



Leben und Arbeiten bei Sanofi

Sanofi ist ein internationales Gesundheitsunternehmen, das sich der Innovation verschrieben hat und mehrfach als besonders attraktive Arbeitgeberin ausgezeichnet wurde. Schreiben Sie die Erfolgsgeschichte von Sanofi Österreich weiter und beschreiten Sie gemeinsam mit uns neue Wege! Alle Informationen zu Leben und Arbeiten bei Sanofi sowie aktuelle Stellenausschreibungen unter:



www.sanofi.at/karriere

SANOFI 



Mobile Office & Activity Based Working



Attraktive Benefits & Compensation



Ausgezeichnet mit dem equalitA Gütesiegel



Zertifiziert als familienfreundliche Arbeitgeberin

So sieht die Zukunft der Human Resources aus

L'avenir des ressources humaines

Seit 1. März 2021 ist Mag. Anita Widmann Head of Human Resources bei Sanofi Österreich. Als Neuankömmling beim französischen Unternehmen erzählt sie von ihrem positiven Empfang und spricht mit der CCFA über New Work, Activity-Based-Working und die Arbeitsbereiche der HR. Wieso mehr Flexibilität und eine gute Work-Life-Balance das Ziel der Arbeitgeber*innen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seien sollten, lesen Sie im exklusiven Interview.

Depuis le 1^{er} mars 2021, Anita Widmann est à la tête des ressources humaines de Sanofi Autriche. Dans notre interview exclusive, elle nous parle de l'accueil chaleureux qui lui a été réservé, des nouveaux modes de travail tel que le « New Work » ou « Activity-Based-Working », de ses responsabilités ainsi que de l'importance de pouvoir offrir aux collaborateurs un bon équilibre entre la vie privée et professionnelle.



CCFA: Was sind die aktuellen Herausforderungen, die Sie als Head of Human Resources bei Sanofi bewältigen müssen?

Anita Widmann: Wie wir New Work umsetzen und dabei für unsere Mitarbeiter*innen ein attraktives Arbeitsumfeld schaffen. Collaborational HR ist neben Employer Branding beziehungsweise der Stärkung unserer Arbeitgebermarke unser größtes Vorhaben heuer. Es ist umso wichtiger, da wir mit 1. Jänner 2022 in neue Büroräumlichkeiten am Wienerberg umziehen.

CCFA: Wie setzen Sie Collaborational HR um?

AW: Es geht darum, die Zusammenarbeit im gesamten Unternehmen an die New-Work-Verhältnisse anzupassen. Als ersten Schritt haben wir im Februar 2020 ein hochflexibles Arbeitsmodell eingeführt. Dieses geht über Home Office hinaus, wir verstehen es als Mobile Office. Unsere Mitarbeiter*innen können innerhalb eines Zeitrahmens von 6 bis 22 Uhr frei – natürlich in Absprache mit dem Team – bestimmen, wann und wo sie ihre Arbeit erledigen. Nun gehen wir einen Schritt weiter und führen Activity Based Working ein.

CCFA: Was ist unter Activity Based Working zu verstehen?

AW: In unserem neuen Büro am Wienerberg wird es keine fixen Arbeitsplätze, sondern Workstations geben. Wir werden eine Vielfalt an Arbeitsplatzumgebungen haben, die ein optimales Umfeld für die unterschiedlichen Aufgaben bieten: Ruhezonen für Individualaufgaben, die ein hohes Maß an

Konzentration erfordern, offene Kommunikationszonen für den kreativen Austausch und Phoneboxes für ungestörte Telefonate. Bis auf die Meetingräume wird es keine geschlossenen Türen geben.

CCFA: Welche Vorteile bringt Activity Based Working?

AW: Es steigert den internen Kommunikationsfluss und bricht das Silodenken auf. Außerdem ermöglicht es ein hohes Maß an Flexibilität, welches angesichts der schnelllebigsten und volatilen Arbeitswelt extrem wichtig ist.

CCFA: Wie geht man als Arbeitgeber mit dieser Flexibilität um?

AW: Der Wettbewerb um die besten Köpfe wird sich weiter verschärfen. Arbeitgeber*innen müssen heute und in Zukunft noch mehr Flexibilität anbieten, um für gute Leute interessant zu sein. Laut einer aktuellen Studie wünschen sich neun von zehn Angestellten, ihren Arbeitsort und ihre

„Arbeitgeber*innen müssen heute und in Zukunft noch mehr Flexibilität anbieten, um für gute Leute interessant zu sein.“

Arbeitszeit flexibel zu bestimmen. Vor allem die jüngere Generation will nicht fünf Tage die Woche von 9 bis 17 Uhr arbeiten, sondern dazwischen Pausen für Sport einschieben oder einen Kurzurlaub machen. Aber auch Eltern oder Mitarbeiter*innen, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern, können ihren Beruf nur dann gut ausüben, wenn sie die entsprechenden Rahmenbedingungen dafür vorfinden. Natürlich ist es herausfordernd, für die jeweiligen Bedürfnisse individuelle Lösungen zu finden, aber es zahlt sich aus. So können wir unsere Talente im Unternehmen

Anita Widmann, privat:

Geburtsdatum und -ort: 10. September 1981, Wien

Familienstand: verheiratet

Studium an der Wirtschaftsuniversität Wien

Persönlichkeit: Familienmensch

Hobbys: Motorradfahren, Reisen

Lebensmotto: „Karma ist der Spiegel deiner Taten. Alles im Leben kommt irgendwann zurück: Gutes wie Schlechtes.“

halten und Potenziale nützen. Voraussetzung ist jedenfalls eine Vertrauenskultur.

CCFA: Was ist aus Ihrer Sicht entscheidend für eine erfolgreiche Integration von New Work im Unternehmen?

AW: Es sind mehrere Faktoren. Veränderungen werden oft von Zweifeln und Ängsten begleitet. Es ist daher einerseits wichtig, die Mitarbeiter*innen mit ihren Sorgen abzuholen und möglichst früh in bevorstehende



Anita Widmann (2 v.l.) und ihr Human Resources Team von Sanofi Österreich

Neuerungsprozesse einzubinden. Das haben wir zum Beispiel bei der Erarbeitung unseres flexiblen Arbeitsmodells getan. Andererseits müssen die Veränderungsprozesse auch vom Management voll unterstützt werden. Darüber hinaus muss sich das traditionelle Mindset ändern. Die Zeit, die jemand im Büro absitzt, ist kein Maßstab mehr für Produktivität. Arbeitgeber*innen müssen erkennen, dass Flexibilität und Work-Life-Balance nicht hinderlich, sondern förderlich für die Produktivität ihrer Mitarbeiter*innen sind.

CCFA: Sie waren 15 Jahre bei Philips Austria tätig. Was hat Sie zu Sanofi gebracht?

AW: Ich interessiere mich sehr für Gesundheit und bin überzeugt, dass sie in Zukunft immer mehr an Bedeutung gewinnen wird. Als Gesundheitsunternehmen war Sanofi für mich daher ein attraktiver Arbeitgeber. Darüber hinaus passen die Unternehmenskultur und -werte von Sanofi sehr gut zu meinen persönlichen Wertvorstellungen.

Wie haben Sie den Einstieg bei Sanofi erlebt?

AW: Ich wurde sehr herzlich aufgenommen – nicht nur im eigenen Team, sondern über alle Tätigkeitsbereiche und Ländergrenzen hinweg. Sanofi lebt eine Vertrauenskultur. Auch mir wurde von Anfang an viel Vertrauen entgegengebracht. Mein Background und meine Berufserfahrung in einem anderen Bereich wurden sehr geschätzt. Bei Sanofi geht es nicht darum, sich anzupassen, im Gegenteil. Mitarbeiter*innen sollen ihre persönlichen Erfahrungen und Perspektiven einbringen. Individualität und Andersdenken werden gefordert und gefördert. Ich bin jemand, der sehr gerne Veränderung initiiert und begleitet. Es ist schön, wenn man dafür ein förderliches

Umfeld hat.

CCFA: Wie würden Sie Ihren Managementstil beschreiben?

AW: Ich halte viel von flachen Hierarchien und sehe mich selbst als Mitglied im Team. Da ich eigenständiges Arbeiten bevorzuge, räume ich das auch meinen Kolleg*innen ein. Ich sehe es als meine Hauptaufgabe, die Mitarbeiter*innen dabei zu unterstützen, dass sie in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich autonom arbeiten können. Mit Activity Based Working haben wir eine gute Basis, denn es stärkt auch das selbstständige Arbeiten.

CCFA: Worauf achten Sie besonders beim Recruiting?

AW: Auf Persönlichkeit und Teamfähigkeit. Auch eine diverse Zusammensetzung der Teams spielt eine wichtige Rolle. Damit meine ich nicht nur das Geschlecht, sondern auch die Kompetenzen, Erfahrungen und Persönlichkeiten. Heterogene Teams bringen unterschiedliche Perspektiven und Herangehensweisen ein und ermöglichen, rascher und flexibler auf Herausforderungen zu reagieren. Der Zusammenhang zwischen Diversität und wirtschaftlichem Erfolg eines Unternehmens wird sogar in mehreren Studien bewiesen.

CCFA: Wie steht Sanofi zum Thema Gender Balance?

AW: In Österreich beschäftigt Sanofi 143 Mitarbeiter*innen, davon sind fast zwei Drittel Frauen. Der Konzern hat sich als weltweites Ziel gesetzt, den Anteil weiblicher Führungskräfte bis 2025 auf 50 Prozent zu erhöhen. In Österreich haben wir dieses Ziel bereits seit Längerem erreicht. Wir haben

auch das equaliA Gütesiegel für herausragende Gender Balance Maßnahmen und besondere innerbetriebliche Frauenförderung erhalten.

CCFA: Was ist Ihre persönliche Verbindung zu Frankreich?

AW: Ich war öfters in Frankreich auf Urlaub und hatte dort sehr schöne Erlebnisse, auch wenn ich leider kaum Französisch spreche. Ich mag die Kultur, das Essen und den Lebensstil sehr. 🇫🇷

Résumé :

Selon Anita Widmann, les plus grands défis auxquels elle est confrontée sont la mise en place des concepts de *New Work*, de *Collaborational HR* et de *l'Employer Branding*. Ces thèmes sont d'autant plus importants sachant qu'à partir du 1er janvier 2022, Sanofi Autriche aura déménagé dans de nouveaux locaux situés dans le Wienerberg. Ceux-ci seront dépourvus de places de bureau fixes, mais offriront à la place des espaces de travail divers et flexibles. Selon une étude récente, neuf employés sur dix, en particulier la jeune génération, souhaitent déterminer eux-mêmes leur lieu et leurs heures de travail. Grâce à la culture de confiance instaurée par Sanofi, Anita Widmann a reçu un accueil très chaleureux. Au niveau de son style de management, elle promeut une structure hiérarchique plate et un style de travail indépendant. Lors du recrutement, elle prend surtout en compte la personnalité ainsi que la capacité à travailler en équipe. La diversité des équipes joue également un rôle déterminant. Ainsi, en Autriche, Sanofi compte 143 employés, dont près de deux tiers sont des femmes. 🇫🇷

Propos recueillis par Virginie Van Reepinghen