

04.09.2020 Einblicke

Insight mit Stephanie Schmitz, Head of HR Germany at Siegwerk



F: Sie haben Ihre neue Position im Oktober 2019 übernommen. Wie gefällt Ihnen Ihre neue Position und die Verantwortung als Leiterin von HR Deutschland?

A: Ich habe mich sehr auf diese neue Aufgabe und die damit verbundenen Herausforderungen gefreut. Da ich nun seit mehr als einem halben Jahr in dieser Position bin, freue ich mich besonders auf die Zusammenarbeit mit meinem großartigen Team.

In meiner neuen Position nutze ich insbesondere die Gelegenheit, unsere Mitarbeiter und Führungskräfte dabei zu unterstützen, unsere Vision "New Horizons 2025" zu verwirklichen, ein Unternehmen für kreislauffähige und digitale Verpackungslösungen zu werden.

F: Sie sind vor kurzem Mutter geworden. Und alle Mütter wissen, wie anstrengend es ist, Arbeit und Kind unter einen Hut zu bringen. Wie schaffen Sie es, wieder im Job zu sein und gleichzeitig Mutter zu sein?

A: Mein Mann und ich arbeiten beide in Teilzeit - das ist also unser Familienkonzept, Arbeit und Kind zu vereinbaren. Darüber hinaus haben wir mit der Unterstützung unserer Familien eine Art Konzept, das für uns beide ausgewogen ist und an dem jeder von uns zu gleichen Teilen teilnimmt und sich gegenseitig unterstützt.

Ich arbeite derzeit zu 80% in Teilzeit. Aufgrund von COVID-19 wird unser Kind später als geplant in die Kindertagesstätte gehen, und wir erhalten bei Bedarf Unterstützung von unseren Eltern und Schwiegereltern. Darüber hinaus geben uns unsere Arbeitgeber natürlich auch die Flexibilität, unseren Alltag mit Kindern zu planen.

F: Was sind Ihre zukünftigen Ziele in Ihrer Position?

A: New Horizons 2025 gibt uns allen den Rahmen für die kommenden Jahre vor - Stichwort Personal: Ich bin überzeugt, dass wir alle lebenslang Lernen,

unabhängig davon, in welcher Lebensphase sich jeder von uns gerade befindet.

Deshalb ist es eine wesentliche Aufgabe, unsere Mitarbeiter und Führungskräfte dabei zu unterstützen, die Kultur des lebenslangen Lernens zu fördern und dafür einen Rahmen zu schaffen. Darüber hinaus sehe ich in meiner Position eines der wichtigsten Zukunftsziele darin, das Arbeitsumfeld zu verbessern und zu gestalten, indem wir Sensibilität für alle unsere Mitarbeiter schaffen, damit wir engagierte und motivierte Mitarbeiter garantieren können.

Wie wir in jüngster Zeit gelernt haben, können sich einige Parameter immer wieder ändern, und darauf zu reagieren und die Bereitschaft zur Veränderung zu fördern und eine Agilität bei den Mitarbeitern zu schaffen, ist eines meiner weiteren Zukunftsziele.

F: Wie haben Sie die Veränderungen in Ihrem Arbeitsumfeld aufgrund von Covid-19 wahrgenommen?

A: Ich habe diese Zeit zunächst als herausfordernd empfunden, da es für uns alle eine völlig neue Situation war. Innerhalb des Teams jedoch vergleichsweise entspannt, da alle gemeinsam hervorragend ihre Arbeitsmethoden angepasst haben und wir im Büro ein Rotationssystem nutzen. Dies half dabei den Kontakt zu anderen Mitarbeitern auf ein Minimum zu reduzieren.

Die digitalen Besprechungsmöglichkeiten waren in dieser Situation natürlich von Vorteil, da wir alle Besprechungen in einem virtuellen Raum über Microsoft Teams abhalten konnten. Die allgemeine Akzeptanz von Zuhause zu arbeiten, ist in dieser Zeit ebenfalls gewachsen und sogar ganz normal geworden. Das Einzige, was nach so langer Zeit und trotz der digitalen Meetings fehlt, ist der soziale und persönliche Kontakt.



Inhalte online lesen und teilen

Scannen Sie den QR-Code, um diesen Beitrag auf der Siegwerk-Website zu öffnen.