

DIGITAL HR 2026

HR-Digitalisierung & KI in Schweizer KMU

Eine Studie der Avenir Group

«Die zentrale Frage hat sich verändert:
Nicht mehr, ob KI kommt, sondern warum
HR sie noch nicht nutzt.»



00. Inhalt

01. Vorwort & Statistik 8

02. Management Summary 12

03. Digitaler Reifegrad im HR 14

04. KI: Integration in Systeme 28

05. KI: Make, Buy or AI? 34

06. KI: Risiken & Biases 40

07. Schlussbemerkung 46



«Der grösste Hebel liegt nicht in neuen Systemen, sondern in der Aktivierung dessen, was bereits vorhanden ist.»

01. Vorwort

Digitalisierung im HR ist im grossen Wandel

Zwei Jahre nach dem öffentlichen Durchbruch von ChatGPT ist künstliche Intelligenz kein Zukunftsthema mehr. Die Technologie ist in unserem Arbeitsalltag angekommen. Die zentrale Frage hat sich verändert: Entscheidend ist nicht mehr, ob, sondern wie gut Schweizer HR-Organisationen die neuen Möglichkeiten tatsächlich nutzen. Und ob ihre technologische Basis dafür überhaupt bereit ist.

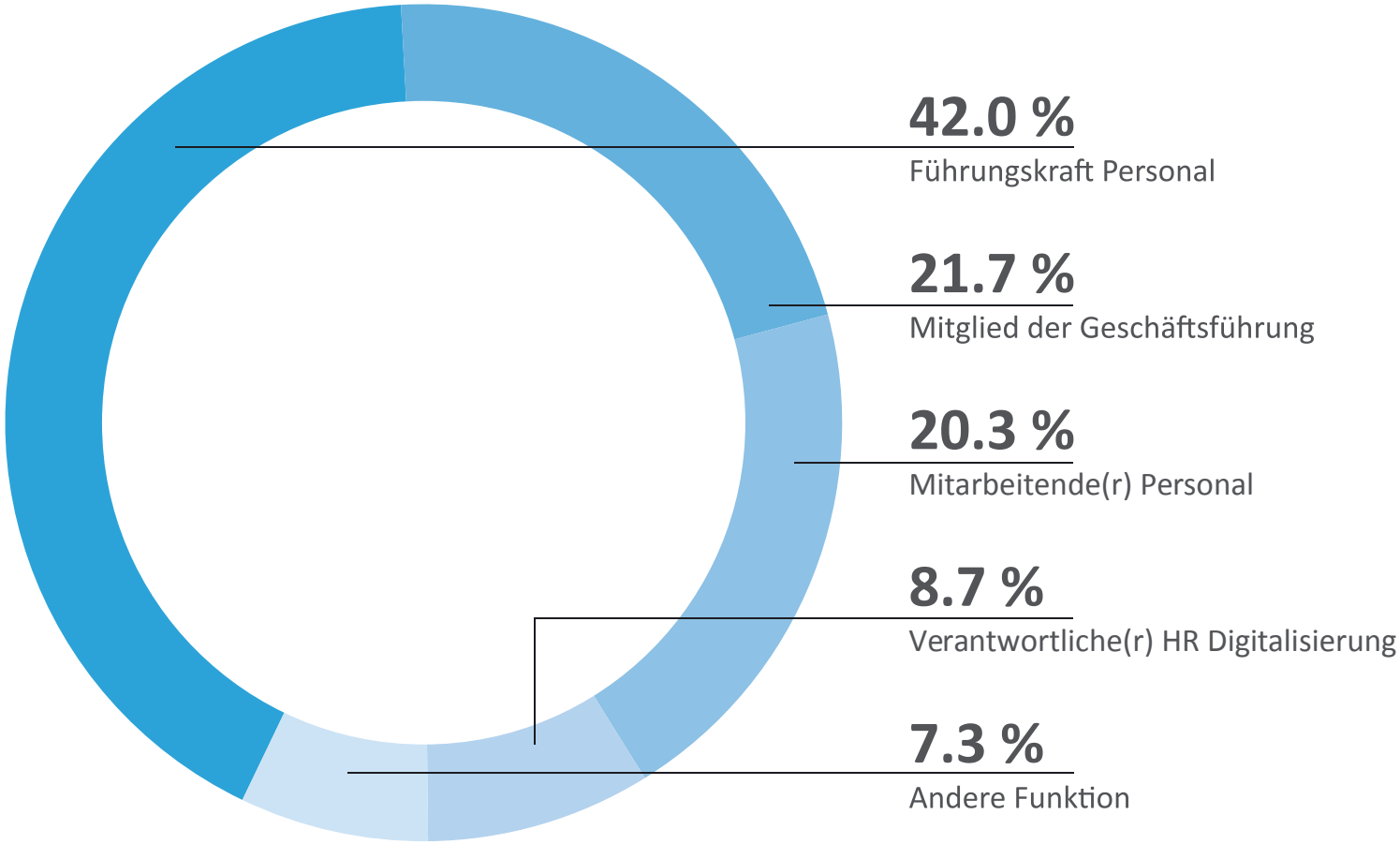
Die Studie untersucht genau das. Sie misst den digitalen Reifegrad in den drei zentralen HR-Bereichen, Mitarbeitendengewinnung, Mitarbeitendenentwicklung und HR-Administration prüft, wie weit KI in den bestehenden Systemen angekommen ist, und fragt erstmals strategisch: Welche HR-Leistungen sollen künftig intern, extern oder durch KI erbracht werden?

Die Studie «DIGITAL HR 2026» basiert auf folgenden Eckdaten:

- **Anzahl Teilnehmende:** 69
- **Zeitraum:** Februar bis April 2026
- **Profil der Befragten:** Führungskraft Personal: 42,0 %, Mitglied der Geschäftsführung: 21,7 %, Mitarbeitende(r) Personal: 20,3 %, Verantwortliche(r) HR Digitalisierung: 8,7 %, die fehlenden 7,3 % entfallen auf «Andere Funktion»

Diese Studie wurde mit Hilfe von KI-Tools erstellt und von unserem Beratungsteam inhaltlich geprüft sowie freigegeben.

69 Unternehmen haben teilgenommen, hauptsächlich KMU.



02. Management Summary

KI ist in der Schweizer HR-Welt angekommen – zumindest als Gesprächsthema. In der produktiven Anwendung sieht es anders aus. Die vorliegende Studie zeigt: Viele HR-Systeme verfügen bereits über KI-Funktionalitäten. In den meisten Organisationen bleiben diese jedoch noch weitgehend ungenutzt. Gleichzeitig bleibt der Digitalisierungsgrad insgesamt tief – besonders in der Mitarbeitendenentwicklung. HR macht weiterhin fast alles selbst und holt weder KI noch externe Kompetenz ins Boot.

Auf Basis der Studienergebnisse lassen sich drei zentrale Befunde ableiten, die für HR-Verantwortliche handlungsleitend sein sollten:

1 – Digitalisierung: KMUs haben einen tiefen Digitalisierungsgrad. Wer digitalisiert hat, ist zufrieden. Die Mehrheit hat es noch nicht getan. Die Mitarbeitendenentwicklung ist ein blinder Fleck mit Potenzial.

2 – Künstliche Intelligenz: Die KI-Funktionalitäten stecken bereits in den Systemen, aber kaum jemand aktiviert sie. Es fehlt am Verständnis für die Technologie und wie Use Cases Mehrwert generieren.

3 – Veränderungstreiber: HR macht weiterhin viel selbst, holt weder KI noch externe Kompetenz dazu. Gleichzeitig sehen die Befragten das grösste KI-Risiko nicht in der Technologie, sondern bei sich selbst. Wer verändern will, muss zuerst in die eigene KI-Kompetenz investieren.

Entscheidend ist nicht die Frage, ob KI-basierte Projekte ins HR-Portfolio aufgenommen werden, sondern welche, wie und mit welchem Leistungsversprechen. Diese drei Aussagen werden durch unsere Studie aufgezeigt und sollen zu einer Diskussion in der HR-Community anregen.

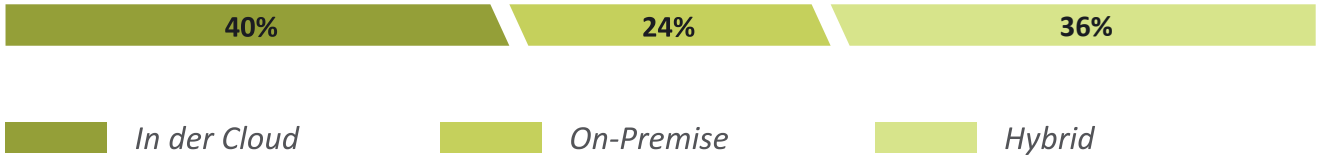
03. Digitaler Reifegrad im HR

«Cloud ja, aber bitte mit Schweizer Pass.»

HR-Systeme im Einsatz

Systemische Ausgangslage: Betrieb & Hosting

Betriebsmodell der zentralen HR-Systeme

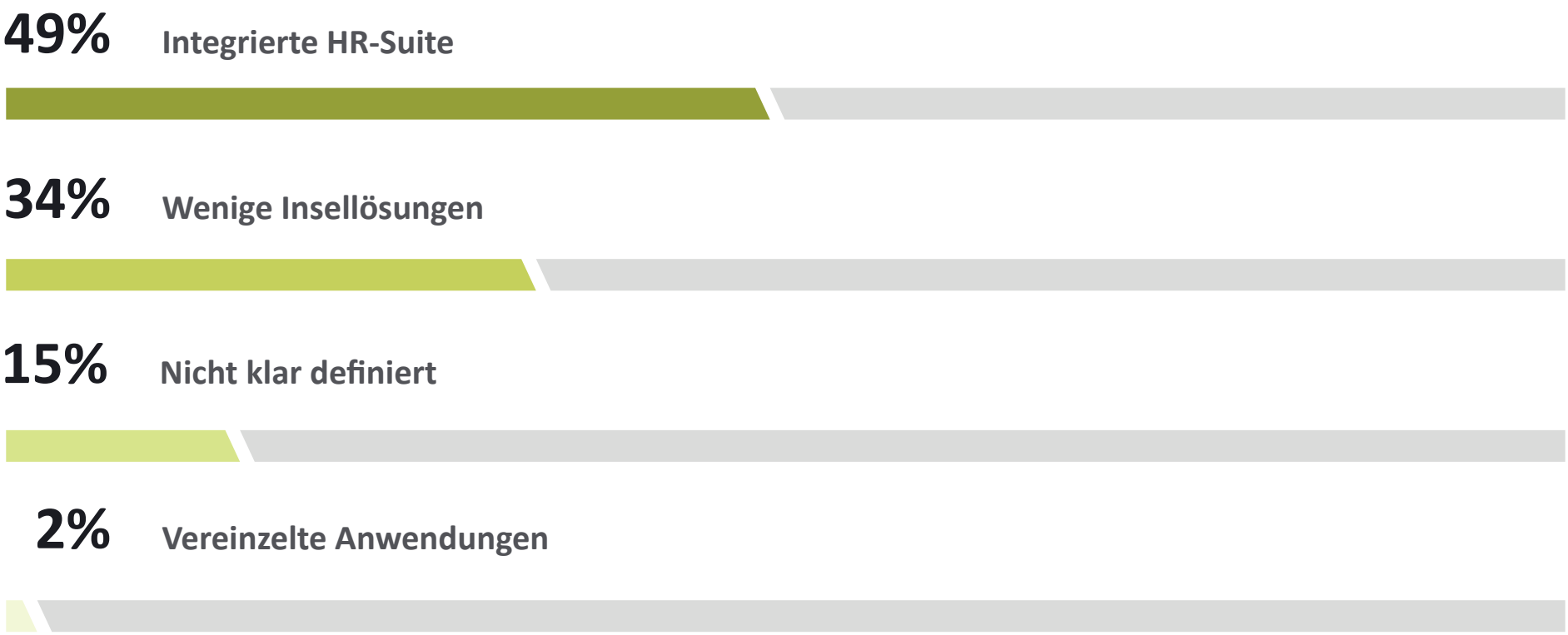


Hosting-Standort der HR-Systeme



70 % der Organisationen haben ein Zielbild oder arbeiten aktiv daran.

Welches systemische Zielbild verfolgt Ihre Organisation?



(gefiltert: nur Organisationen mit Zielbild oder im Aufbau eines Zielbilds).

Fazit HR-Systeme im Einsatz

Die HR-Suite ist gesetzt, die Insellandschaft nicht überwunden.

Die technologische Grundlage entscheidet darüber, wie weit eine HR-Organisation in ihrer Digitalisierung kommen kann. Die Studie zeigt: Cloud-Lösungen dominieren, das Hosting bleibt schweizerisch geprägt, und das Zielbild ist sich zunehmend auf integrierte Lösungen zu fokussieren.

Die Cloud hat sich als Betriebsmodell etabliert, wobei 40 % der Organisationen ihre zentralen HR-Systeme bereits vollständig in der Cloud betreiben. Weitere 37 % setzen auf hybride Architekturen, in denen Cloud- und On-Premise-Komponenten koexistieren. Spannend ist, dass reine On-Premise-Lösungen mit 24 % weiterhin vorhanden sind.

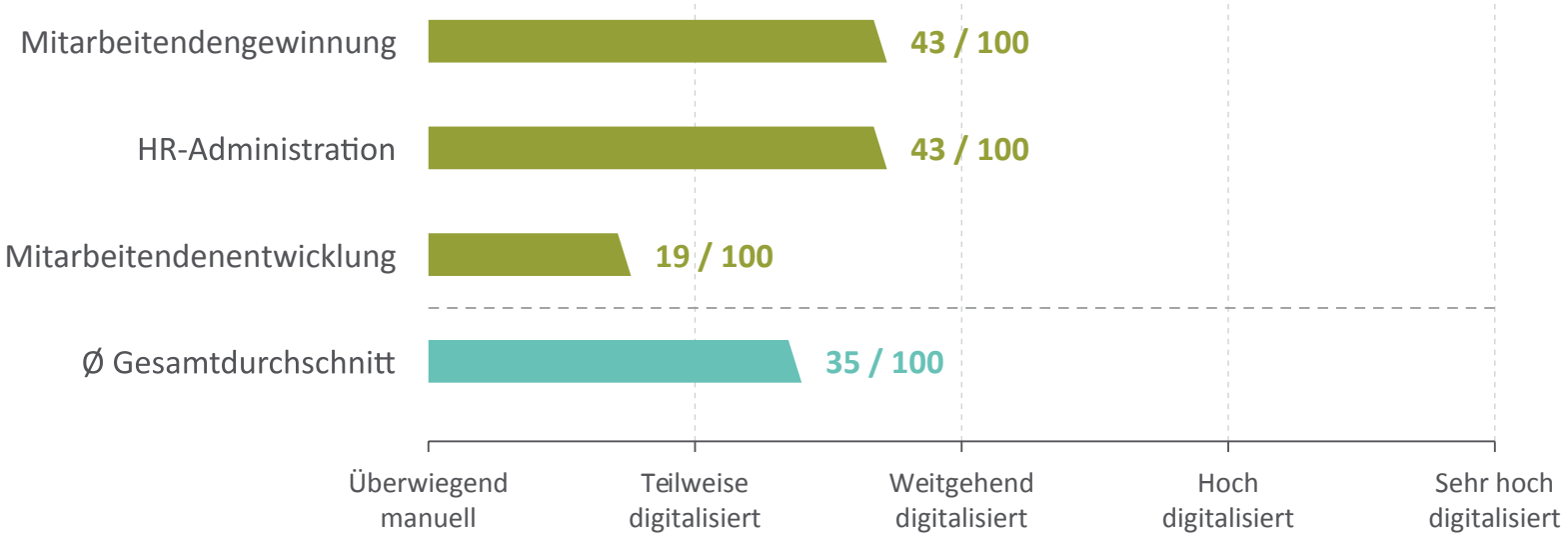
Mit Blick auf die Zielarchitekturen (knapp 50% wollen eine integrierte HR Suite) ist der hohe Hybrid-Anteil dabei weniger Ausdruck einer bewussten Zielarchitektur sondern eher vielmehr als ein Übergangszustand zu interpretieren. Viele Organisationen haben Teile ihrer Systemlandschaft migriert, betreiben aber einzelne noch lokal. Die Richtung ist klar, aber der technologische Wandel benötigt etwas Zeit. Zudem ist der Konsolidierungsweg dorthin selten klar definiert. Hier liegt sichtbarer Gestaltungsraum für HR Leitende.

Beim Hosting-Standort zeigt sich ein deutliches Bild: 68 % der Organisationen hosten ihre zentralen HR-Systeme in der Schweiz, weitere 24 % innerhalb der EU. Datensouveränität ist für Schweizer HR-Organisationen kein weiches Kriterium, sondern ein harter Entscheidungsfaktor. In einem Markt, der stark von der öffentlichen Verwaltung und der Finanzbranche geprägt ist, überrascht das nicht. Regulierung und Compliance setzen enge Grenzen. Die Aussage «Cloud ja, aber bitte mit Schweizer Pass.» trifft es ganz gut.

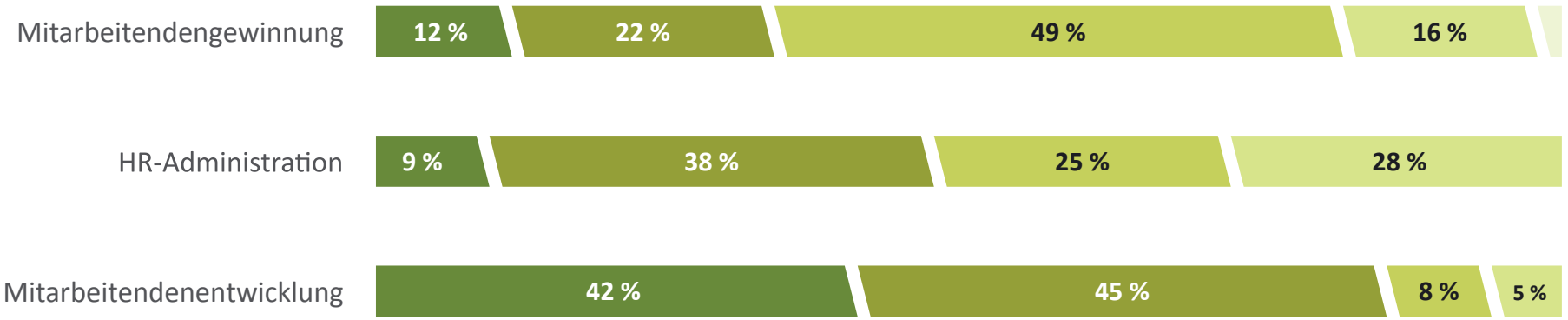
«Wer digitalisiert hat, ist zufrieden. Das Problem ist, dass es viele noch nicht getan haben.»

Es gibt noch einiges zu tun: Nur 35 % der Befragten sind teilweise digitalisiert

Digitaler Reifegrad – Gesamtüberblick



Digitaler Reifegrad – Detailverteilung pro HR-Bereich



Selbsteinschätzung der Organisationen auf einer 5-stufigen Skala.

Überwiegend manuell
Teilweise digitalisiert
Weitgehend digitalisiert
Hoch digitalisiert
Sehr hoch digitalisiert

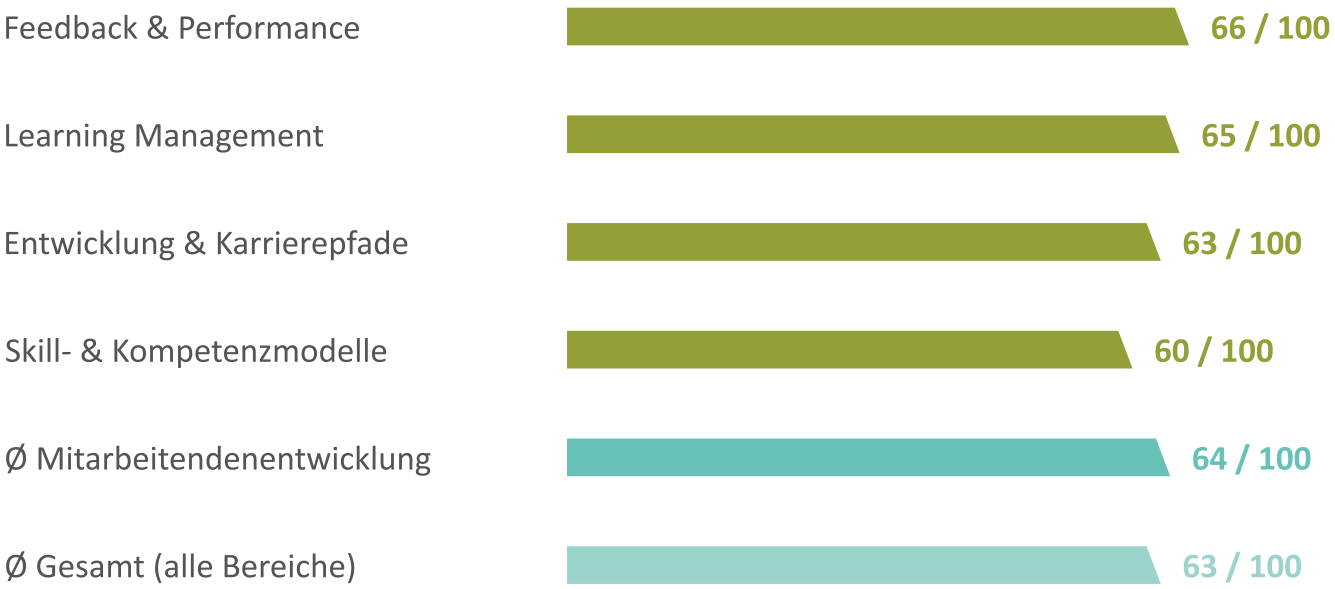
«Die digitale Mitarbeitendenentwicklung ist ein blinder Fleck im Schweizer HR.»

Funktionale Reife – Mitarbeitendengewinnung



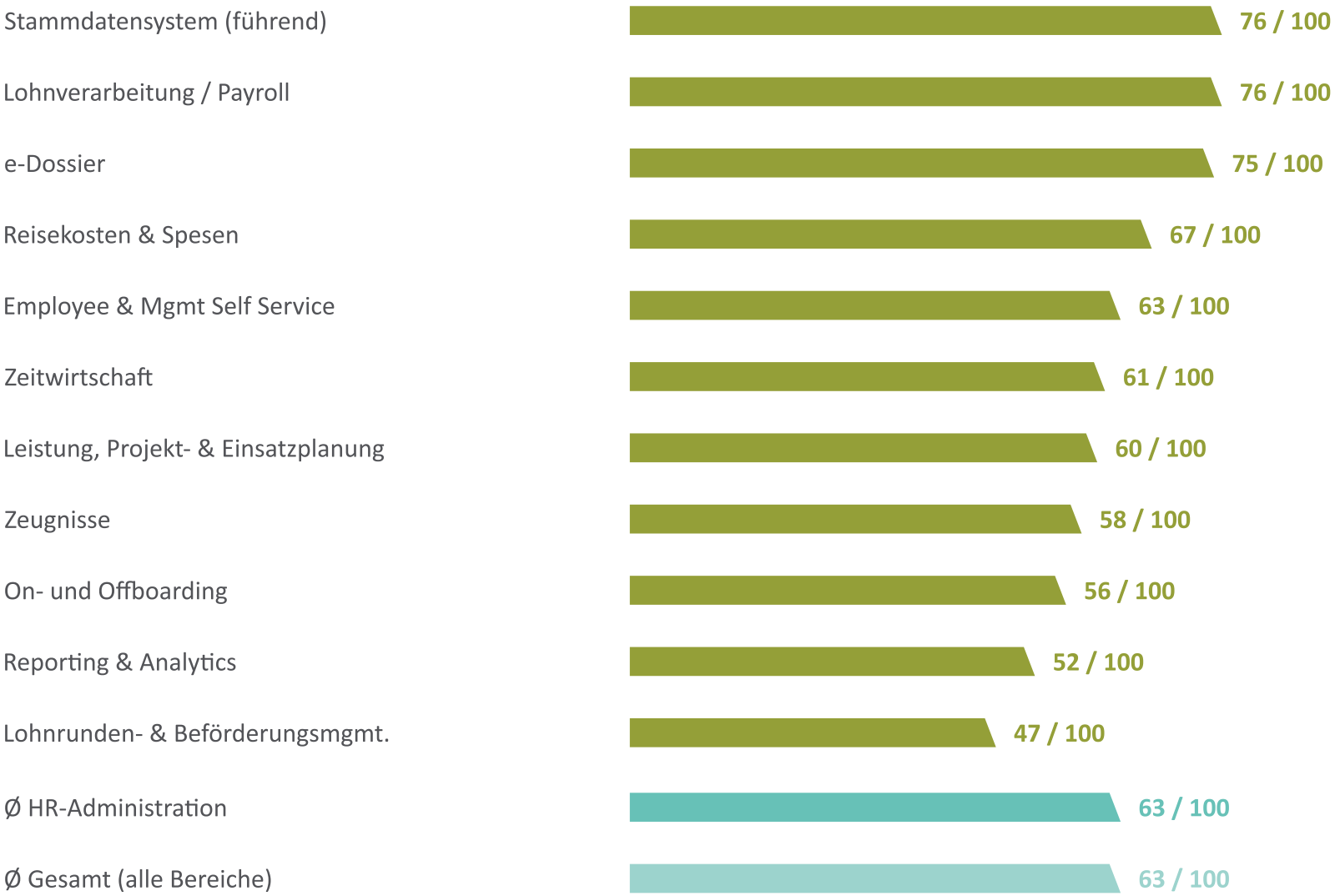
Zufriedenheit mit den eingesetzten Systemen, gemittelt über alle Bewertungsdimensionen pro Subthema (Skala 0–100).

Funktionale Reife – Mitarbeitendenentwicklung



Zufriedenheit mit den eingesetzten Systemen, gemittelt über alle Bewertungsdimensionen pro Subthema (Skala 0–100).

Funktionale Reife – HR Administration



Zufriedenheit mit den eingesetzten Systemen je administrativer Funktion (Skala 0–100).

Und wie sieht es mit der Zufriedenheit der genutzten Systeme aus?

Mitarbeitendengewinnung	Mitarbeitendenentwicklung	HR-Administration
Stellenpublikation & Reichweite 70 ★★★½☆	**Feedback & Performance** 66 ★★★☆☆	**Stammdatensystem** 76 ★★★★☆
Bewerbungsprozess & Workflow 69 ★★★½☆	**Learning Management** 65 ★★★☆☆	**Lohnverarbeitung / Payroll** 76 ★★★★☆
Rekrutierungs-Automation 49 ★★½☆☆	**Skill & Kompetenzmodelle** 60 ★★★☆☆	**Employee & Mgmt Self Service** 63 ★★★☆☆
		Reporting & Analytics 52 ★★½☆☆
		Lohnrunden- & Beförderungsmgmt. 47 ★★½☆☆

★ = 0–20, ★★ = 21–40, ★★★ = 41–60, ★★★★ = 61–80, ★★★★★ = 81–100

Fazit Digitaler Reifegrad im HR

Die Technologie ist bereit. Die Umsetzung hinkt hinterher.

Wo stehen Schweizer HR-Organisationen in der Digitalisierung? Der Gesamtdurchschnitt zeigt: das noch viel Luft nach oben ist. Kein Bereich hat die Mitte der Skala erreicht und die Unterschiede zwischen den Bereichen sind erheblich.

Mitarbeitendengewinnung und HR-Administration liegen mit jeweils gleichauf. Beide Bereiche befinden sich im oberen Bereich «Teilweise digitalisiert» es existieren digitale Systeme, aber End-to-End-Prozesse mit Automatisierung und Datenintegration sind die Ausnahme.

Die Mitarbeitendenentwicklung fällt mit 19 / 100 deutlich ab. 87 % der Organisationen beschreiben sich hier als überwiegend manuell oder nur teilweise digitalisiert. Skill- und Kompetenzmodelle, Karrierepfade und Entwicklungsplanung werden in der grossen Mehrheit ohne systemische Unterstützung betrieben. Das ist der Bereich mit dem grössten Nachholbedarf und gleichzeitig derjenige, in dem die Frage gestellt werden kann, ob und wie KI perspektivisch hier schnell echten Mehrwert bringen kann.

Doch die Zahlen erzählen auch eine zweite Geschichte. Wer den Schritt in die Digitalisierung gewagt hat, ist mit den eingesetzten Systemen mehrheitlich zufrieden. In der HR-Administration bewerten Anwender ihre Stammdaten- und Payroll-Systeme mit Bestnoten. Im Recruiting schneiden Stellenpublikation und Bewerbungsprozess solide ab. Selbst in der Mitarbeitendenentwicklung zeigen sich die wenigen Organisationen mit System halbwegs zufrieden.

Das Problem ist also nicht die Qualität der verfügbaren Lösungen, sondern die Tatsache, dass sie zu wenig eingesetzt werden. Systeme gibt es hier fast wie Sand am Meer. Die Einstiegshürde scheint höher wahrgenommen zu werden, als sie potenziell ist. Gleichzeitig zeigen sich innerhalb der Bereiche klare Schwachstellen. In der HR-Administration fällt die Zufriedenheit bei Reporting & Analytics und beim Lohnrunden- und Beförderungsmanagement ab. Das sind genau jene Funktionen durch KI-Unterstützung profitieren würden. Mustererkennung, Datenaufbereitung, Auswertung und sprachliche Zusammenfassungen lägen hier auf der Hand.

Schweizer HR steht also nicht vor einem Technologieproblem, sondern vor einem Umsetzungsproblem. Die Lösungen sind da, sie müssen genutzt werden.

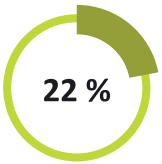
04. KI: Integration in Systeme

Es stellt sich die Frage: Wo wird KI bereits eingesetzt?

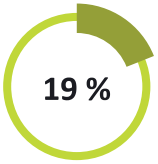
MITARBEITENDENGEWINNUNG



Stellenpublikation
24 % Ja · 76 % Nein



Bewerbungsprozess & Workflow
22 % Ja · 78 % Nein

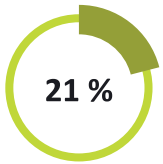


Rekrutierungs-Automation
19 % Ja · 81 % Nein

MITARBEITENDENENTWICKLUNG



Learning Management
33 % Ja · 67 % Nein



Feedback & Performance
21 % Ja · 79 % Nein

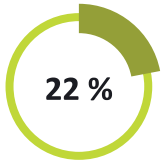
HR-ADMINISTRATION



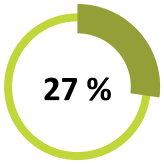
HR-Administration
12 % Ja · 88 % Nein

Gewichteter Durchschnitt über alle Subthemen: 23 % der Organisationen haben KI-Funktionalitäten integriert.

Mitarbeitendengewinnung	Mitarbeitendenentwicklung	HR-Administration
1. Umantis / Haufe	1. Abacus	1. Abacus
2. Abacus	2. SAP Success Factors	2. SAP Success Factors
3. SAP Success Factors	3. LMS365	3. SAP (Andere Module)



KI-Integration in den Systemen



KI-Integration in den Systemen



KI-Integration in den Systemen

Und wie zufrieden sind die Befragten mit der eingesetzten KI?

Mitarbeitendengewinnung	Mitarbeitendenentwicklung	HR-Administration
Kandidatenmanagement 54 ★★★☆☆	**Learning Management** 58 ★★★☆☆	**HR-Administration** 58 ★★★☆☆
Stellenpublikation 50 ★★½☆☆		
Rekrutierungs-Automation 50 ★★½☆☆		

Fazit KI: Integration in Systeme

KI ist angekommen. Die Nutzung noch nicht.

KI-Funktionalitäten sind in vielen HR-Systemen bereits verfügbar. Die Frage ist nicht mehr, ob die Technologie bereit ist, sondern warum sie so selten eingesetzt wird.

Der Befund ist über alle Bereiche hinweg konsistent: Eine deutliche Mehrheit der Organisationen nutzt die KI-Funktionalitäten in ihren bestehenden Systemen nicht. In der HR-Administration, dem Bereich mit der grössten Systembasis, liegt der Anteil bei gerade einmal 12 %. Im Recruiting bewegen sich die Werte zwischen 19 und 24 %. Einzig das Learning Management sticht mit 33 % heraus – dort scheint KI bereits Verwendung zu finden.

Wer KI nutzt, bewertet den Mehrwert als moderat. Nicht enttäuschend, aber auch nicht überzeugend. Die Bewertungen liegen in allen Bereichen im mittleren Zufriedenheitsbereich. Das deutet darauf hin, dass die heutigen KI-Funktionalitäten eher als nützliche Ergänzung wahrgenommen werden. Der «Wow-Effekt» ist noch nicht eingetreten, aber ein Mehrwert ist ersichtlich.

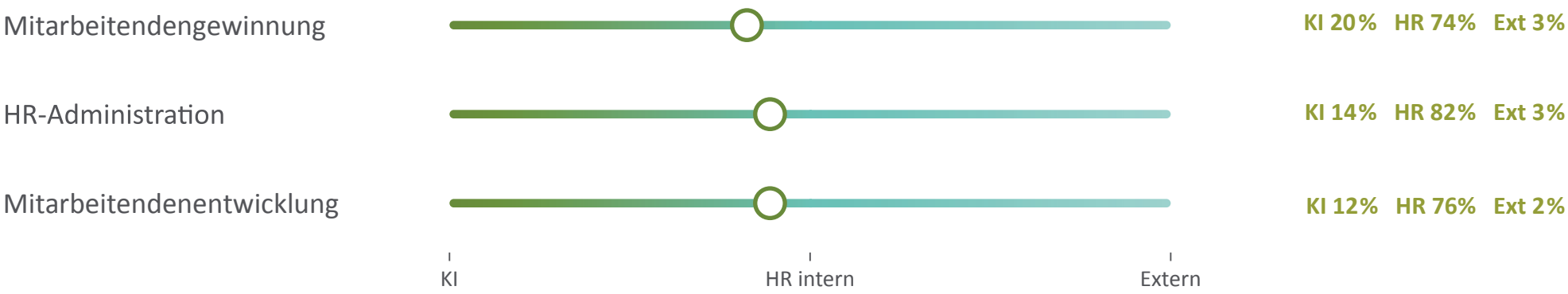
Es bedarf einer Einordnung: Die Fallzahlen sind tief, die Aussagekraft entsprechend gering, Tendenzen sind jedoch erkennbar. Zudem bleibt offen, ob die Befragten tatsächlich integrierte KI-Funktionalitäten ihrer HR-Systeme meinen oder ob generische Tools wie ChatGPT parallel zum HR-System genutzt und als «integriert» wahrgenommen werden. Der Blick auf die genannten Systeme legt diese Vermutung nahe.

Für HR-Verantwortliche ergibt sich daraus eine pragmatische Handlungsempfehlung: Nicht auf die perfekte KI-Lösung zu warten, sondern mit dem zu starten, was im organisatorischen Ökosystem bereits verfügbar ist. Die Einstiegshürde ist in den meisten Fällen tiefer als angenommen. Es braucht weniger ein neues System als vielmehr den bewussten Entscheid, die vorhandenen Möglichkeiten zu nutzen.


AR
Augmented
Reality
5G
Design thinking
Journey
Mapping
Interface
Design
User
Honest
Feedback
1
2
3
4
5

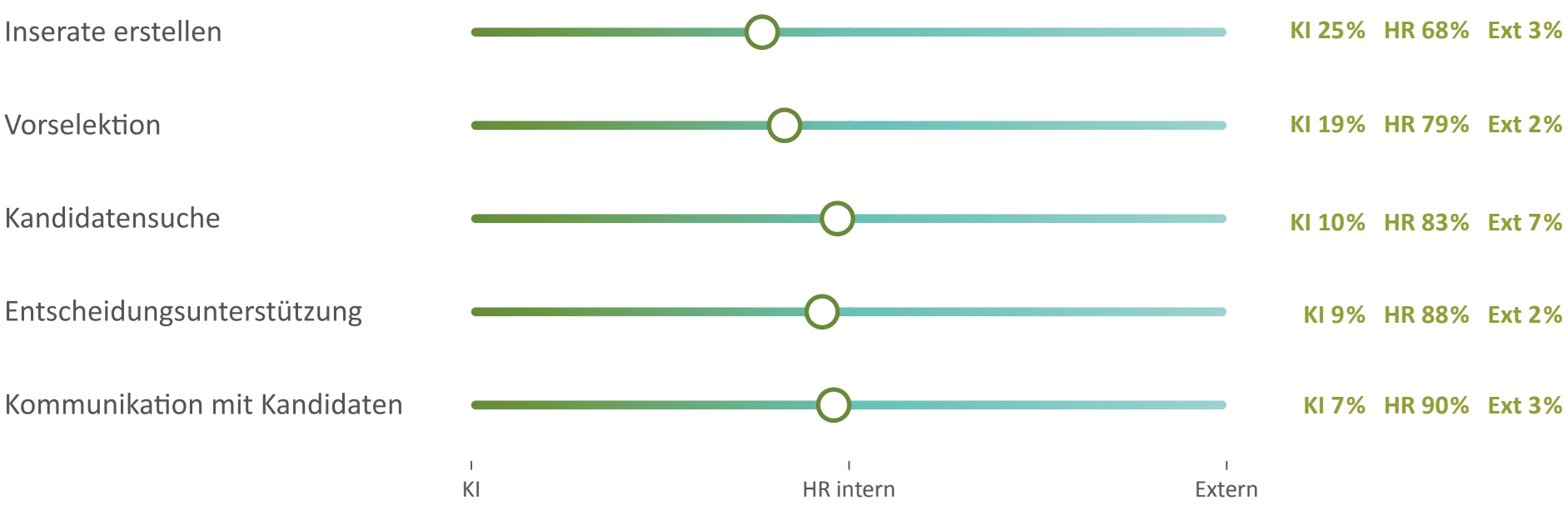
05. KI: Make, Buy or AI?

Strategische Einordnung von KI im HR-Bereich



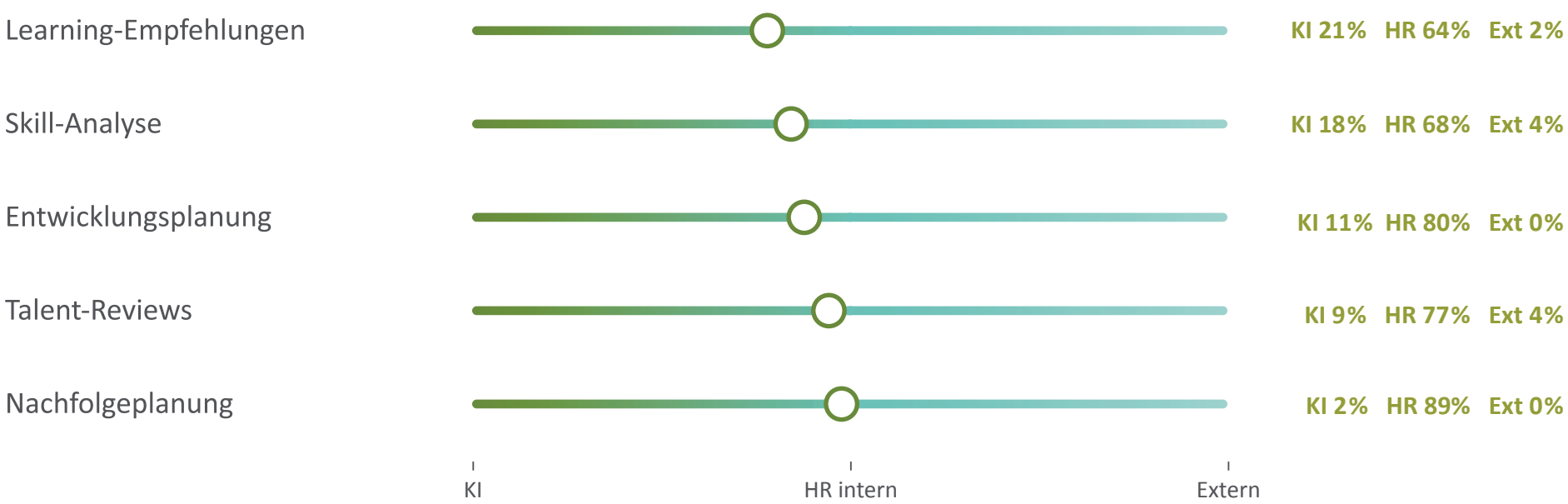
Hinweis: Die Reglerposition bildet das gewichtete Mittel über die drei Anker KI, HR intern und Extern ab. Ohne Antwortoption «nicht relevant».

Strategische Einordung in der MA-Gewinnung



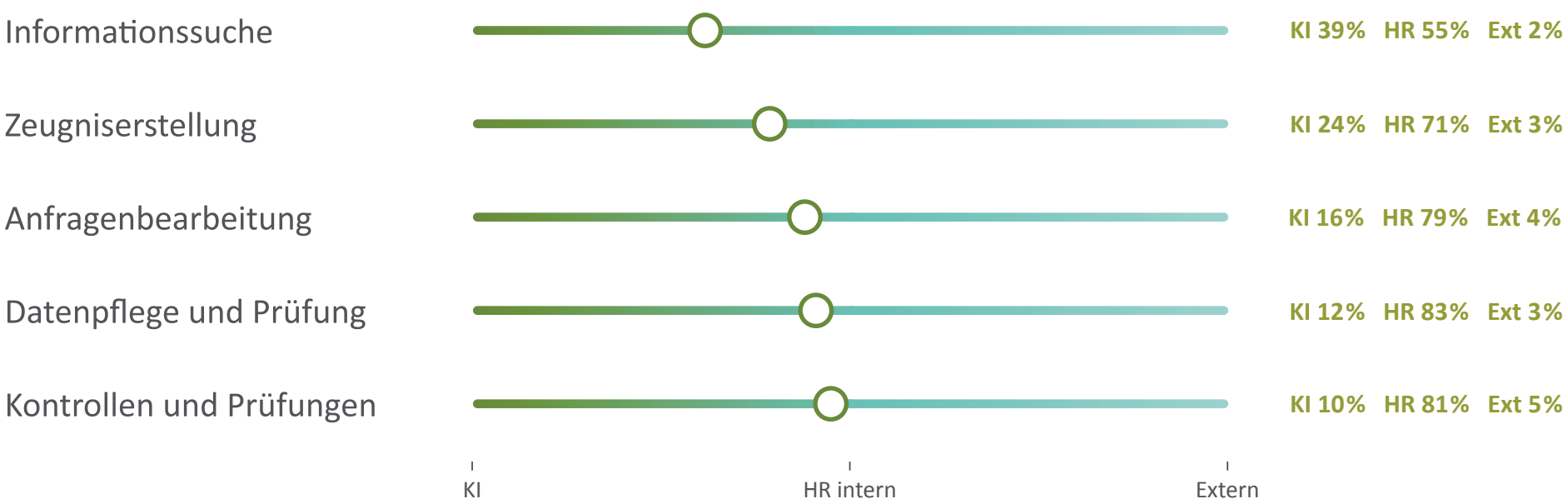
Hinweis: Die Reglerposition bildet das gewichtete Mittel über die drei Anker KI, HR intern und Extern ab. Ohne Antwortoption «nicht relevant».

Strategische Einordung in der MA-Entwicklung



Hinweis: Die Reglerposition bildet das gewichtete Mittel über die drei Anker KI, HR intern und Extern ab. Ohne Antwortoption «nicht relevant».

Strategische Einordung in der HR-Administration



Hinweis: Die Reglerposition bildet das gewichtete Mittel über die drei Anker KI, HR intern und Extern ab. Ohne Antwortoption «nicht relevant».

Fazit KI: Make, Buy or AI?

HR möchte aus eigener Kraft weiterkommen. Bleibt dadurch Potenzial ungenutzt?

Wie sollen HR-Leistungen künftig erbracht werden – intern, extern oder durch KI? Die Antwort der Schweizer HR-Verantwortlichen ist eindeutig: intern. Das kann ein Problem sein.

Über alle 15 untersuchten HR-Aktivitäten hinweg liegt der Anteil «HR intern» zwischen 55 und 90 %. Externe Unterstützung spielt mit 2 bis 7 % praktisch keine Rolle. Und KI? Ihr Anteil bewegt sich je nach Aktivität zwischen 2 und 39 %, mit deutlichen Unterschieden zwischen den Bereichen, aber auch einem klar erkennbaren Muster, das die Frage aufwirft, ob HR insgesamt eine eher bewahrende Haltung einnimmt

Die HR-Administration soll sich laut den Teilnehmenden am stärksten Richtung KI verschieben (Informationssuche: 39 %, gefolgt von der Zeugniserstellung: 24 %). Das sind textlastige, repetitive Aufgaben, bei denen der Nutzen von sprachbasierten KI-Modellen unmittelbar einleuchtet. In der Mitarbeitendengewinnung zeigt sich ein ähnliches Bild: Mit «Inserate erstellen» (25 %) und «Vorselektion» (19 %) stehen Aufgaben im Fokus, bei denen Textgenerierung und Mustererkennung resp. ein inhaltlicher Matching-Prozess einen klaren Mehrwert bieten.

Die Mitarbeitendenentwicklung bildet auch hier das Schlusslicht. Learning-Empfehlungen (21 %) und Skill-Analyse (18 %) zeigen noch moderate KI-Anteile. Aber Talent-Reviews, Entwicklungsplanung und insbesondere Nachfolgeplanung (2 %) bleiben zurück.

Das lässt die Vermutung zu, dass je strategischer und vertraulicher das Thema, desto stärker der Drang, diese Aufgaben selbst zu übernehmen. Dies könnte auch ein Hinweis darauf sein, warum in diesem Bereich bislang wenig digitalisiert wurde.

Auffällig ist über alle Bereiche hinweg die Abwesenheit von externer Unterstützung. In keiner einzigen der 15 Aktivitäten erreicht der Extern-Anteil 10 %. HR-Organisationen lagern weder an Beratende noch an Dienstleistende Unternehmen aus und holen sich auch wenig externe Kompetenz, um Wissens- und Kompetenzlücken zu schliessen. Das ist bemerkenswert, weil genau diese Lücken in den Risiko- und Bias-Befunden sichtbar werden: Die Befragten wissen zum Beispiel, dass ihnen Prompt-Kompetenz und KI-Verständnis fehlen, eine Reaktion darauf bleibt aber aus.

Die strategische Schlussfolgerung liegt auf der Hand: Wer den KI-Hebel nutzen will, muss zuerst intern die Voraussetzungen schaffen. Das bedeutet nicht mehr Systeme, sondern mehr Kompetenz. Und wer dafür keine internen Ressourcen hat, muss den Reflex überwinden, alles selbst zu machen.

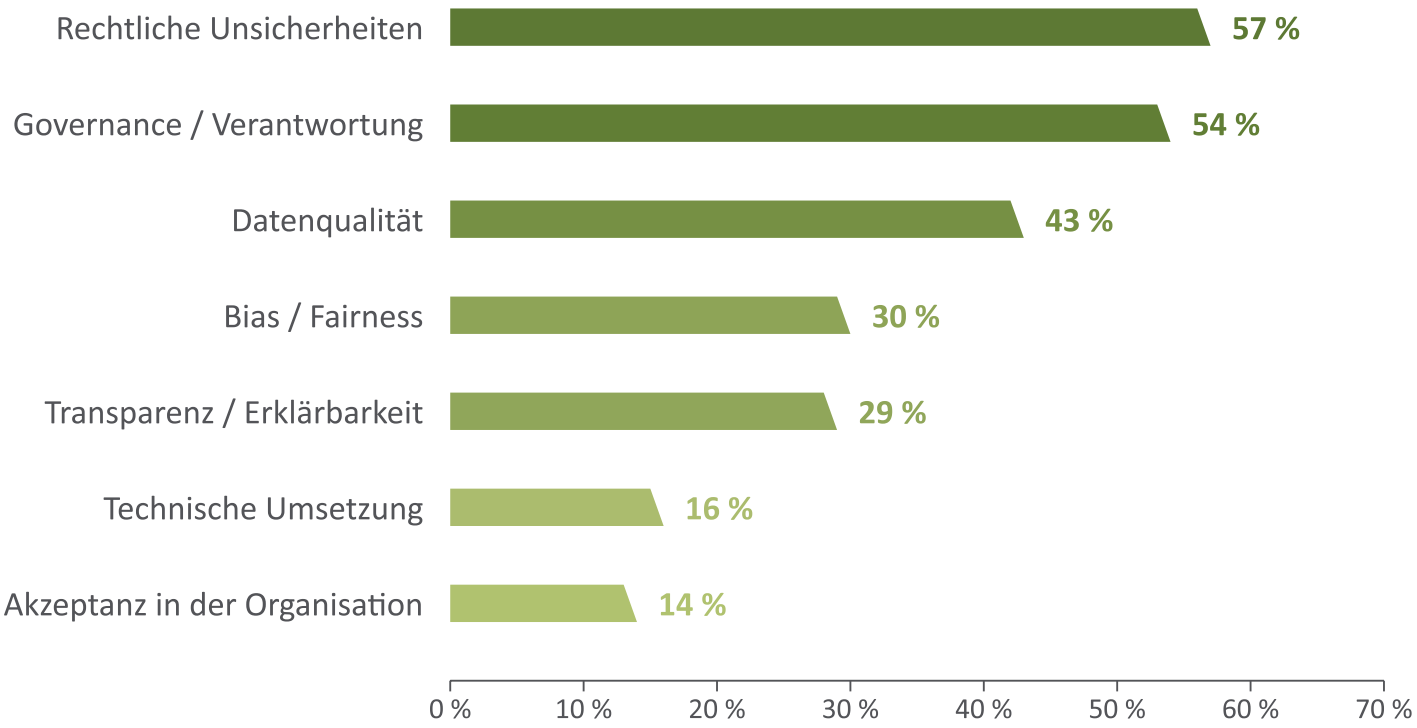
06. KI: Risiken & Biases

«Externe Kompetenz spielt in keiner einzigen HR-Aktivität eine nennenswerte Rolle, obwohl die Kompetenzlücken vorhanden sind.»

Grösste Risiken

Wo sehen Sie die grössten Risiken beim KI-Einsatz?

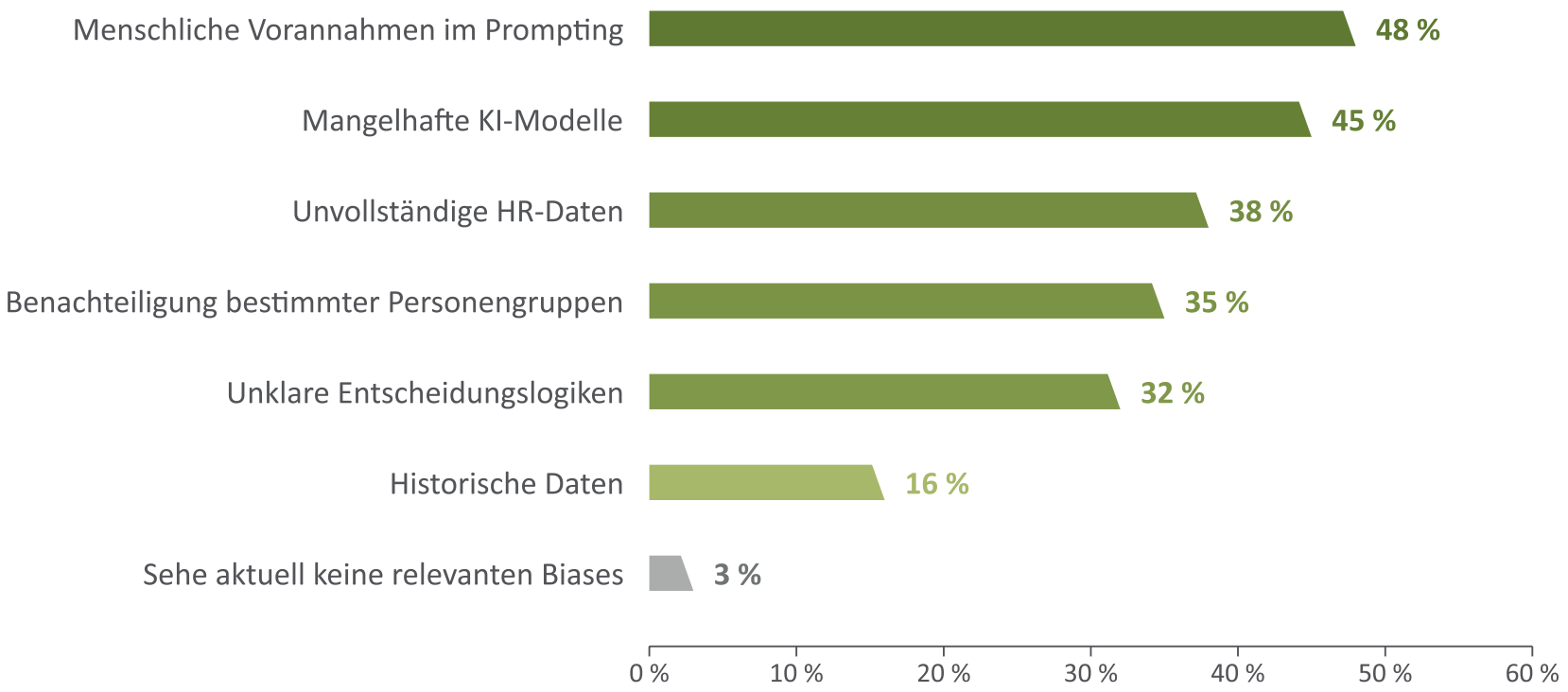
Risiko = potenzielle negative Auswirkungen für Organisation, Menschen oder Recht. Mehrfachnennung möglich.



Bestehende Vorurteile

Wo sehen Sie die grössten Biases beim KI-Einsatz?

Bias = systematische Verzerrung von Ergebnissen. Mehrfachnennung möglich.



Fazit KI: Risiken & Biases

Das grösste KI-Risiko ist vor dem Bildschirm.

Wo Schweizer HR-Verantwortliche die grössten Risiken sehen, überrascht: Nicht die Technologie selbst bereitet Sorge, sondern die Rahmenbedingungen und der eigene Umgang damit.

Rechtliche Unsicherheiten stehen mit 57 % an der Spitze der genannten Risiken, dicht gefolgt von Governance- und Verantwortungsfragen mit 54 %. Erst danach folgen Datenqualität, Bias und Erklärbarkeit. Die technische Umsetzung, in vielen Digitalisierungsdebatten als Haupthindernis diskutiert, landet mit 16 % auf dem vorletzten Platz. Noch tiefer liegt die Akzeptanz in der Organisation mit 14 %.

Die Botschaft ist klar: HR-Verantwortliche sehen den Engpass nicht bei den Mitarbeitenden und nicht bei der Technik, sondern im fehlenden rechtlichen und organisatorischen Rahmen. Wer KI im HR einführen will, braucht nicht ein besseres Tool, sondern zuerst eine klare Richtlinie, definierte Verantwortlichkeiten und ein gemeinsames Verständnis davon, was erlaubt ist und was nicht.

Mindestens ebenso aufschlussreich ist der Blick auf die wahrgenommenen Bias-Quellen. Fast die Hälfte der Befragten nennt menschliche Vorannahmen im Prompting als grösste Verzerrungsquelle – noch vor mangelhaften KI-Modellen, unvollständigen Daten oder unklaren Entscheidungslogiken. Das ist bemerkenswert, weil es eine Selbsteinschätzung ist: HR sieht das Problem nicht primär in der Maschine, sondern in der Art und Weise, wie der Mensch mit ihr umgeht.

Nur 3 % der Befragten geben an, aktuell keine relevanten Biases festzustellen. Das Bewusstsein für die Risiken eines unreflektierten KI-Einsatzes ist also breit verankert. Was fehlt, ist nicht das Problembewusstsein, sondern die Kompetenz, damit umzugehen. Prompt-Engineering, kritisches Hinterfragen von KI-Outputs und das Erkennen von Verzerrungsmustern sind keine technischen Fähigkeiten. Es handelt sich um Fertigkeiten, die systematisch aufgebaut werden müssen.



07. Schlussbemerkung

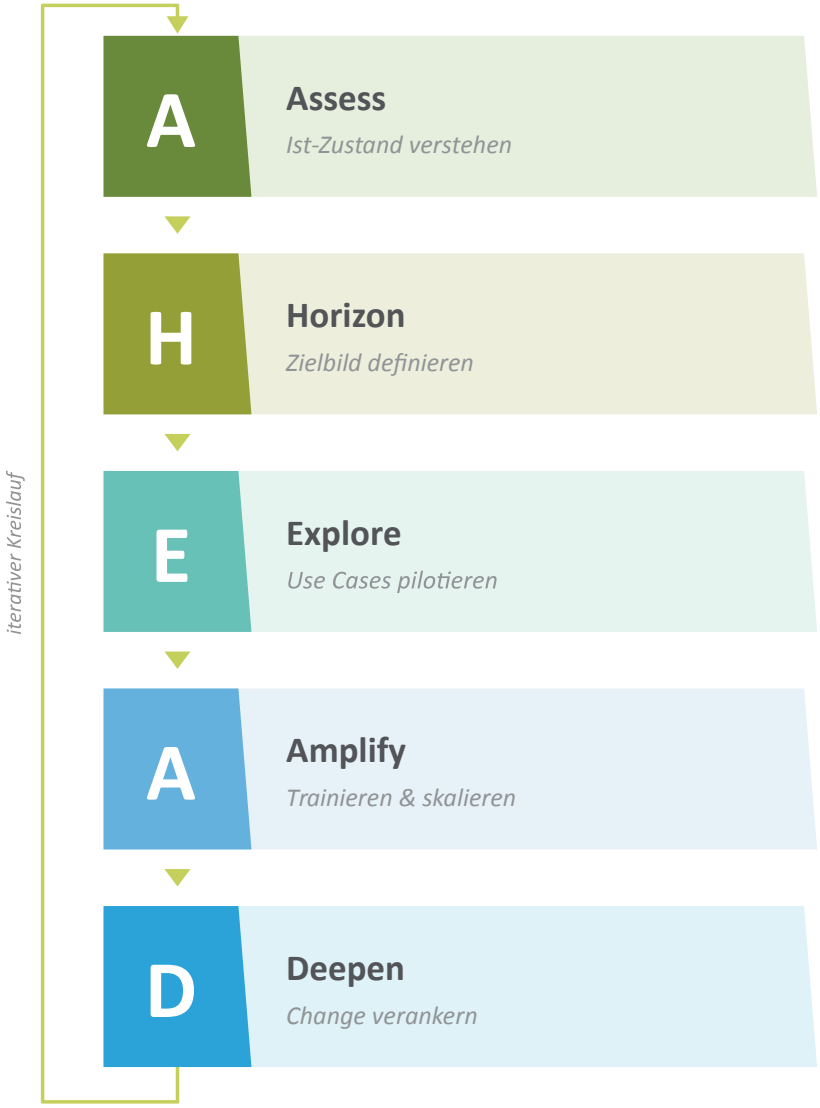
Für jede Herausforderung gibt es einen passenden Lösungsansatz.

Die Studie zeichnet ein klares Bild: Schweizer HR-Organisationen sind unterwegs auf der digitalen Reise. Die Systeme sind vorhanden, werden jedoch teilweise nicht ausgeschöpft. KI wird wenig genutzt, obwohl ihr Potenzial gross ist. Und die grösste Hürde liegt nicht in der Technologie, sondern im Verständnis und in der Befähigung.

Das ist kein Grund zur Resignation, im Gegenteil. Es zeigt, dass der grösste Hebel dort liegt, wo HR selbst Einfluss hat: Bestehende Technologie ausschöpfen. Nicht auf die perfekte Lösung warten, sondern mit dem anfangen, was bereits da ist. Gezielt Kompetenz aufbauen und, wo nötig, Unterstützung in die Organisation holen.

Für HR-Verantwortliche eröffnet sich damit die Chance, eine gestaltende Rolle zu übernehmen. Die HR-Organisation muss selbst als Vorreiterin auftreten und über die administrative Optimierung hinausdenken. Das bedeutet konkret: HR muss KI zuerst im eigenen Bereich einsetzen, bevor sie die Organisation darin begleiten kann. Es braucht einen strategischen Blick und den Willen, diese Entwicklung aktiv mitzugestalten.

Wie lässt sich diese Transformationsreise konkret gestalten? Indem man sie nicht dem Zufall überlässt, sondern einer integrierten Entwicklungslogik folgt. Wir sind überzeugt, dass sich ein wirksamer Umgang mit KI im HR entlang von fünf Phasen aufbauen lässt. Unseren Ansatz nennen wir «AI-People-Journey».



Avenir AI-People-Journey: Fünf Phasen für einen wirksamen Umgang mit KI im HR.



Bei Interesse oder Fragen kontaktieren Sie uns

Die Studie zeigt: Die Technologie ist vorhanden, die KI-Funktionalitäten stecken in den Systemen, und wer digitalisiert hat, ist zufrieden. Was fehlt, ist der Schritt vom Wissen ins Tun. Genau hier setzen wir mit der «AI-People-Journey» an.

- **Assess.** Wo stehen Sie heute? Gemeinsam bewerten wir Ihren digitalen Reifegrad, Ihre Systemlandschaft und Ihre KI-Readiness.
- **Horizon.** Wo wollen Sie hin? Wir definieren ein Zielbild, das Technologie, Organisation und Kompetenzen zusammendenkt.
- **Explore.** Was funktioniert? Wir pilotieren konkrete Use Cases dort, wo der Einstieg am schnellsten Mehrwert bringt.
- **Amplify.** Wer kann es? Wir befähigen Ihre Mitarbeitenden im Umgang mit KI – von Prompt-Kompetenz bis zum kritischen Hinterfragen von KI-Outputs.
- **Deepen.** Wie bleibt es? Wir verankern KI in Prozessen, Rollen und Führungsstrukturen, damit aus Pilotprojekten gelebte Praxis wird.

Gleichzeitig eröffnen die technologischen Entwicklungen stets neue Möglichkeiten. Auf dem Weg zur nachhaltigen Zielarchitektur und HR-IT-Roadmap unterstützt Sie Avenir Consulting, Antworten auf die nebenstehenden Fragen zu finden.



Wie kann die Prozesseffizienz gesteigert und wo kann automatisiert werden?



Welche Projekte generieren den grössten Wert?



Welches ist das Zielbild der Zukunft?



Welche Systeme und Lösungen decken die Anforderungen am besten ab?



Wie gelangen die Digitalisierungsvorhaben erfolgreich ans Ziel?



Auf welchen Daten können die Entscheidungsprozesse zukünftig aufbauen?

DANKE

Wir danken den Teilnehmenden, die sich zwischen Februar und April 2026 an dieser Studie beteiligt haben. Ihre Einschätzungen und Erfahrungen bilden das Fundament dieser Untersuchung. Dank Ihrer Bereitschaft, Ihr Wissen zu teilen, konnten wir ein belastbares Bild davon zeichnen, wo Schweizer KMU in ihrer Digitalisierung heute stehen, wie weit KI in ihren Systemen angekommen ist und welche Entwicklungen sie in den kommenden Jahren erwarten.







Chris Leisinger
Avenir Consulting AG

christopher.leisinger@avenirgroup.ch
058 274 74 59

Michèle Meister
Avenir Consulting AG

michele.meister@avenirgroup.ch
583 29 30 65

Marco Fischer
Avenir Consulting AG

marco.fischer@avenirgroup.ch
058 329 30 20



Gemeinsam bewegen wir Menschen und Organisationen