

Homeoffice bei der ebi-pharm



Durch Corona hat Homeoffice auch bei der ebi-pharm fast von einem Tag auf den anderen Einzug gehalten. Was vorher eine Ausnahme war, wurde plötzlich zur Normalität. Alle Abteilungen der ebi-pharm, welche für ihre Arbeiten nicht zwingend vor Ort sein mussten, arbeiteten während der vom Bund verfügbaren Homeoffice-Pflicht von zu Hause aus. Die Erfahrungen sind positiv, aber es gab und gibt natürlich dennoch ein paar Herausforderungen. Dazu erfahren Sie mehr im Interview mit Karin Zeier, unserer Leiterin Personalwesen.



Karin Zeier
Leiterin Personalwesen

Karin Zeier, bei der ebi-pharm gab es vor Corona nur wenige Mitarbeitende, welche ab und zu aus dem Homeoffice arbeiteten; dennoch gelang der Wechsel zu fast nur Homeoffice während der Corona-Zeit problemlos. Auf was führst du das zurück?

Die Schnelligkeit der Umstellung war sicherlich massgebend. Innerhalb Kürze konnte die nötige Infrastruktur fürs Homeoffice mit Einsatz von kollaborativen Arbeitssystemen und TEAMS für den internen und externen Austausch bereitgestellt werden. Zudem waren die Vorgesetzten und ihre Teams äusserst engagiert, die neue Situation; Arbeitsplatzgestaltung inkl. Familienorganisation, Kommunikationswege/-arten, Prozesse, Zuständigkeiten, Auftragserfüllung und Erreichbarkeit zu klären und entsprechend anzupassen. Der telefonische und virtuelle Austausch untereinander wurde gelebt und somit konnte auch nachhaltig eine solide Zusammenarbeit erfolgen.

Wichtig war und ist auch weiterhin, dass wir durch klare und stete Kommunikation den Mitarbeitenden Sicherheit geben und somit den Zusammenhalt bewahren.

Überzeugt bin ich, dass wir aufgrund unseres jahrelangen Einsatzes in der Entwicklung für eine positive Firmenkultur mit einem starken, partnerschaftlichen Zusammenhalt auch während dieser Zeit erfolgreich waren. Unsere Werte «ganzheitlich, individuell, partnerschaftlich, mit Herzblut»

wurden vor Corona gelebt und haben uns dann auch durch diese Zeit getragen. Erfolgreich in guten, deshalb auch erfolgreich in herausfordernden Zeiten.

Homeoffice setzt von Firmen- und Vorgesetzten-Seite her ein Vertrauen zu den Mitarbeitenden voraus. Wie erlebst du das bei der ebi-pharm, war das für die Führungskräfte eine Herausforderung?

Vertrauen ist die Basis für jegliche erfolgreiche Zusammenarbeit. Und dabei geht es um das Vertrauen sowohl vom Vorgesetzten wie auch vom Mitarbeitenden.

Ich denke, dass die Gesamtsituation für die Vorgesetzten eine zusätzliche Herausforderung war. Je nach Führungsstil und -kompetenz verlangt es sowohl dem Vorgesetzten wie Mitarbeitenden einiges Zusätzliches ab. Ich bin aber überzeugt, dass bei uns in den Teams schon vor Homeoffice generell eine starke Vertrauensbeziehung vorhanden war, was eine weiterhin erfolgreiche Zusammenarbeit vorteilhaft beeinflusste. Jedoch ist für mich klar, dass die Führung auf Distanz die Gefahr birgt, sich voneinander zu entfernen und deshalb ist eine stetige Weiterentwicklung sowohl von Führungskompetenzen wie von Selbstkompetenzen von essenzieller Bedeutung.

Welches sind die Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit Homeoffice funktioniert?

- Führung auf Distanz verlangt erhöhte Führungskompetenzen und eine ausgesprochene Reflexionsfähigkeit; welche Massnahmen sind einzuleiten, um Veränderungen aktiv anzugehen.
- Die Basis von Vertrauen muss vorhanden sein. Die Balance zwischen Vertrauen – Kontrolle ist immer wieder zu überprüfen und allenfalls anzupassen.
- Trotz Distanz muss eine wahrnehmbare Präsenz gelebt werden und eine offene und stetige Kommunikation muss garantiert sein.
- Es bedingt, dass der Mitarbeitende über die nötigen Kompetenzen fürs selbständige Homeoffice-Arbeiten verfügt und sein Zeitmanagement im Griff hat.
- Die Infrastruktur muss einen effizienten Homeoffice-Einsatz optimal unterstützen, das ungestörte Arbeiten muss möglich und der Datenschutz muss gewährleistet sein.
- Eine situative oder fixe Tätigkeit im Homeoffice darf keine Einschränkungen in der Arbeitserledigung zur Folge haben und darf sich auf die Zusammenarbeit nicht negativ auswirken.
- Die Einhaltung der Prozesse und das Angebot der Dienstleistungen sowie Vorgaben können in der geforderten Qualität jederzeit sichergestellt werden.
- Die Erreichbarkeit und schnelle Antwortzeiten müssen innerhalb der Geschäftszeiten resp. während der Arbeitszeiten des Mitarbeitenden gewährleistet sein.
- Die Befindlichkeit des Mitarbeitenden muss wahrgenommen werden, denn die Gesundheit des Mitarbeitenden hat oberste Priorität.

Mit welchen Massnahmen schafft man es bei Homeoffice den kulturellen/sozialen Teil nicht zu vernachlässigen?

- Virtueller Austausch untereinander fördern und einfordern
- Regelmässiger Team-Austausch via TEAMS & Co.
- Online-Veranstaltungen für das Team organisieren; virtuelle Pausentreffen, gemeinsame Znüni und Erfolge zusammen feiern u.v.a.
- Unterschiedlichste Webinare für die Gesamtfirma mit Austausch-Möglichkeit.

Unsere interne Gruppe, welche im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements das Soziale und die Wissensvermittlung im Fokus hat, passte das Gesamtprogramm effizient an und die unterschiedlichsten Veranstaltungen wurden entsprechend virtuell durchgeführt.

Bei der ebi-pharm gib es auch Abteilungen, die von ihrem Arbeitsgebiet her nicht von zu Hause aus arbeiten konnten und können, zum Beispiel im Bereich der Lagerlogistik. Wie geht man damit um, dass nicht alle gleichbehandelt werden können?

Vorab ein herzliches DANKESCHÖN an unser Team in der Lagerlogistik. Denn ohne ihren Einsatz vor Ort könnte die ebi-pharm ihre Türen schliessen!

Die Sicherheit unserer Mitarbeitenden in der Lagerlogistik war und ist weiterhin durch die eingeführten Schutzmassnahmen gewährleistet und das ist für mich das Essenzielle.

Nun zu der Gleichbehandlung; Ich spreche immer von angestrebter Gleichbehandlung sowie von einer angestrebten Gerechtigkeit - und da wären wir in einer Grundsatzdiskussion mit der Bedeutung dieser Begriffe. Ich habe Mitarbeitende erlebt, die das verordnete Homeoffice als eine extreme Herausforderung erlebten. Wir wissen, dass der mangelnde oder nicht vorhandene Austausch untereinander, psychische Probleme zur Folge haben kann. Diese Menschen wollen vor Ort und im Teamgefüge arbeiten und durften dies nicht. Ich frage dich, was bedeutet in diesem Falle Gleichbehandlung?

Bei uns im Team Lagerlogistik wird das Thema Homeoffice thematisiert. Ich stelle fest, dass den Mitarbeitenden jedoch bewusst ist, dass jede Funktion seine spezifischen Merkmale hat und die Möglichkeit zu Homeoffice nicht in jedem Job-Profil vorhanden ist. Somit hatten wir bis heute keine Diskussionen bezüglich Ungleichbehandlung und das «fägt» natürlich sehr.

Wir befinden uns nach wie vor in einer Übergangsphase, die Covid-Zeit ist noch nicht ausgestanden. Wie wird Homeoffice im Moment bei der ebi-pharm gehandhabt und welches Modell ist für die Zukunft angedacht?

Ich denke, dass es eine «Nach-Covid-Zeit» nicht wirklich geben wird. Wir sind im Wandel und dies bedingt Flexibilität und ein situationsgerechtes Verhalten. Wir halten uns



an die Vorgaben des Bundesrates und setzen nebenher unseren gesunden Menschenverstand ein. Die Homeoffice-Handhabung wurde in der Zwischenzeit den Vorgesetzten kommuniziert, welche unter Berücksichtigung der aktuellen Zeit, des Aufgabenbereiches sowie der Teamkonstellation die Planung vorgenommen und entsprechend umgesetzt haben.

Die ebi-pharm bietet weiterhin die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten – bis zu 50% des Pensums. Gleichzeitig freuen wir uns, alle wieder möglichst oft in Kirchlintach zu sehen. Das zusammen Austauschen und miteinander Wirken, ist gerade in dieser Zeit enorm wichtig, da sich eine Spaltung in der Gesellschaft bedrohend abzeichnet.

Welche Rolle spielt der Nachhaltigkeitsgedanke bei diesen Zukunftsmodellen für Homeoffice?

Der Nachhaltigkeitsgedanke ist ein sehr wichtiges Thema bei der ebi-pharm und somit ganz sicher ein Aspekt, der auch das Arbeitsmodell entscheidend mitprägt. Auf unserem Weg zum klimaneutralen Unternehmen erfassten wir den «CO₂-Fussabdruck» der ebi-pharm und setzen Massnahmen bewusst um.

Unser gemeinsames Ziel ist, soviel CO₂-Ausstoss wie möglich zu reduzieren. Dabei tragen wir Mitarbeitenden mit unserem Verhalten entscheidend zum Erfolg bei. Unter anderem liegt der Fokus darauf, den CO₂-Ausstoss auf dem Weg zur Arbeit zu reduzieren. Dafür starteten wir im Jahr 2020 eine Mitarbeiterumfrage, welche zahlreiche Ideen einbrachte, wobei das Homeoffice klar priorisiert wurde.

Fazit: Teilweise Homeoffice = weniger Arbeitswege = weniger CO₂-Ausstoss = erfolgreich auf Zielkurs.

Und noch eine letzte, etwas persönliche Frage: Welches ist dein ganz persönliches Arbeitswunschmodell in Bezug auf Homeoffice und Arbeiten vor Ort?

Ich schätze es sehr, dass ich in der ebi-pharm meinen Arbeitsplatz habe und ich vor Ort tätig sein kann. Ich bin ein

Mensch, der den direkten Austausch bei unterschiedlichsten Themen wählt, um Gegebenheiten möglichst ganzheitlich zu erfassen, damit ich effektiv und situationsgerecht kommunizieren und handeln kann. Bei sensiblen Gesprächen, heiklen Problemstellungen, Führungs-, Klärungs- und Entwicklungsaufgaben, wie auch beim schnellen Abgleichen, setze ich Präsenz klar vor «TEAMS».

Die Möglichkeit «Vor-Ort» mit dem Homeoffice zu kombinieren, gefällt mir sehr und dies möchte ich gerne auch so weiterführen. Es gibt Aufgaben, welche ich sehr gerne in meinem Büro zu Hause erledige. Bei zeit- und konzentrationsintensiven Vorhaben kann ich mich voll aufs Thema einlassen, werde nicht gestoppt und kann auch die Abendstunden optimal ausnutzen - wohlgemerkt; ich gehöre zu den Nachtaktiven und nicht zu den Morgenmenschen.

Dazu kommt: Bleibe ich im Homeoffice kann ich täglich mehr als eine Stunde Arbeitsweg einsparen, verbrauche weniger Energie und leiste einen Beitrag im Sinne der Nachhaltigkeit.

Danke Karin Zeier für dieses Interview.



Simone Walther Büel
Autorin

Ihr Kontakt

Sharon Zwahlen
Verantwortliche Marketing Services & Kommunikation
Telefon: +41 76 553 18 32

szwahlen@ebi-pharm.ch | www.ebi-pharm.ch
ebi-pharm ag | Lindachstrasse 8c | CH-3038 Kirchlintach