



2017–heute

HR Director,
Canon Schweiz

2014–2016

Senior HR Manager
Western Europe HQ,
Microsoft

2006–2014

Senior HR Business Partner,
Microsoft

2003–2006

Head of HR,
Supercomputing Systems AG

1999–2003

Personnel and Organizational
Development Specialist,
ABB Switzerland Ltd.

KULTUR IST IHR KOMPASS

Canon Schweiz befindet sich in einem Markt, der sich stark verändert: Klassische Geräte brauchen weniger Service, digitale Lösungen gewinnen an Bedeutung, Mitarbeitende erwarten mehr Flexibilität. Corinne von Felten, HR Director von Canon Schweiz, begleitet diesen Wandel mit einem HR-Verständnis, das strategische Verankerung und ein feines Gespür für Menschen verbindet.

Text: Daniel Thüler / Bilder: Aniela Lea Schafroth

Anders als Endo Anaconda im Lied «Walliselle» wissen wir genau, was wir in Wallisellen wollen. Denn die Kleinstadt in der Zürcher Agglomeration ist keine Schlafgemeinde, sondern ein dynamischer Standort für Niederlassungen namhafter Unternehmen. So hat auch der japanische Technologiekonzern Canon – spezialisiert auf Fotokameras, Drucker und Scanner sowie Print-Business-Lösungen und digitale Services – hier seinen Schweizer Hauptsitz. Gleich beim Empfang fällt eine riesige Plakatwand mit Fotos von Mitarbeitenden und dem Employer-Branding-Slogan «The Power to Move» auf. Ein erstes Indiz dafür, welchen Stellenwert der Faktor Mensch hier hat.

Und schon sind wir mitten im Thema, denn wir sind nicht hier, um eine Kamera oder einen Multifunktionsdrucker zum Service zu bringen, sondern um Corinne von Felten zu treffen, die seit neun Jahren gemeinsam mit ihrem Team die gesamte HR-Palette von Canon Schweiz verantwortet. Wie sie nach der Begrüssung erklärt, habe die Schweizer Landesgesellschaft eine Grösse, die Nähe zu den Mitarbeitenden ermögliche, und sei zugleich in einen internationalen Konzern eingebettet. «Wir sind quasi ein mittelgrosses KMU und arbeiten gleichzeitig sehr international», sagt sie. «Das ist eine extrem spannende Mischung.»

Vom frühen Interesse am Menschen ins HR

Dass Corinne von Felten beruflich mit Menschen arbeiten würde, zeichnet sich früh ab. Bereits mit zwölf Jahren habe sie gewusst, dass sie Psychologie studieren wolle. Genau das tut sie auch. Im Studium verbindet sie Psychologie mit Wirtschaft und spezialisiert sich auf Arbeitspsychologie. «Ich habe mich schon immer für Menschen interessiert», sagt sie. «Durch die Kombination mit Wirtschaft kam das Interesse am Menschen im Business-Kontext dazu. Das begleitet mich bis heute.» Ihre ersten beruflichen Schritte macht sie bei ABB – in psychologischer Diagnostik, Führungsentwicklung und Assessments.

Vier Jahre später schlägt sie den Weg ins klassische Personalwesen ein. «Im HR weiss man nie, wie der Tag wird.» Das meint sie nicht als Klage, sondern als Reiz: «Wenn es um Menschen geht, ist es im positiven Sinn unberechenbar. Es ist abwechslungsreich, stark von Menschen geprägt und eng mit dem Business verbunden. Diese Kombination finde ich spannend.» Den Einstieg

macht sie beim Technologieunternehmen Supercomputing Systems, wo sie als HR-Verantwortliche praktisch alles «von A bis Z» abdeckt. Drei Jahre später wechselt sie zu Microsoft, zuerst lokal als Senior HR Business Partner, danach ins westeuropäische Headquarter als HR-Lead für zwei Business Units. Diese Station habe sie besonders geprägt. «Nicht, dass die anderen Stationen weniger wichtig waren, aber bei Microsoft habe ich die gesamte HR-Palette eines Grosskonzerns kennengelernt», sagt sie. «Und das auf einem sehr professionellen Niveau.»

Nach rund zehn Jahren folgt eine bewusste Zäsur. Von Felten nimmt sich eine Auszeit und reist mit ihrer Familie für einige Monate in die

“
WIR SIND QUASI EIN MITTELGROSSES KMU UND ARBEITEN GLEICHZEITIG SEHR INTERNATIONAL. DAS IST EINE EXTREM SPANNENDE MISCHUNG.

Corinne von Felten

Canon Schweiz

ist Teil des japanischen Canon-Konzerns und beschäftigt in der Schweiz über 500 Mitarbeitende. Das Unternehmen ist vielen durch Kameras, Drucker und Multifunktionsdrucksysteme bekannt, entwickelt sich aber zunehmend in Richtung digitaler Lösungen und Services. In der Schweizer Organisation verbinden sich lokale Gestaltungsmöglichkeiten mit der Einbettung in einen internationalen Konzern. Die Unternehmensphilosophie «Kyosei» steht sinngemäss für gemeinsames Leben und Arbeiten zum Wohle aller und bildet weltweit ein kulturelles Fundament.

www.canon.ch

USA, um Freunde zu besuchen und neue Perspektiven zu gewinnen. «Das stand schon lange auf meiner Bucket List. Im Nachhinein hätte der Break auch länger sein dürfen», sagt sie. Doch dann ergab sich die Möglichkeit bei Canon. Noch aus dem Ausland führte sie erste Gespräche, später folgte das Kennenlernen vor Ort. Fast nahtlos stieg sie als HR Director wieder ein.

HR als Teil der Geschäftsleitung

Corinne von Felten rapportiert direkt an den CEO von Canon Schweiz und ist Mitglied der Geschäftsleitung. Diese Verankerung versteht sie als Ausdruck dafür, welchen Stellenwert HR im Unternehmen hat: nicht als reine Unterstützungsfunktion, sondern als Teil der strategischen Diskussion und als Sparringpartner. «Ich finde es sehr gut, dass HR so positioniert ist», sagt sie. «Dabei geht es nicht um mich als Person, sondern darum, dass HR als Funktion Teil der Geschäftsleitung ist.» Ihr Team umfasst neun Personen und ist in drei Bereiche gegliedert. Die HR Business Partner betreuen die Unternehmensbereiche und begleiten Rekrutierungen. Das HR Competence Center verantwortet Systeme, Operations, Administration und Payroll; die Lohnverarbeitung erfolgt intern. Ein dritter Bereich kümmert sich um Learning & Development, Care Management, betriebliches Gesundheitsmanagement und die Betreuung der Lernenden. Canon Schweiz bildet derzeit 14 Lernende aus, vor allem im kaufmännischen Bereich, zunehmend auch in ICT-Berufen.

Ihre Rolle verlangt Breite. Corinne von Felten verantwortet mit ihrem Team die ganze HR-Palette der Schweizer Legal Entity – eingebettet in einen internationalen Konzern, mit regionalen Vorgaben und lokalen Gestaltungsmöglichkeiten. «Es ist eine Mischung aus international und lokal», sagt sie. «Man muss ein bisschen Allrounderin sein.» Dass sie auf verschiedenen HR-Ebenen gearbeitet hat – in Diagnostik, Entwicklung, klassischem HR, Konzernumfeld, lokaler Verantwortung und internationalen Headquarter-Strukturen –, hilft ihr heute. «All dies hat mich geprägt», sagt sie. «Ich konnte überall sehr viel lernen.»

Vertrauen, Verbindlichkeit, Augenhöhe

Gefragt nach ihren Werten als HR-Chefin, nennt Corinne von Felten ohne Zögern: Offenheit, Fairness, Authentizität, Vertrauenswürdigkeit und

KURZ UND BÜNDIG

GROSSRAUMBÜRO ODER HOMEOFFICE?

«Beides. Es gehört heute beides zum Arbeiten. Wichtig ist, dass Zusammenarbeit und persönlicher Austausch erhalten bleiben.»

Telefonat, Videocall, E-Mail oder persönliches Gespräch?

«Ich kann auf nichts davon verzichten. Alles hat seinen Platz – und das persönliche Gespräch bleibt sehr wichtig.»

Führen durch klare Ansagen oder durch Fragenstellen?

«Eher durch Fragen. Ich habe ein erfahrenes Team. Da geht es mehr darum, gemeinsam zu klären, was es braucht.»

Schwieriges Gespräch oder komplexe Excel-Tabelle?

«Das schwierige Gespräch. Es ist spannender und hat mehr Impact.»

Kaffee oder Tee?

«Kaffee – aber ohne Koffein. Vor zwei Jahren liess ich das Koffein testweise weg und merkte, dass es auch gut ohne funktioniert.»

Berge oder See?

«See. Eigentlich Wasser allgemein: Ich schwimme gern und habe das Windsurfen für mich entdeckt.»

Team-Lunch oder Spaziergang in der Mittagspause?

«Team-Lunch. Bewegung ist mir zwar wichtig – der Austausch mit dem Team in dem Moment aber wichtiger.»

Businessorientierung. Das sei ihr Anspruch an sich selbst. In ihrer Führungsarbeit kommen weitere Begriffe dazu: Verbindlichkeit, Wertschätzung, Zielorientierung und ein gutes Miteinander. Sie führt ein erfahrenes HR-Team. Deshalb versteht sie Führung nicht als engmaschige Steuerung, sondern als Ermöglichung. «Wir haben sehr fähige Leute im Team», sagt sie. «Ich möchte Rahmenbedingungen schaffen, damit sie möglichst eigenständig und gut arbeiten können.»

Auch bei schwierigen Themen sucht sie lieber das direkte Gespräch als den Rückzug in reine Zahlenlogik. Zahlen sind ihr dennoch wichtig. Sie wertet diverse HR-KPIs aus und bringt diese Perspektive auch in die Geschäftsleitung ein. «Man hat häufig ein Bauchgefühl», sagt sie. «Ich finde es wichtig, dieses mit Fakten zu validieren.» Damit verbindet sie zwei Seiten ihrer Rolle: den menschlichen Kontakt und die analytische Einordnung.

Kyosei als kulturelles Fundament

Canon ist ein japanisch geprägter Konzern. In der Schweiz zeigt sich das weniger durch sichtbare japanische Präsenz als durch Werte und Begriffe, die weltweit definiert wurden. Zentrales Element der Canon-Philosophie ist «Kyosei», was sinngemäss für gemeinsames Leben und Arbeiten zum Wohl aller steht. Von Felten weiss, dass solche Formulierungen in westlichen Ohren schnell etwas pathetisch klingen können. Für sie ist Kyosei trotzdem mehr als ein Slogan: «Es klingt vielleicht ein bisschen kitschig», sagt sie. «Aber Kyosei ist tatsächlich Teil der DNA des Unternehmens.» Gemeint seien Zusammenarbeit, gegenseitige Unterstützung, gemeinsames Handeln, soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit.

Dazu kommen die «Three Selves»: Self-Management, Self-Motivation und Self-Awareness. Für von Felten sind sie Grundsätze der Selbstführung – und damit auch eine Art Kompass, gerade für neue Mitarbeitende. «Wenn ich neu in eine Firma komme, weiss ich nicht automatisch, welches Verhalten erwartet wird», sagt sie. «Diese Prinzipien können Orientierung bieten.» Im Alltag bedeutet das für sie vor allem: Verantwortung übernehmen, zuhören und respektvoll zusammenarbeiten. Zusammenarbeit sehe sie nicht als ein weiches Nebenthema, sondern als zentrale Voraussetzung für Leistung. «Es gibt kaum ein Business-Ziel, das man ganz allein erreichen kann», sagt sie. «Wenn man ungern mit Menschen zusammenarbeitet, ist man bei Canon wahrscheinlich nicht am richtigen Ort.»

Kultur als Differenzierungsmerkmal

Corinne von Felten spricht gern über Kultur. Nicht abstrakt, sondern aus einer HR-Perspektive, die stark mit Bindung, Rekrutierung und Veränderungsfähigkeit verbunden ist. «Kultur ist sehr wichtig, wenn es darum geht, Talente zu gewinnen und zu halten», sagt sie. «Und man kann sich mit ihr von anderen Arbeitgebern differenzieren.» Viele Mitarbeitende seien Canon lange verbunden. Es gebe viele Angestellte mit sehr langer Zugehörigkeit, gleichzeitig treten praktisch jeden Monat auch neue ein. «Wir haben eine spannende Mischung», sagt sie. «Wir sind bei Canon kein eingeschworener Kreis, sondern man kommt gut hinein.»

Neue Mitarbeitende erleben Canon meistens als offen und hilfsbereit. Corinne von Felten holt bei ihnen bewusst Feedback ein. Oft höre sie, dass man sich willkommen fühle und Fragen offen stellen könne. Neueintretenden gibt sie einen pragmatischen Rat: Nicht zu lange selbst nach



Antworten suchen, sondern Kolleginnen und Kollegen fragen. «Hier arbeiten viele Leute, die sehr viel wissen», sagt sie. Gerade in Veränderungsphasen müsse diese Kultur besonders gepflegt werden – und an Veränderung fehle es nicht.

Zwischen Gerätegeschäft und Solutions-Profilen

Canon verbinden viele mit Kameras, Druckern und Multifunktionsdruckgeräten. Doch das Geschäft hat sich verändert. Geräte sind weniger wartungsintensiv als früher, vieles lässt sich remote oder proaktiv erledigen. Im Field Service ist der Personalbedarf über die Jahre gesunken. Gleichzeitig wachsen andere Bereiche, insbesondere im Solutions-Geschäft. Für HR bedeutet das neue Anforderungen, weil Canon gerade dort mit vielen anderen Unternehmen um ähnliche Fachkräfte konkurriert.

Den Fachkräftemangel beurteilt sie differenziert. Der Arbeitsmarkt habe sich in den letzten zwei bis drei Jahren etwas gedreht. In vielen Funktionen erhalte man sehr gute und zahlreiche Bewerbungen. Trotzdem sei es wichtig, dranzubleiben. «Nur weil es im Moment etwas einfacher ist, heisst das nicht, dass wir nichts machen müssen», sagt sie. «Es braucht eine gute Positionierung – und wir müssen unsere Mitarbeitenden halten.» Candidate Experience versteht sie als kulturellen Erstkontakt. Gute Gespräche, Augenhöhe, rasches Feedback und ein realistischer Eindruck des Unternehmens seien entscheidend. «Wenn jemand sich bei Canon bewirbt und wochenlang nichts hört, wäre das für mich völlig inakzeptabel», sagt sie.

Flexibilität als gelebte Praxis

Eines der Themen, bei denen Canon Schweiz früh Akzente setzte, ist flexibles Arbeiten. Als von Felten zu Canon kam, gehörte die offizielle Verankerung von Mobile Work zu den ersten Projekten, die sie mitgestaltete. Schon vor der Corona-Pandemie wurde festgelegt, dass Arbeiten vor Ort



Anzeige

tipee

Weniger Tabellen. Mehr Überblick.

Die Schweizer HR-Software, die den Alltag spürbar einfacher macht.



Automatische
Einsatzplanung



Zeiterfassung



Absenzen
& Ferien



Teilzeitarbeit



Timesheets



HR-Kennzahlen &
Reports

Über **100'000 Nutzer** täglich, **2'000 schweizer Unternehmen** setzen auf tipee.



QR-Code scannen
und Demo buchen!

und Arbeiten von zu Hause grundsätzlich gleichwertig sind. «Wir erwarten schon, dass die Leute regelmässig ins Büro kommen», sagt sie. «Aber wir schreiben nicht zentral vor, wie oft.»

Die konkrete Ausgestaltung liegt bei den Teams. Ein Verkaufsteam, das viel bei Kunden ist, braucht andere Regeln als ein Team, das stark auf gemeinsamen Austausch vor Ort angewiesen ist. Manche Teams definieren fixe Teamtage. Andere handhaben es offener. Die Vorgabe lautet: regelmässig ins Büro kommen, Zusammenarbeit ermöglichen, persönlichen Austausch pflegen. «Wenn jemand gar nicht mehr kommt, soll die Führungskraft dies natürlich ansprechen», sagt die HR-Direktorin. «Aber das heisst nicht, dass man die ganze Policy zurücknehmen soll. Die Vorteile überwiegen.»

Vereinbarkeit und Übergänge

Canon Schweiz habe eine Stärke darin, Menschen mit unterschiedlichen Lebensmodellen einzubinden, sagt von Felten. Das betreffe auch Mütter, die nach der Elternzeit zurückkommen und Verantwortung übernehmen möchten – teilweise mit reduziertem Pensum. «Canon macht es ihnen möglichst einfach, wieder einzusteigen.» Auch beim Übergang in die Pensionierung nimmt sie einen stärkeren Wunsch nach Flexibilität wahr. Manche Mitarbeitende möchten früher gehen, andere länger bleiben, wieder andere schrittweise reduzieren. Canon ermögliche Beschäftigungen bis 67 sowie Teilpensionierungen.

Von Felten beschäftigt dabei nicht nur die arbeitsrechtliche oder organisatorische Seite. Sie denkt auch darüber nach, wie stark Menschen sich über ihre berufliche Rolle definieren. «Man sollte sich mit seiner Rolle identifizieren und sie ernst nehmen», sagt sie. «Aber sie sollte einen nicht komplett als Mensch definieren.» Sie habe immer wieder gesehen, wie schwierig es sein könne, wenn eine Rolle plötzlich wegfalle – etwa bei einer Pensionierung. Für sie ist das eine HR-Lektion aus vielen Jahren Berufserfahrung: «Arbeit ist wichtig in unserer Gesellschaft, aber sie ist nicht die ganze Identität eines Menschen.»

Wellbeing in anspruchsvollen Zeiten

Die grössten Herausforderungen im HR sieht Corinne von Felten derzeit nicht in einem einzelnen



Projekt, sondern in der hohen Veränderungsdichte. «Wir sind in einer anspruchsvollen Zeit», sagt sie. «Es passiert sehr viel, und das beschäftigt die Leute.» Veränderungszyklen würden kürzer, auch bei Canon. Langjährige Mitarbeitende vergleichen das heutige Unternehmen mit früheren Zeiten. Neue Mitarbeitende kennen diesen Vergleich nicht. Beide Gruppen mitzunehmen, sei anspruchsvoll. «Es reicht nicht, einfach zu erklären, warum man etwas macht», sagt sie. «Man muss dranbleiben und die Menschen abholen.»

Damit wird Wellbeing zu einem zentralen Thema. Nicht im Sinn einzelner Wohlfühlmassnahmen, sondern als Fähigkeit der Organisation, Menschen in Veränderung stabil zu halten. Dazu gehören Kommunikation, Führung, Flexibilität, Austausch, Netzwerke und betriebliche Gesundheitsangebote. Das HR-Team betreut auch Care Management und betriebliches Gesundheitsmanagement. Corinne von Felten selbst hat sich kürzlich zusätzlich im Bereich Stress- und Resilienz-Coaching weitergebildet. Weiterbildung begleitet sie ohnehin seit vielen Jahren: Coaching, Laufbahnberatung, Arbeitsrecht, interne Managementtrainings und Businesskurse. «Ich habe immer wieder etwas gemacht», sagt sie.

Eine grosse Rolle bei Canon Schweiz spielen auch Diversität und Inklusion. Von Felten beschreibt die Belegschaft als stark gemischt – kulturell, generationell und geschlechtlich. Vielfalt sei aber nur dann wirksam, wenn Menschen ihre Perspektiven auch einbringen könnten. «Die Firma kann extrem profitieren, wenn Menschen unterschiedliche Blickwinkel, Erfahrungen und Sichtweisen einbringen», sagt sie. «Aber dafür müssen wir das Umfeld schaffen.»

Dieses Umfeld beschreibt sie mit dem Begriff psychologische Sicherheit. Mitarbeitende sollen sich zeigen können, wie sie sind, und dafür respektiert werden. Gleichzeitig erwartet sie denselben Respekt gegenüber anderen. «Ich finde es wichtig, dass ich in einer Firma so sein kann,

wie ich bin», sagt sie. «Und dass ich im Gegenzug andere respektiere und akzeptiere.» Auch Fehler gehören für sie zu einer lernenden Organisation. «Wenn wir uns weiterentwickeln, müssen wir zwangsläufig Fehler machen können», sagt sie. «Angst ist ein Killer von Weiterentwicklung – persönlich wie kulturell.» Das heisst nicht, dass Qualität unwichtig wäre. Aber wer Neues ausprobiert und wagt, müsse lernen dürfen.

Engagement über die eigene Arbeit hinaus

Ein weiterer Aspekt der Canon-Kultur ist soziales Engagement. Mitarbeitende können sich während der Arbeitszeit ehrenamtlich engagieren. Dafür gibt es zwei Formen: Einerseits organisiert Canon Einsätze, etwa Green Days, bei denen Mitarbeitende draussen Abfall sammeln oder mit Organisationen wie dem WWF aktiv werden. Auch am Pink Ribbon Walk war Canon schon mit einer Gruppe vertreten. Andererseits können Mitarbeitende einen Tag pro Jahr für eine gemeinnützige Organisation einsetzen, sofern diese entsprechend ZEWO-zertifiziert ist. «Es gibt diese beiden Möglichkeiten», sagt von Felten. «Viele nutzen die Angebote von Canon oder engagieren sich als Team.» Dieses Engagement passt für sie zur Kyosei-Philosophie und stärkt zugleich den Zusammenhalt.

Darüber hinaus gibt es zahlreiche interne Gefässe: Quartalsupdates der Geschäftsleitung mit anschliessendem Apéro, Jahres-Kick-off, Sommerfest, Teambudgets für gemeinsame Aktivitäten, Sportangebote und Netzwerke wie ein Parents Network, ein Female Network oder Young Talents Canon. Von Felten sucht auch selbst regelmässig den Kontakt zur mittleren Führungsebene und den Mitarbeitenden. Sie besucht Aussenstandorte und die Westschweizer Zentrale in Lausanne, nimmt an Teammeetings teil oder verbindet offizielle Updates mit informellem Austausch. «Mir ist es sehr wichtig, Nähe zu den Leuten zu haben», sagt sie. «Dass dies in einer so grossen internationalen Organisation möglich ist, gehört für mich zu den grossen Stärken von Canon Schweiz.»

“
**ES REICHT NICHT,
EINFACH ZU ERKLÄREN,
WARUM MAN ETWAS
MACHT. MAN MUSS
DRANBLEIBEN UND DIE
MENSCHEN ABHOLEN.**

Corinne von Felten