

Moderna setzt auf Wachstum, flexible Arbeit und Innovation

Wie das globale Biotech-Unternehmen sein rasantes Wachstum bewältigt und über seine Unternehmenskultur flexible Arbeitsformen weiterentwickelt.

🕒 Lesen 7 Minuten

Vor der Pandemie hatte das in Massachusetts ansässige Unternehmen Moderna knapp 800 Beschäftigte. Seit das Unternehmen mit dem Kampf gegen die weltweite Pandemie beschäftigt war, sind es fast zwei Jahre später schon rund 3.900 Mitarbeitende in 17 Ländern. Tracy Brower, Vice President of Workplace Insights bei Steelcase, hat mit Amy Virgilio, Human Resources Director bei Moderna, darüber gesprochen, welche besonderen Herausforderungen und Chancen die Bewältigung eines solch enormen Wachstums mit sich bringt – und was all dies mit der Employee Experience zu tun hat.

Tracy Brower: Wie hat sich in den letzten zwei Jahren Ihre Perspektive zum Thema Workplace Experience verändert?

Amy Virgilio: Ich glaube, dass sich die Erwartungen an die Arbeit und an die Arbeitsumgebung und -atmosphäre noch immer verändern nach dem radikalen Wandel in den letzten zwei (und mehr) Jahren. Vor der Pandemie hätte bestimmt niemand geglaubt, wie viel wir mit Fernarbeit erreichen können. Wir konnten so viel lernen. Aber es gab in dieser Phase auch viele Dinge, die uns gefehlt haben, und wir brauchen immer noch Zeit, um all das aufzuarbeiten. Bei uns gab es Teams, die vorher ausschließlich im Büro gearbeitet haben und in der Pandemie zu 100 % Fernarbeit übergegangen sind, weil sie für ihre Aufgaben nicht im Büro sein mussten. Zum jetzigen Zeitpunkt geht es darum, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit zu beweisen, ohne dabei auf Einheitslösungen zu bestehen. Wir bei Moderna konzentrieren uns weiterhin auf die Unternehmenskultur, Zusammenarbeit, Flexibilität und Innovationsgeschwindigkeit. Den Schwerpunkt setzen wir hierbei auf den Aufbau von Beziehungen, auf Wohlbefinden und darauf, den Menschen die passenden Optionen zu bieten, damit sie bestmöglich arbeiten können. Früher haben wir von Work-Life-Balance gesprochen – heute geht es um Work-Life-Integration.

TB: Wie haben sich die Erwartungen der Angestellten im Laufe der Zeit geändert?

AV: Wir haben uns die Zeit genommen, den Angestellten gut zuzuhören und von ihnen zu lernen. Und haben erkannt, dass die Erwartungen von Person zu Person unterschiedlich sind. Einigen hat es sehr viel Spaß gemacht, von zu Hause aus zu arbeiten. Andere haben das Büro und die direkte Zusammenarbeit im Unternehmen vermisst. Und weitere Teams haben unseren Campus nie verlassen. Dazu kommt noch, dass wir in den letzten Jahren sehr viele neue Mitarbeitende eingestellt haben. Wir stellen uns also nicht nur auf die Rückkehr ins Büro ein, sondern befassen uns auch damit, wie sich all diese Veränderungen auf unsere Räumlichkeiten auswirken und wie wir geeignete Räume und eine Arbeitsumgebung schaffen können, die alle Beschäftigten vor Ort unterstützen. Im Zuge dessen möchten wir, dass sich unsere Angestellten gemeinsam mit uns anpassen und weiterentwickeln, und wir hören ihnen zu.

Wir möchten, dass die Menschen wieder zusammenkommen und bieten ihnen die Flexibilität und Mittel, die ihnen helfen, den Tag produktiv zu gestalten und die ihnen das Leben erleichtern.

AMY VIRGILIO | Moderna Human Resources Director

TB: Können Sie uns ein Beispiel dafür geben, wie Sie ihnen den Arbeitstag erleichtern möchten?

AV: Unser Total Rewards Team hat in den letzten zwei Jahren großartige Arbeit geleistet. Es hat die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden erkannt, ist auf sie eingegangen und hat unser Angebot an betrieblichen Zusatzleistungen erheblich erweitert. Wir unterstützen unsere Angestellten bei der Anfahrt ins Büro mit bezahlten oder bezuschussten Parkplätzen und Pendlerpauschalen. Wir bieten unterschiedliche Lunch- und Verpflegungs-Angebote, um die Arbeit im Büro angenehmer zu machen. Wie gesagt – es geht darum, zu verstehen, was für jede/n Einzelne/n nützlich ist.

TB: Welche Rolle wird die Personalabteilung in Zukunft spielen?

AV: Wir müssen uns darauf konzentrieren, unsere Kultur zu erhalten und zu stärken. Uns ist es wichtig, dass wir nicht einbüßen, was Moderna vor der Pandemie als kleineres, weniger kommerzielles Unternehmen erfolgreich gemacht hat. Und während wir wachsen, weiterhin die Mentalität fördern, die uns zu einem leistungsstarken, ehrgeizigen Unternehmen macht. Wir wollen diese Eigenschaften und diese Kultur bewahren. Die Personalabteilung und Führungsebene konzentrieren sich nach wie vor darauf, Talente zu halten und weiterhin hohe Maßstäbe an Bewerber*innen zu setzen. Ich glaube auch nicht, dass das ein neues Thema für die Personalabteilung ist, aber ich denke, dass wir in unserer Branche mehr denn je Menschen brauchen, die sich mit unserer Mission identifizieren. Und wir müssen sicherstellen, dass wir Menschen einstellen, die sich dafür einsetzen, Teams zusammenzustellen, die sich darauf konzentrieren, die Medizin mit unserer mRNA-Plattform zu verändern.

TB: Welche anderen Faktoren halten Sie für weitere wichtige Geschäftsfaktoren?

AV: Das Thema Wohlbefinden möchte ich noch einmal extra erwähnen, da ich diesen Punkt für sehr wichtig halte. Moderna erwartet viel von seinen Angestellten, denn wir möchten die Zukunft der Medizinbranche revolutionieren. Unsere Priorität muss sein, dafür zu sorgen, dass es unseren Angestellten gut geht, während sie diese bemerkenswerte Aufgabe meistern. Egal, ob jemand erst zwei oder schon zehn Jahre im Berufsleben steht – wir wollen ein Unternehmen sein, das seine Mitarbeitenden unterstützt, während diese sich damit beschäftigen, für die Patient*innen etwas zu bewirken. Und wir möchten unseren Beschäftigten ausgezeichnete Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten bieten.

TB: Wie hängen für Sie Personalfragen und Raum zusammen?

AV: Ich sehe hier große Chancen. Ich war begeistert, Teil des Projektteams zu sein, das sich mit der Optimierung unserer Einrichtung in Cambridge befasst. Man hört es häufig, aber ich bin überzeugt, dass es tatsächlich darum geht, dass sich der Arbeitsweg lohnen muss. Und wir müssen Mitarbeiterbedürfnisse vorhersehen, bevor sie entstehen. Viele unserer Beschäftigten haben sich daran gewöhnt, zu Hause in verschiedenen Settings zu arbeiten. Wir sorgten während der Pandemie dafür, dass wir ihnen die richtigen digitalen Mittel zur Verfügung stellen, damit sie gut von zu Hause arbeiten können. Jetzt arbeiten wir wieder verstärkt im Büro und konzentrieren uns darauf, den Beschäftigten Räume zur Zusammenarbeit, aber auch private Räume für Fokuserbeit zu bieten. Wir haben auch erheblich investiert, um sicherzustellen, dass unsere Räume mit der Digitalisierung Schritt halten und wir unseren Mitarbeitenden weltweit die notwendigen Tools zur hybriden Arbeit bieten. Auch hier geht es darum, unseren Teams zuzuhören und ihnen Möglichkeiten zu bieten. Außerdem kann ich es kaum erwarten, zu sehen, wie begeistert das Team sein wird und wie es sich freuen wird, dass ihm eine Umgebung zur Verfügung steht, die perfekt zu ihm passt. Ich freue mich schon, im Rahmen unserer Pilotprojekte weiter die Meinung unserer Belegschaft kennenzulernen und uns im Zuge unseres Wachstums weiterzuentwickeln.

Erfahren Sie mehr über das [“Moderna Mindsets”](#).

Amy Virgilio, Director, Human Resources Business Partner für die Bereiche Digital und Corporate, ist seit 2020 bei Moderna. In ihren bisherigen Funktionen als Personalleiterin und Recruiterin war es ihr Anliegen, ihren Mitarbeitenden ein Umfeld zu bieten, in dem sie bestmögliche Leistungen erbringen können. Sie konzentriert sich dabei auf Kultur, Zuhören und die Stärkung herausragender Talente.
