
SUCHEN

NEWS

TRAVEL NEWS TALK

TRAVELNEWS TV

ENGLISH CORNER

EVENTS

JOBS

ON THE MOVE



Sophie Renevey führt Travel Job Market seit eineinhalb Jahren und hat in dieser Zeit einige Höhen und Tiefen erlebt. Bild: TN

«Die letzten eineinhalb Jahre fühlen sich

an wie die intensivsten meines bisherigen Lebens»

Nach einer turbulenten Phase hat Sophie Renevey die Personalberatung Travel Job Market neu aufgestellt. Heute blickt die Geschäftsführerin auf einen Arbeitsmarkt, der sich deutlich zugunsten der Arbeitgeber gedreht hat. Im Interview mit Travelnews spricht sie über fehlende Stellen, hohe Ansprüche der Reisebüros und die Rolle von KI.

DATUM

17.08.2026 – 10:27

AUTOR

Reto Suter

FEEDBACK

[Schreiben Sie uns](#), wenn Sie einen Hinweis zu diesem Artikel haben oder einen Fehler melden möchten.

Bei Travel Job Market, der renommiertesten Personalberatung in der Schweizer Tourismusbranche, ist in den vergangenen Wochen viel passiert. Nachdem das Team in der Blütezeit nach der Corona-Pandemie zwischenzeitlich fünf Personen umfasst hatte, sind heute noch Geschäftsführerin Sophie Renevey und ihre Mutter und Vorgängerin Christina Renevey am Ruder.

Colin Venetz (Marketing) sowie die Beraterinnen Beatriz Margadant und Seraina Detzel haben das Unternehmen verlassen. Gleichzeitig haben sich die drei Mitarbeitenden gezielt weitergebildet und neue Entwicklungsschritte angestrebt. Im Zuge dieser Veränderungen hat Travel Job Market seine Strukturen angepasst und sich organisatorisch schlanker aufgestellt.

Sophie Renevey nutzte den Einschnitt gleichzeitig für einen Tapetenwechsel: Travel Job Market zog von der Lessingstrasse im Enge-Quartier an die Zweierstrasse in Wiedikon. Im Interview mit Travelnews blickt die Geschäftsführerin auf turbulente eineinhalb Jahre zurück, spricht über die angespannte Lage auf dem Stellenmarkt und erklärt, weshalb eine Bewerbung trotz KI-Unterstützung vor allem eines bleiben sollte: persönlich.

Frau Renevey, Sie führen Travel Job Market seit eineinhalb Jahren. Wie fällt Ihre persönliche Bilanz aus?

Sophie Renevey: Die letzten eineinhalb Jahre fühlen sich an wie die intensivsten meines bisherigen Lebens. Es ist unglaublich viel passiert, und die Zeit war enorm streng. Besonders schön war für mich, ein neues Team aufzubauen, weiterzuentwickeln und mit diesen tollen Menschen

zusammenzuarbeiten. Gleichzeitig bin ich aber auch ziemlich auf die Welt gekommen.

Was meinen Sie damit?

Ich habe die Geschäftsführung in einer sehr anspruchsvollen Zeit übernommen und unterschätzt, was es tatsächlich bedeutet, diesen Titel zu tragen. Ich bin organisch in die Rolle hineingewachsen und hatte schon vorher viel Verantwortung. Trotzdem verändert sich einiges, sobald man Geschäftsführerin ist. Plötzlich nehmen einige Leute anders wahr. Ich musste viel darüber lernen, wie die Geschäftswelt auf dieser Stufe funktioniert – auch darüber, was transparent kommuniziert wird und was nicht. Mir liegt Offenheit sehr am Herzen, deshalb war das nicht immer einfach.

Im Herbst 2024 bestand Ihr Team aus fünf Personen, inzwischen sind Sie noch zu zweit. Was ist passiert?

Ab Februar 2025 wurde es schwieriger, nachdem bekannt geworden war, dass Hotelplan an Dertour verkauft werden soll. Das haben wir relativ schnell gespürt. Für mich war das eine wichtige Lektion: Manchmal ist es besser, einen Schritt zurück zu machen und sich neu zu ordnen, statt immer nur wachsen zu wollen. Gleichzeitig musste ich lernen, was es bedeutet, die finanzielle Verantwortung für ein Unternehmen zu tragen. Wie zentral dieser Aspekt ist, war mir vorher zu wenig bewusst.

«Ich bin heute zehnmal resilienter als vorher»

Was haben Sie persönlich aus dieser schwierigen Phase mitgenommen?

Ich bin heute zehnmal resilienter als vorher. Es schockt mich fast nichts mehr. Ich habe zudem gemerkt, dass ich mir oft zu viel aufgeladen habe. Inzwischen kann ich besser auch einmal Nein sagen.

Und trotzdem haben Sie bereits wieder ein neues Projekt gestartet.

(Lacht) Ja. Ich möchte mich stärker den Stellensuchenden widmen. Viele sind frustriert, weil sie über längere Zeit nur Absagen erhalten. Deshalb habe ich meine Präsenz auf Social Media deutlich ausgebaut. Über meine privaten Instagram- und Tiktok-Kanäle biete ich unter anderem Webinare,

Bewerbungs-Coachings und CV-Checks an. Das macht mir sehr viel Spass.

Nach Corona suchten viele Tourismusunternehmen händeringend Personal. Wie präsentiert sich der Stellenmarkt in der Reisebranche heute?

Die Lage begann sich bereits im Frühling stark zu verändern, insbesondere mit dem Ausbruch des Iran-Kriegs Ende Februar. Schon vorher war wegen der weltpolitischen Lage viel Unsicherheit vorhanden. Als dann wichtige Drehkreuze im Nahen Osten für Reisen Richtung Asien und teilweise Afrika wegbrachen, wurde es richtig schwierig. Und diese Situation hält an. Es hat momentan sehr wenige Stellen. Die Lage ist definitiv nicht rosig.

Ist der Iran-Krieg der Hauptgrund?

Er spielt eine Rolle, aber nicht allein. Auch die Übernahme von Hotelplan durch Dertour und die allgemeine Wirtschaftslage tragen zur Unsicherheit bei. Nicht nur Unternehmen treten auf die Bremse. Auch viele Arbeitnehmende bleiben momentan lieber im sicheren Hafen, statt sich nach etwas Neuem umzusehen. KI dürfte innerhalb der Reisebranche noch keine entscheidende Rolle spielen, im grösseren Zusammenhang aber durchaus.



Sophie und Christina Renevey bei ihrem gemeinsamen Auftritt im «Travel News Talk» im Herbst 2024. Bild: TN

Gleichzeitig sieht man Stellen, die teilweise monatelang ausgeschrieben bleiben. Wie passt das zusammen?

Das erstaunt tatsächlich. Bei uns liegen beispielsweise Bewerbungsdossiers von Absolventen einer Fachhochschule im Tourismus, die unbedingt in einem Reisebüro arbeiten möchten, aber keine Stelle finden. Gleichzeitig suchen Reisebüros Personal. Das Problem ist: Viele möchten «pfannenfertige» Mitarbeitende mit Berufserfahrung, die kaum eingearbeitet werden müssen.

Können Sie verstehen, dass Betriebe sagen, ihnen fehle die Zeit für die Einarbeitung?

Teils, teils. Für mich ist das in manchen Fällen eine Ausrede. Wenn die Kapazität fehlt, sollte man sie in meinen Augen schaffen. Natürlich ist das aus meiner Position leicht gesagt. Trotzdem bin ich überzeugt, dass Unternehmen in Menschen investieren sollten.

Hat sich damit das Kräfteverhältnis auf dem Arbeitsmarkt wieder gedreht?

Ja. Im Tourismus haben wir momentan ganz klar einen Arbeitgebermarkt. Ich hatte allerdings befürchtet, dass das Pendel noch stärker zurückschlagen würde und Unternehmen wieder von modernen Arbeitsmodellen abrücken. Das beobachte ich bisher kaum. Die positiven Veränderungen der vergangenen Jahre waren schliesslich nicht nur eine Folge des Fachkräftemangels, sondern auch einer gesellschaftlichen Entwicklung.

*«Wer zu einer Aufgabe Ja sagt,
sollte dafür Verantwortung
übernehmen»*

Was erwarten Mitarbeitende heute von einem guten Arbeitgeber?

Das ist individuell, aber ein Punkt zieht sich durch: Wertschätzung. Diese kann finanziell sein, aber genauso durch persönlichen Austausch, Offenheit und gute Kommunikation entstehen. Mitarbeitende möchten mit ins Boot geholt werden und nicht einfach Entscheidungen vorgesetzt bekommen. Gleichzeitig wünschen sich manche wieder mehr Struktur. Und Flexibilität bleibt sehr wichtig. Wenn ein Unternehmen beispielsweise

überhaupt kein Homeoffice anbietet, sagen gewisse Kandidatinnen und Kandidaten von Anfang an: Dann möchte ich mich gar nicht erst bewerben. Vertrauen sowie ein Geben und Nehmen sind entscheidend.

Welche Fehler erleben Sie bei Führungskräften immer wieder?

Ein Klassiker sind neue Aufgaben, ohne dass klar festgelegt wird, wer wofür zuständig ist. Das schafft automatisch Konfliktpotenzial, weil beide Seiten unterschiedliche Erwartungen haben. Generell ist mangelnde Kommunikation ein grosses Thema. Gleichzeitig habe ich als Geschäftsführerin selbst erlebt, wie schwierig es sein kann, allen gerecht zu werden. Bei uns gab es deshalb einmal pro Woche, auf Initiative des Teams, einen festen Austausch, damit alle wussten, wo wir stehen.

Welche Fähigkeiten braucht es, um auch in einigen Jahren noch auf dem Arbeitsmarkt gefragt zu sein?

An erster Stelle steht für mich Offenheit gegenüber Veränderungen, unabhängig vom Alter. Gerade bei KI geht die Entwicklung extrem schnell. Ich behaupte, wer heute sagt: «Das interessiert mich nicht», wird in den nächsten zehn Jahren ein Problem bekommen. Ebenso wichtig finde ich Verantwortungsbewusstsein. Nicht jeder muss CEO werden wollen. Aber wer zu einer Aufgabe Ja sagt, sollte dafür Verantwortung übernehmen und bei Bedarf auch den Kopf hinhalten.

«Für jede Bewerbung braucht es einen separat angepassten CV»

KI spielt inzwischen auch bei Bewerbungen eine grosse Rolle. Wie sollten Stellensuchende damit umgehen?

Ich würde nicht damit beginnen, sofort einen Lebenslauf zu schreiben. Zuerst sollte man sich selbst reflektieren: Was kann ich? Wo liegen meine Qualitäten? Danach schaut man sich die Anforderungen der Stelle an und fragt sich ehrlich: Passe ich darauf? Anschliessend kann KI sehr hilfreich sein, um die eigenen Fähigkeiten mit dem Stellenprofil abzugleichen. Wer das Werkzeug richtig trainiert, arbeitet damit viel schneller als früher ohne Unterstützung.

Kann KI auch beim Lebenslauf helfen?

Absolut. Wichtig ist, alle bisherigen Aufgaben und Leistungen

herauszuarbeiten, die für die gewünschte Stelle relevant sind. Und für jede Bewerbung braucht es einen separat angepassten CV. Das beste Motivationsschreiben bringt nichts, wenn aus dem Lebenslauf nicht hervorgeht, was jemand in seiner bisherigen Karriere tatsächlich geleistet und erreicht hat. Und ganz wichtig: ehrlich bleiben.

Kann eine nicht ganz perfekte, dafür persönliche Bewerbung sogar besser ankommen als ein makellooses KI-Produkt?

Definitiv! Je persönlicher, desto besser. Ein aussagekräftiges Foto, auf dem man bereits etwas vom Charakter erkennt, eine Unterschrift oder auch einmal ein originelles Detail können helfen. Schlimm ist vielmehr eine Bewerbung, bei der man sofort merkt, dass sich jemand überhaupt keine Mühe gegeben hat. Wenn KI gut eingesetzt wird und das Ergebnis tatsächlich nach der Person klingt, sehe ich dagegen kein Problem.

Erkennen Sie viele Bewerbungen, die offensichtlich mit KI erstellt wurden?

Ja, ziemlich viele. Gerade die Lebensläufe sehen teilweise sehr ähnlich aus. Dabei lässt sich KI hervorragend nutzen, um einen CV individuell auf die eigene Person zuzuschneiden. Das sollte man auch tun. Wenn der Lebenslauf überzeugt, wird in der Regel auch das Motivationsschreiben gelesen.

Wer nutzt KI bei Bewerbungen inzwischen stärker: Stellensuchende oder Unternehmen?

Ganz klar die Stellensuchenden. Für Arbeitgeber wird es dadurch schwieriger einzuschätzen, wie gut jemand tatsächlich auf eine Stelle passt. Stellensuchende haben heute viel mehr Werkzeuge zur Verfügung. Sie sollten aber eines nicht vergessen: Wer in die engere Auswahl kommt, muss sich persönlich präsentieren. Spätestens dann – oder in der Probezeit – fliegen Flunkereien im Lebenslauf auf.

**Die wichtigsten und
besten News direkt in**