfach vorgibt, wie alles gemacht werden muss. Stattdessen schafft sie es, Menschen zusammenzubringen und jedem das Gefühl zu geben, gehört zu werden.

Libby besitzt diese besondere Fähigkeit, selbst in anspruchsvollen Situationen Leichtigkeit hineinzubringen. Gleichzeitig denkt sie unglaublich reflektiert und schafft es oft, Themen aus einer Perspektive zu betrachten, die anderen zunächst gar nicht auffällt.

Anna lebt wie ich in der Schweiz und hat ebenfalls erst durch dieses Projekt mit dem Rudern begonnen. Sie ist unser strategischer Kopf und wahrscheinlich einer der organisiertesten Menschen, die ich kenne. Während andere Probleme sehen, beginnt ihr Gehirn bereits damit, Lösungen und Systeme aufzubauen.

Und ich selbst? Ich bin Anima. Sportlerin, Unternehmerin und wahrscheinlich die Person im Team, die mit überzeugendem Optimismus zuerst „Ja!" sagt und danach überlegt, was das eigentlich bedeutet. Mich fasziniert die Frage, was passiert, wenn Menschen sich bewusst auf etwas einlassen, das grösser ist als sie selbst. Ich liebe es, Menschen zu motivieren und Energie hineinzubringen. Gleichzeitig habe ich aber auch gelernt, dass Begeisterung alleine nicht reicht. Dass Verantwortung nicht bedeutet, immer laut oder immer vorne zu sein.

Anfangs dachte ich übrigens ziemlich naiv, dass dieses Projekt hauptsächlich aus Rudern bestehen würde. Heute weiss ich, dass das Rudern wahrscheinlich der einfachste Teil wird.

Hinter den Kulissen laufen Sponsoringgespräche, Projektplanung, Workshops, Trainingscamps, Finanzthemen, Vereinsarbeit, technische Vorbereitungen und unzählige organisatorische Aufgaben. Dazu kommen Themen, von denen wir vor zwei Jahren vermutlich nicht einmal wussten, dass sie existieren: Elektronik auf einem Ruderboot, Sicherheitskonzepte, oder die Frage, wie man mitten auf dem Atlantik Probleme löst, die sich nicht einfach mit ChatGPT lösen lassen. Und nebenbei läuft natürlich für jede von uns noch das normale Leben weiter. Arbeit, eigene Projekte, Alltag und Verpflichtungen verschwinden schliesslich nicht einfach, nur weil man sich entscheidet, einen Ozean zu überqueren.

Wenn uns Menschen fragen, worauf wir uns am meisten freuen, erwarten viele wahrscheinlich die Antwort: auf die Karibik oder auf den Moment des Ankommens. Aber für mich ist es etwas anderes. Es ist dieser Moment vom Start in La Gomera, wenn sich das Boot vom Dock löst und plötzlich aus zwei Jahren Planung Realität wird. Wenn all die To-do-Listen, Meetings und Gedanken auf einmal verschwinden und nur noch eine Aufgabe bleibt: Rudern.

Denn am Ende treibt uns wahrscheinlich genau das an. Die Möglichkeit herauszufinden, was entstehen kann, wenn Menschen gemeinsam Verantwortung übernehmen, sich gegenseitig tragen und mutig genug sind, ihren eigenen Weg zu gehen.

Anima Willi

Next Gen Business: AI-Power HP EliteBook X Flip G2i

Das neue HP EliteBook X Flip G2i ist ein 14-Zoll-Convertible für Business-Profis, die Leistung, Sicherheit und Mobilität in einem Gerät suchen. Es ist ultraleicht, lässt sich flexibel als Laptop, Tablet oder im Zeltmodus nutzen und führt KI-Funktionen lokal aus. Touch- und Stifteingabe gehören zur Grundausstattung: Der HP USI Pen ist im Lieferumfang enthalten und sitzt geschützt in der integrierten Stiftgarage.

Die neue Dimension der Produktivität:

- **Copilot+:** KI-Unterstützung direkt auf dem Gerät.
- **HP IQ und Smart Sense:** Leistung und Akku werden automatisch optimiert.
- **Poly Camera Pro:** Auto-Framing, Blickkontakt-Korrektur und KI-Hintergrund.

Technische Daten:

- Prozessor: Intel® Core™ Ultra 7 356H, NPU mit 50 TOPS
- Display: 14" WUXGA Touch, 800 Nits, HP Sure View
- RAM/SSD: 32 GB LPDDR5x, 1 TB PCIe NVMe
- Konnektivität: 5G, Wi-Fi 7, 2 × Thunderbolt™ 4, HDMI 2.1
- Audio/Video: Poly Studio, 5-MP-IR-Kamera mit Privacy-Verschluss
- Akku: 68 Wh, 50 % Ladung in 30 Minuten
- Sicherheit: HP Wolf Security for Business

Mit einem Gewicht ab 1,29 kg und einem Magnesiumgehäuse im Farbton Atmosphärenblau ist das EliteBook X Flip G2i ein leichter Begleiter für Business-Profis.

Lass dich von Klein Computer System AG beraten.
Kontakt: **HP@klein.ch**

Klein
we manage your IT



AFC
ENERGIE + SICHERHEIT

DIE NATUR FÜHRT UNS VOR AUGEN, WIE RESSOURCEN ERTRAGREICH GENUTZT WERDEN KÖNNEN.

Wo Kräfte ineinandergreifen, entsteht Orientierung, Effizienz und Sicherheit. Genau dort setzt das AFC LessTech® Prinzip an: Wir verbinden Nachhaltigkeit, Energieeffizienz, Brandschutz und Sicherheit zu ganzheitlichen Lösungen – von der Analyse über die Umsetzung bis zur Aus- und Weiterbildung in der AFC Akademie.

AFC ENGINEERING

- AFC LessTech® Prinzip
- Energie und Nachhaltiges Bauen
- Brandschutz und Sicherheit

AFC AKADEMIE

- Lehrgänge Brandschutz und SIBE
- Praxisseminare und ERFA Tagungen
- BSV 2026 Umschulung

AFC AG Technoparkstrasse 1, 8005 Zürich | +41 58 450 00 00
info@afc.ch | afc.ch | Standorte: Zürich, Basel

EFFIZIENZ IST PLANBAR

Mediadaten

Das neue FRZ-Magazin «mag» erscheint dreimal jährlich und informiert über unsere Aktivitäten, über aktuelle Themen in der Standortentwicklung sowie über vergangene und kommende Veranstaltungen. Das «mag» wird in mehreren Versionen herausgegeben: unter anderem als eReader, PDF, LinkedIn-PDF und Print. Seien Sie bei der nächsten Ausgabe dabei.

Das FRZ Magazin wird wie folgt verbreitet:
5'000 Newsletter-Abonnenten, gegen 2'000 Printexemplare, Homepage www.flughafenregion.ch, LinkedIn-Accounts der FRZ-Geschäftsstelle mit insgesamt über 30'000 Followers, Instagram mit 1'300 Followers.

Innenseite 1/1
Randabfallend: 210 x 270 mm (plus 3 mm Beschnittzugabe und Schnittzeichen)
Im Satzspiegel: 185 x 245 mm (ohne Beschnitt / Schnittzeichen)
CHF 1'250.– Mitglieder, CHF 1'900.– Nichtmitglieder

Innenseite 1/2
Im Satzspiegel: 185 x 119,5 mm (ohne Beschnitt / Schnittzeichen)
CHF 650.– Mitglieder, CHF 975.– Nichtmitglieder

Weitere Informationen – unter anderem zu PR-Reportagen bzw. Advertorials – erhalten Sie hier: www.flughafenregion.ch/werbung
(frühere Ausgaben: www.flughafenregion.ch/magazin)

Nächste Ausgabe:
mag 01/2027 – Im Fokus: Nachhaltigkeit &
15 Jahre FRZ Flughafenregion Zürich
Inserateschluss: 26. Februar 2027

Kontakt: peter.arnold@flughafenregion.ch

Herausgeber: FRZ Flughafenregion Zürich,
c/o Hilton Zurich Airport, Hohenbühlstrasse 10, 8152 Glattbrugg,
+41 44 839 10 10, office@flughafenregion.ch

Werben in FRZ-Medien:

Save the Date

05. 11. 2026
Business Lunch im Sablier
The Circle, Flughafen Zürich

23. 11. 2026
26. Wirtschaftsforum
mit Bundesrat Martin Pfister
Convention Hall, The Circle,
Flughafen Zürich
Mit NXTwork MeetUp

04. 12. 2026
Chlaus Zmorge
mit Roberto Martullo-Blocher,
CEO der Künzli SwissSchuh AG
Eventalm, Rümlang

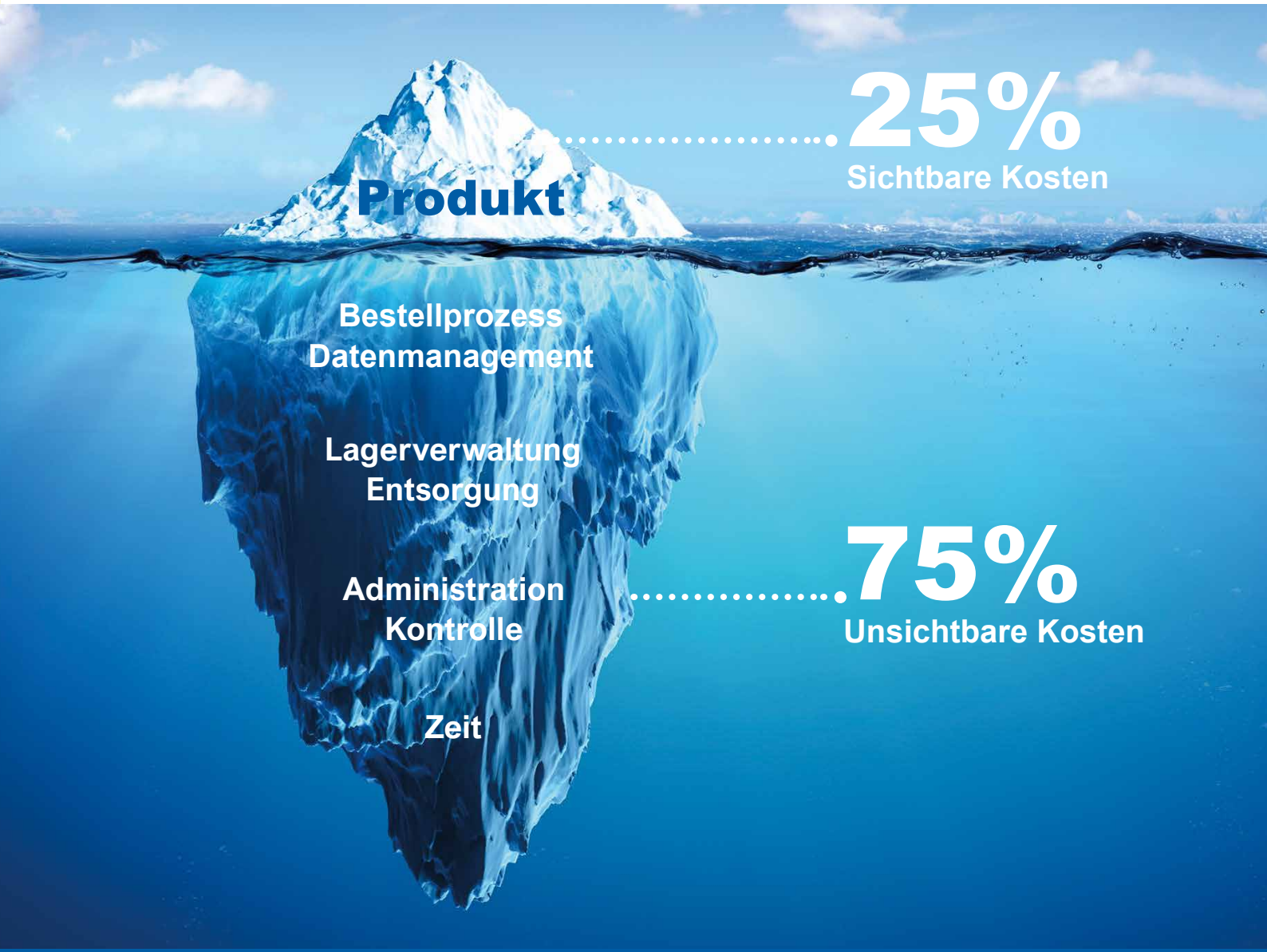
10. 12. 2026
Business Lunch
im Baracca Zermatt, Kloten

20. 04. 2027
15. Generalversammlung der FRZ
Graffland, Opfikon

01. 06. 2027
13. ImmoSummit
THE HALL, Dübendorf

TCO Optimierung

Lassen Sie uns gemeinsam Ihre Druckkosten und Bestellprozesse analysieren und optimieren.





Kontaktieren Sie uns jetzt für ein kostenloses Beratungsgespräch!

Dejan Dodic
Chief Solutions Officer
d.dodic@copytrend.ch
076 204 04 00

copytrend.
a passion for smart solutions

FRZ
Flughafenregion
Zürich

26. Wirtschaftsforum

Gemeinsam Zukunft gestalten

Mo, 23. Nov. 2026, Hyatt Regency Zurich Airport
Convention Center, The Circle

13.30 **Eintreffen und Welcome-Coffee für Teilnehmende der Power Sessions** (optional)

14.00 **Power Sessions**
Optionale Kurzseminare
← Hier geht's zur Anmeldung

15.30 **Türöffnung und Welcome-Coffee für Gäste des Hauptprogramms**

15.45 **meet & match-Sessions**
Gezielte 15-minütige 1:1-Gespräche: Bitte um Angabe bei der Anmeldung, ob die Teilnahme an den «meet & match»-Sessions gewünscht ist.

17.15 **Eröffnung 26. Wirtschaftsforum**



Sicherheit der Schweiz – gemeinsam Verantwortung übernehmen
Bundesrat Martin Pfister, Chef des Eidg. Dept. für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS)



Fit for Future – es beginnt im Kopf
Dr. Urs Lehmann, Generalsekretär International Ski and Snowboard Federation (FIS), VRP Similasan Gruppe

Verleihung FRZ Excellence Award

FRZ Excellence Award



Der Spirit der Harmonie
Dr. Lena-Lisa Wüstendörfer, Music Director Swiss Orchestra, Intendantin Andermatt Music

Schlusswort

19.20 **Apéro riche und Networking**

21.00 **Ende der Veranstaltung**



Moderation:
Florian Inhauser, Moderator und Intl. Sonderkorrespondent, Tagesschau SRF



Gastgebende:
André Ingold,
Präsident FRZ Flughafenregion Zürich



Rahel Kindermann Leuthard,
Geschäftsführerin FRZ Flughafenregion Zürich



Halime Memishi Fetishi,
Stv. Geschäftsführerin FRZ Flughafenregion Zürich

Jetzt anmelden:
https://frzh.ch/wifo26

Mainpartner: Opera www.opera-ag.ch
Premiumpartner: Atelier Olive, claranet, dormakaba, scheuss & partner, T Systems
Goldpartner: dfg, Gottlieber, HOWDEN, newhome Das Immobilienportal, SVTI ASIT swiss safety center, The Circle Zurich Airport, Zürcher Kantonalbank
Silberpartner: Blum & Grob Rechtsanwälte, immoInvest, Uber for Business
Charity-Partner: autismus schweiz autisme suisse autismo svizzera
Mobility-Partner: BG