

2021

Head of HR, Switzerland,
Johnson & Johnson

2018

Head of HR, Südafrika,
Johnson & Johnson

2021

Global HR Leader, Pharma R&D
Johnson & Johnson



DIE INTERNATIONALE

LOES BRESSELEERS STREBTE SEIT IHREM ARBEITSSTART 2013 BEI JOHNSON & JOHNSON EINE INTERNATIONALE KARRIERE AN. DAS GELINGT 2018, ALS DIE GEBÜRTIGE BELGIERIN FÜR DAS GESUNDHEITSUNTERNEHMEN ZUNÄCHST NACH SÜDAFRIKA UND DANACH IN DIE SCHWEIZ ZIEHT. ÜBER DIE HERAUSFORDERUNGEN, DIE DAS MIT SICH BRINGT.

Text: Corinne Pärer

Ein regnerischer grauer Morgen in Zug. Im Gebäude an der Gubelstrasse bei Johnson & Johnson ist es um halb elf Uhr morgens recht ruhig. Das liegt nicht am trüben Wetter: «Wir haben in der Schweiz gerade unser hybrides Arbeitsmodell eingeführt», begrüsst uns Loes Bresseleers, HR-Leiterin Schweiz. Das heisst: Vollzeitangestellte arbeiten bis zwei Tage zu Hause und drei im Büro. «Immer mehr kehren aber ins Büro zurück», freut sich Bresseleers. Das Kommen und Gehen der diversen Handwerker verdeutlicht den Arbeits-Kulturwandel. «Bald werden wir in Office Spaces arbeiten, die ein tätigkeitsbasiertes Arbeiten ermöglichen.» Räumliche Veränderungen, die auch vor dem 45-köpfigen HR-Team in Zug nicht haltmachen: «Auch wir ziehen in den Open Space.»

Da drängt sich eine Frage auf, denn HR-Arbeit ist vertraulich. Doch wie lassen sich diese Tätigkeiten in offenen Büroflächen geheim halten? «Das HR- und Payroll-Team wird in einem separaten Bereich arbeiten. Dort gibt es genügend Räume, wo wir uns auf unsere Arbeit fokussieren, uns treffen und Anrufe tätigen können», sagt Bresseleers. Trotzdem müsse sich das HR-Team neue Arbeitsweisen angewöhnen, beispielsweise vermehrt papierlos zu arbeiten oder die Arbeitswoche und -tage genauer zu planen. «Das bedeutet, zu reflektieren, wozu man ins Büro kommt, welche Arbeiten man hier und welche von zu Hause aus erledigt, aber auch abzuklären, welche gegenseitigen Erwartungen die Teammitglieder haben.» Dieser Wandel ist für Bresseleers nichts Neues: «Das habe ich bereits in meinem Heimatland Belgien erlebt und im südafrikanischen Johannesburg.»

Nur im Homeoffice zu arbeiten, kommt für die 36-jährige Bresseleers sowieso nicht in Frage: «Trifft man sich persönlich, ist das etwas ganz anderes als ein Meeting über Zoom.» Dass sich

Mitarbeitende nicht nur aus der Ferne kennen, sei auch für eine Konzernkarriere wichtig: Johnson & Johnson sei eine Netzwerkorganisation. Um andere Mitarbeitende zu treffen, erweise sich die Cafeteria als Türöffner. Diese sei gerade sehr «busy». Ein gutes Zeichen, dass die Mitarbeitenden die Pandemiezeit hinter sich gelassen haben.



**TRIFFT MAN
SICH PERSÖNLICH,
IST DAS ETWAS GANZ
ANDERES ALS EIN
MEETING ÜBER ZOOM.**

LOES BRESSELEERS

Weltenbumlerin

Belgien – Afrika – Schweiz: Eine internationale HR-Karriere erhoffte sich Bresseleers seit ihrem ersten Arbeitstag beim Gesundheitsunternehmen. «Als ich im September 2018 die Möglichkeit erhielt, nach Südafrika zu gehen, entschied sich mein Mann und ich innert fünf Minuten.» Gesagt, getan: Bresseleers zieht mit Ehemann und den vier- und sechsjährigen Söhnen, die kein Wort Englisch sprechen, nach Johannesburg. Der Umzug bringt für die Familie viele Veränderungen. «Mein Mann erhielt als Werbetexter keine Arbeits-erlaubnis und konnte somit in Südafrika nicht

arbeiten. Deshalb kümmerte er sich vermehrt um die Kinder und pflegte neue Hobbys – beispielsweise Fotografie oder Tennis.» Langeweile kam nie auf: «Er war konstant beschäftigt.» Trotz des Rollentauschs fällt der Familie die Eingewöhnung leicht: «Wir wurden von Anfang an von Nachbarn und Bekannten aller Altersgruppen zu Grillfesten eingeladen. Südafrikaner sind sehr offen und freundlich.» Funktioniert habe der Standortwechsel vor allem auch deshalb, «weil wir uns als Familie dafür entschieden haben und es als Abenteuer betrachteten».

In Südafrika trifft Bresseleers auf ein HR, das generalistisch ausgerichtet ist. «Ich hatte den Auftrag, es auf die globale Organisation anzupassen.» Heisst: beispielsweise ein bereichsübergreifend rekrutierendes Talent Acquisition Team aufzubauen oder eines, das den Kontakt zu Gewerkschaften pflegt. Daneben müssen HR-Prozesse angepasst und neue Tools wie HR-Analytics eingeführt werden. «Eine typische Turn-around-Situation», summiert Bresseleers ihre HR-Erfahrung in Südafrika. Auf das Erreichte ist sie nach wie vor stolz: «Wir schafften es im Team,

Zur Firma

Johnson & Johnson ist ein weltweit tätiger US-amerikanischer Pharmazie- und Konsumgüterhersteller mit Hauptsitz in New Brunswick im US-Bundesstaat New Jersey. Der Konzern ist weltweit eines der grössten Gesundheitsunternehmen. Johnson & Johnson beschäftigt weltweit rund 127 000 Mitarbeitende in 60 Ländern. In der Schweiz zählt der Konzern aktuell rund 4600 Mitarbeitende an neun Standorten in sieben Kantonen.

jn.j.ch

Johnson & Johnson in Südafrika als Top-Arbeitgeber zu zertifizieren.» Nicht nur das: «Wir wurden auch für unsere Gesundheitsförderung ausgezeichnet und gehörten damit zu den HR-Klassenbesten.»

Ab in den Süden

Das südafrikanische Abenteuer dauert fast zwei Jahre. Der Aufbruch in die Schweiz ist nicht ganz freiwillig: «Durch die strikten Lockdowns merkten wir, wie wichtig es ist, die eigene Familie in Notfallsituationen in der Nähe zu haben. Zudem wollte mein Mann wieder arbeiten. Deshalb gingen wir zurück nach Europa.» Zunächst reist die Familie nach Belgien, wo Bresseleers weiterhin für Johnson & Johnson arbeitet und nach weiteren Arbeitsmöglichkeiten Ausschau hält. Im August 2021 ist es soweit. Die Familie packt ihre Koffer und zieht in die Nähe von Zug, wo Bresseleers bei Johnson & Johnson als Head of HR Schweiz antritt und damit die Verantwortung für 4600 Mitarbeitende an neun Standorten in sieben Kantonen übernimmt. Beim Umzug wird Bresseleers tatkräftig von ihrem Arbeitgebenden

unterstützt. «Eine lokale Relocation-Spezialistin zeigte uns die Gegend in der Nähe des Firmensitzes, machte uns auf Freizeitaktivitäten aufmerksam, erklärte uns, wie der öffentliche Verkehr funktioniert, sowie die kulturellen Eigenheiten der Schweizer. Sie half uns auch, eine Unterkunft zu finden. Das war nicht ganz einfach.» Mittlerweile sei die Familie in der Schweiz heimisch geworden. «Mein Mann arbeitet als selbständiger Werbetexter von zu Hause aus und meine mittlerweile 7- und 10-jährigen Söhne gehen in eine internationale Schule.»

Familie und Beruf unter einem Hut

Die Wahl zwischen Familie und Beruf hat sich Bresseleers nie gestellt: «Ich arbeitete immer hundert Prozent. Teilzeitarbeit kam für mich nicht infrage.» Dank ihres Ehemanns und ihres Arbeitgebenden gelingt es, ihr Vollzeitpensum mit Familie zu vereinbaren: «Meine Arbeit habe ich immer so gestaltet, dass ich meine Kinder an alle wichtigen Ereignisse begleiten konnte.» So auch heute: Bresseleers kommt soeben von einer Schulbesprechung zurück. Obschon sie

heute mit ausserberuflichen Pflichten locker umgeht, plagten sie am Anfang ihrer Karriere Schuldgefühle: «Es dauerte eine Weile, bis ich realisierte, dass ich mir das selbst auferlege. Wer sagt denn, dass ich nicht vor 17 Uhr nach Hause gehen kann?» Erst als ihre Vorgesetzten ihr explizit mitteilen, dass sie tun soll, was sie tun muss, nimmt ihre Sorge ab, trotz Familienpflichten beruflich nicht zu genügen. «Die Fürsorgepflicht für Mitarbeitende wird bei Johnson & Johnson grossgeschrieben: Als ich eine dringende E-Mail aus dem Urlaub beantwortete, ermahnte mich mein Vorgesetzter, ich solle während der Ferien nicht arbeiten.» Sich abzugrenzen, kostet sie zwar immer noch Mühe, gelingt aber immer besser: «Wenn ich nach Hause komme, bin ich ganz für meine Kinder da – an Wochenenden versuche ich, nicht zu arbeiten.» Heute profitieren andere von ihren Erfahrungen. Leistet jemand viele Überstunden, ist das für Bresseleers ein Alarmsignal. «Dann braucht es Gespräche über die Arbeitsbelastung oder darüber, wie jemand seinen Tag organisiert.»



“
**DURCH DIE STRIKTEN
 LOCKDOWNS MERKTEN WIR,
 WIE WICHTIG ES IST,
 DIE EIGENE FAMILIE IN
 DER NÄHE ZU HABEN.**

LOES BRESSELEERS



KURZ UND BÜNDIG

LIEBLINGSSPORT?

Aerial Yoga, also Yoga in der Hängematte. In manchen Positionen sogar kopfüber.

Mein

Lieblingsort

Australien und Südafrika. Sonst alle Länder, die wir als Familie entdecken können.

Büro oder Homeoffice?

Ich vermisse die Begegnungen mit Mitarbeitenden, als ich während der Pandemie Vollzeit von zu Hause aus arbeitete. Trotzdem würde ich nicht wieder Vollzeit ins Büro zurück.

VERÄNDERUNG ODER STABILITÄT?

Veränderung. Das hält mich wachsam, wobei auf einen Change Stabilität folgen muss. Man braucht einen festen Anker.

Leadership?

Ich betrachte es als Privileg, anderen zu helfen, ihr Potenzial zu verwirklichen. Dafür versuche ich zu verstehen, wie eine Person tickt, was sie begeistert und ihr Energie verschafft. Ich würde mich als Servant Leaderin bezeichnen.

Athletin oder Couchpotato?

Eine Rücken- und Knieverletzung, die ich mir beim Skifahren zugezogen habe, hindert mich an manchen sportlichen Aktivitäten, dennoch bin ich aktiv – einfach im Rahmen dessen, was möglich ist.

Das Video-Interview mit Loes Bresseleers: [hrtoday.ch](https://www.hrtoday.ch)

Presented by Tellco pk

FÜR SICHERHEIT IN DER BERUFLICHEN VORSORGE

DIE TELLCO PK STELLT BEI DER ANLAGESTRATEGIE FÜR DIE VORSORGE-GELDER DIE SICHERHEIT AN DIE ERSTE STELLE. DANK EINER DYNAMISCHEN ANLAGESTRATEGIE VERWALTET DIE ERFAHRENE SCHWYZER PENSIONS KASSE DIE GELDER RISIKOOPTIMIERT.

Sicherheitsorientierte Anlagestrategie

Das oberste Ziel bei der beruflichen Vorsorge: eine gesicherte Rente im Pensionsalter. Daher verfolgt die Tellco pk mit ihrem Compartment PRO beispielsweise eine dynamische Anlagestrategie oder, wie es im Fachjargon heisst, eine Dynamic Asset-Allocation. Das heisst, man legt eine Mittellinie fest. Diese orientiert sich am Deckungsgrad der Pensionskasse. Ausgerichtet an der Mittellinie, bewegt sich der Anteil der Aktien in der Anlagestrategie. Starke Kurschwankungen an den Börsen sollen hierdurch abgefangen werden.

Individuelle Wahlmöglichkeiten

Bemerkenswert bei der Tellco pk ist auch ihr individualisierter Ansatz: «Wir sind der Ansicht, dass die berufliche Vorsorge nicht statisch gedacht werden kann: Sie sollte mit dem Unternehmen

mitwachsen.» Deshalb haben angeschlossene Unternehmen bei der Tellco pk die Möglichkeit, aus verschiedenen Angeboten die für sie passende Wahl zu treffen, und können diese sogar jährlich kostenlos anpassen – wie beispielsweise folgende Lösungen:

- Bei **PRO**, mit einem Aktienanteil von 25%, steht die Stabilität im Vordergrund: Die Kurschwankungen bleiben gering, und das Vermögen wächst mässig, aber regelmässig.
- Bei **PULSE** steht hingegen das Wachstum im Vordergrund: Ein höherer Aktienanteil von 40% sorgt für mehr Chancen, aber unter Umständen auch für grössere Kursschwankungen. ●

[tellco.ch/kmu](https://www.tellco.ch/kmu)



teiiico

Führende Schweizer Pensionskasse

Die Tellco pk zählt zu den wichtigsten Pensionskassen auf dem Schweizer Markt. Mit einem kontinuierlichen Wachstum zählt sie aktuell rund 10 000 angeschlossene Unternehmen und 88 000 Versicherte. Sie verwaltet dabei eine Bilanzsumme von rund CHF 4,3 Milliarden (per Ende 2021).

