

WEBINAR-REIHE NACHHALTIGKEIT IN DER UNTERNEHMENSPRAXIS

Webinar 24

Mehr als Hard- und Software:
Führung in der digitalen Transformation

Sascha Held, Merck KGaA

Cordula Passing, Merck KGaA

Stefan Soltmann, IG BCE

Dr. Andreas Ogrinz, BAVC

Frankfurt, 08.06.2021





Sascha Held
Vorsitzender Gemeinschafts-
betriebsrat, Merck KGaA

E-Mail: sascha.held@merckgroup.com



Cordula Passing
Personalleiterin Deutschland,
Merck KGaA

E-Mail: cordula.passing@merckgroup.com



Stefan Soltmann
Abteilungsleiter Arbeits- und
Betriebspolitik, IG BCE

E-Mail: stefan.soltmann@igbce.de



Dr. Andreas Ogrinz
Geschäftsführer Bildung, Innovation,
Nachhaltigkeit, BAVC

E-Mail: andreas.ogrinz@bavc.de

HINWEISE ZUM ABLAUF DES WEBINARS



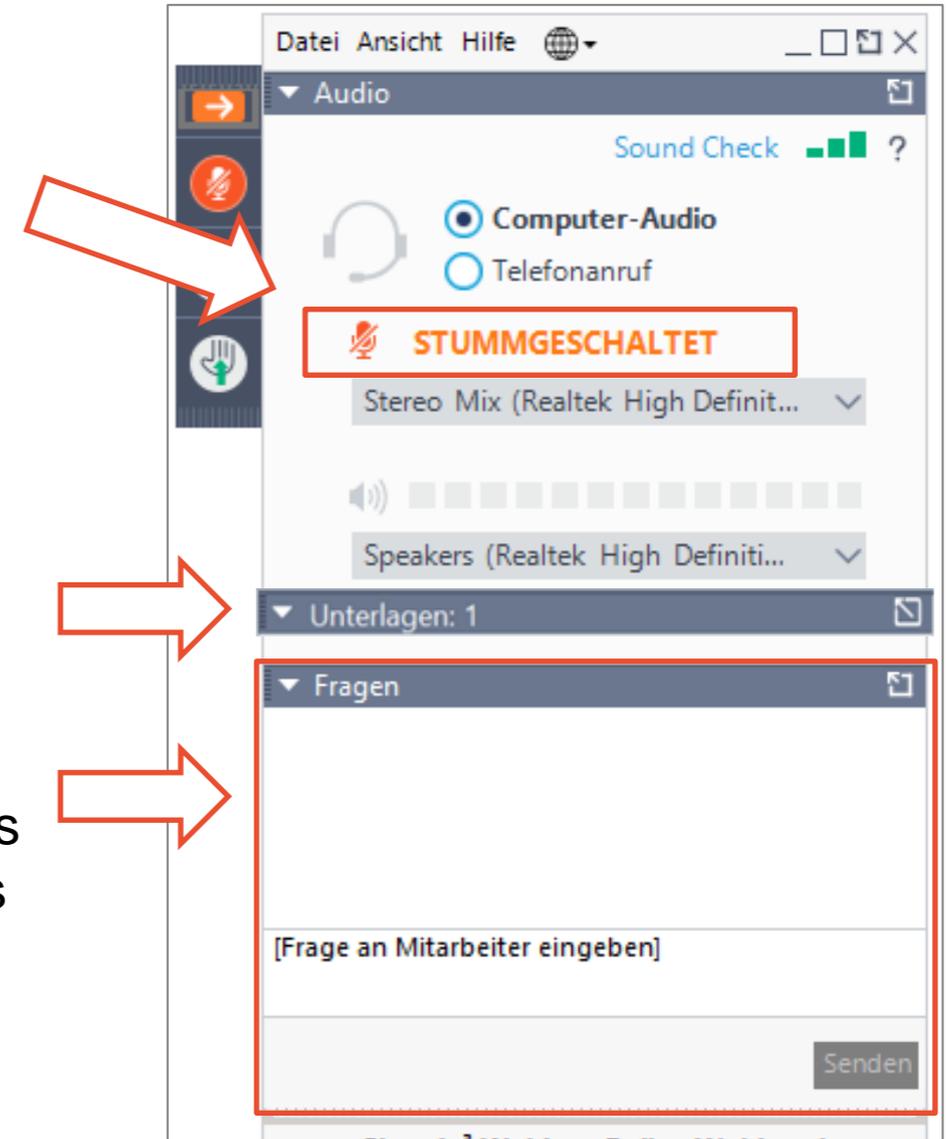
Alle Teilnehmer befinden sich im Zuhörermodus



Mitschnitt sowie Präsentation des Webinars stehen im Anschluss auf der Chemie³-Webseite zum Download bereit
Präsentation steht auch unter „Unterlagen“ bereit



Fragen & Antworten:
Fragen können Sie während des gesamten Webinars in das Fragenfeld eingeben. Wir gehen im Anschluss an die Fachvorträge auf Fragen ein.



SDGs DER UN GELTEN FÜR STAATEN – UNTERNEHMEN LEISTEN BEITRAG

Die 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

© United Nations

12 LEITLINIEN ZUR NACHHALTIGKEIT FÜR DIE CHEMISCHE INDUSTRIE IN DEUTSCHLAND

1. Nachhaltigkeit in die Unternehmensstrategie integrieren

2. Wertentwicklung und Investitionen nachhaltig gestalten

3. Wirtschaftliche Stabilität stärken und globale Zusammenarbeit ausbauen

4. Mit Innovationen Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung leisten

5. Nachhaltigkeit in betrieblichen Prozessen umsetzen

6. Gute Arbeit sichern und Sozialpartnerschaft leben

7. Demografischen Wandel gestalten und Fachkräftebedarf sichern

8. Mensch, Umwelt und biologische Vielfalt schützen

9. Ressourceneffizienz und Klimaschutz fördern

10. Als guter Nachbar Engagement und Verantwortung zeigen

11. Transparenz herstellen und Integrität leben

12. Dialog pflegen und Beteiligungsmöglichkeiten fördern

STIMMUNGSBILD ZUM THEMA FÜHRUNG IN DER DIGITALEN TRANSFORMATION

Frage: An welchen Themen arbeiten Sie zurzeit in Hinblick auf das Thema Führung?



- ▶ Sie können ebenfalls unter www.menti.com mit dem **Teilnahmecode 63570213** an der Umfrage teilnehmen.



Inhalt

- 1. WORK@industry4.0 und Leitbild
Führung 4.0**
- 2. Einblick in die Unternehmenspraxis:
Führung und Führung 4.0 bei Merck**
- 3. Fragen und Antworten**
- 4. Ausblick**



TOP 1

**WORK@industry4.0 und Leitbild
Führung 4.0**

**Stefan Soltmann, IG BCE
Dr. Andreas Ogrinz, BAVC**



WORK@ INDUSTRY 4.0

Dialog der Chemie – Sozialpartner
zur Arbeit der Zukunft

#WAI40

WORK@industry4.0-Sozialpartnerdialog 2016 bis 2020



4 Jahre



4 Koordinierungsteams



16 Workshops mit 300 Beteiligten

Die WAI-Methode: unser Erfolgsfaktor

Dialog auf Augenhöhe – Unterschiede aussprechen,
Gemeinsamkeiten betonen – Agilität – Ideen mit Mehrwert
– „geschützter Raum“ – Offenheit – außerhalb
eingespielter Rollen – Perspektivenvielfalt – Expertise

Ziele

- Gemeinsames Verständnis der Sozialpartner zur digitalen Transformation gewinnen
- Branchenspezifische Erkenntnisse und Antworten gewinnen
- Ideen für die Chemie-Arbeitswelt 4.0 entwickeln
- Veränderungsbereitschaft fördern (Mindset)
- Die digitale Transformation gemeinsam gestalten

Sozialpartner aus Unternehmen und Verbänden der gesamten Chemiebranche

WZGE
Wissenschaftszentrum
für Globale Ethik



BASF
The Chemical Company

MERCK

Budenheim

BRAUN
SHARING EXPERTISE

SANOFI

Fraunhofer
IAO



EVONIK
Leading Beyond Chemistry

Boehringer
Ingelheim

inovyn
An INEOS company

Heraeus

CURRENTA

rhenus



Rely on it.

novo nordisk

GRACE
Talent | Technology | Trust™

ACTEGA

Continental

DOW

BÜFA
Neue Chemie.

سابك
sabic

Givaudan

Roche

WACKER

BAYER

ALBEMARLE®

Aurubis

SOLVAY

lyondellbasell
Advancing Possible

infraserv
höchst

PIRELLI

ZSCHIMMER & SCHWARZ

provadis
NOVIA

VBCI
VCI
Die Bayerischen Chemieverbände

LANXESS
Energizing Chemistry

HESSEN CHEMIE

BAVC

OBCE

ChemieVerbände
RHEINLAND - PFALZ

CHEMIE RHEINLAND
Die Arbeitgeber

VUV
Vereinigte Unternehmensverbände Aachen

5 Handlungsfelder – 9 Produkte



Leitbild Führung 4.0

- In der VUCA-Welt wird eine Wir-Kultur gebraucht
- Menschen gestalten den Wandel für Menschen
- WAI-Workshops im Mai mit
Expert/innen aus der Branche



- Führung ist Kern-Kompetenz – nicht nur in Krisenzeiten
- Welche Qualitäten brauchen Führungskräfte?
Welche Werte leiten uns an?

Ergebnis:

Idealbild, daher nicht 100% erfüllbar, das aber – davon sind wir überzeugt – wertvolle Orientierung bieten kann.

Leitbild Führung 4.0 - Unsere Kernwerte



Leitbild Führung 4.0 - Fazit



- Gute Führung 4.0 ist **kein Selbstzweck**.
- Gute Führung wirkt sich positiv auf **Gesundheit, Motivation** und **Zufriedenheit** aus.
- Sie fördert **Kreativität, Innovation** und **Veränderungsbereitschaft**.
- Führung 4.0 ist ein entscheidender **Wettbewerbsfaktor** für die Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie

Praxis-Leitfaden Führung 4.0

- In Kooperation mit INQA: Adaption des INQA-Checks „Personalführung“ für die Chemiebranche
- Leitfaden und Fragebögen zur Selbsteinschätzung
- Anregungen zu Maßnahmen für einen persönlichen Maßnahmenplan
- Selbsterklärung



Fragen und Antworten





TOP 2

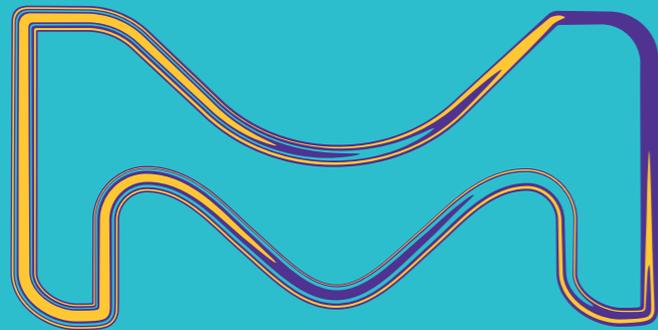
**Einblick in die Unternehmenspraxis:
Führung und Führung 4.0 bei Merck**

**Cordula Passing, Merck KGaA
Sascha Held, Merck KGaA**

Führung in der digitalen Transformation @ Merck

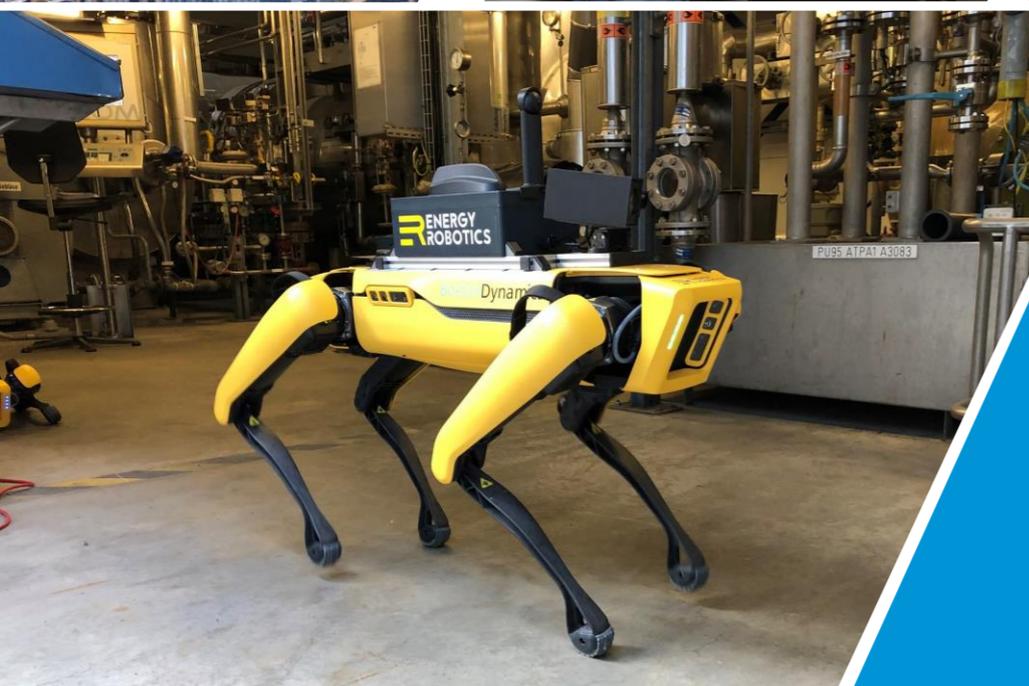
**Wie unsere Lernlandschaft und unsere Lernkultur
auf diesem Weg unterstützen**

Juni 2021

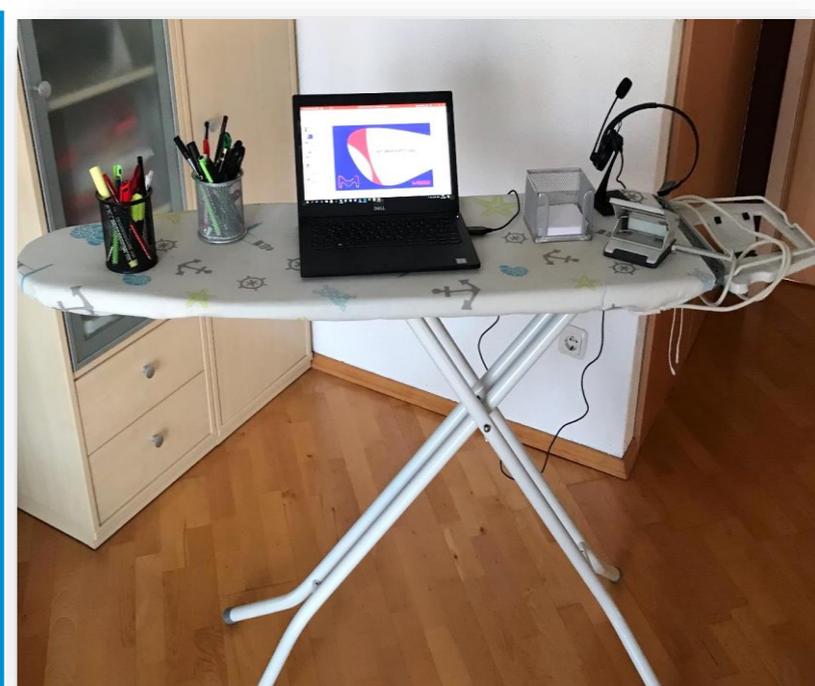


MERCK

Die Welt wandelt sich – Führung muss das auch



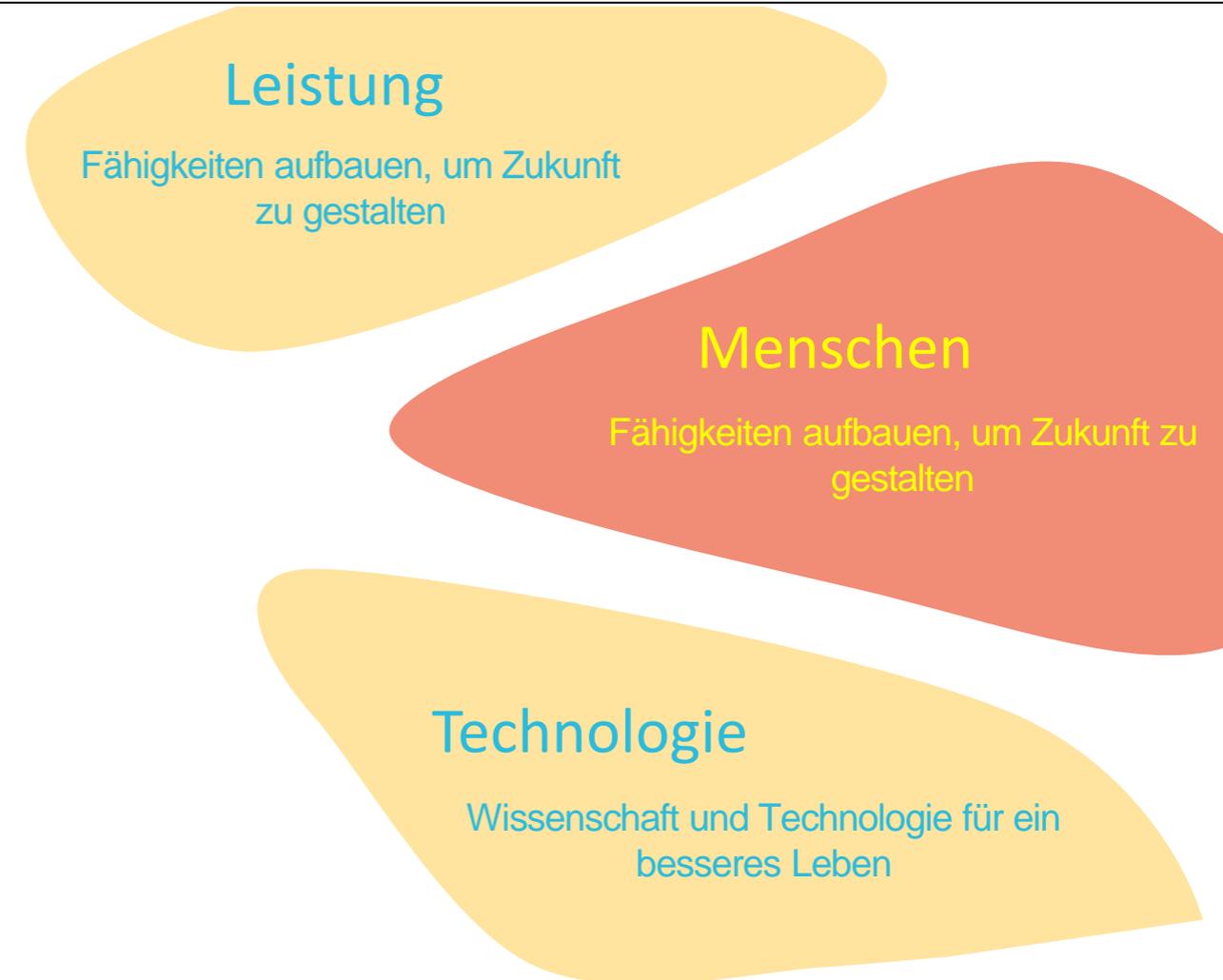
BIG DATA & KI
KOLLEGE ROBOTER
NEUE ARBEITSFORMEN
NEUE ARBEITSWELTEN



FÜHRUNG ALS ZENTRALER TEIL DER UNTERNEHMENSSTRATEGIE



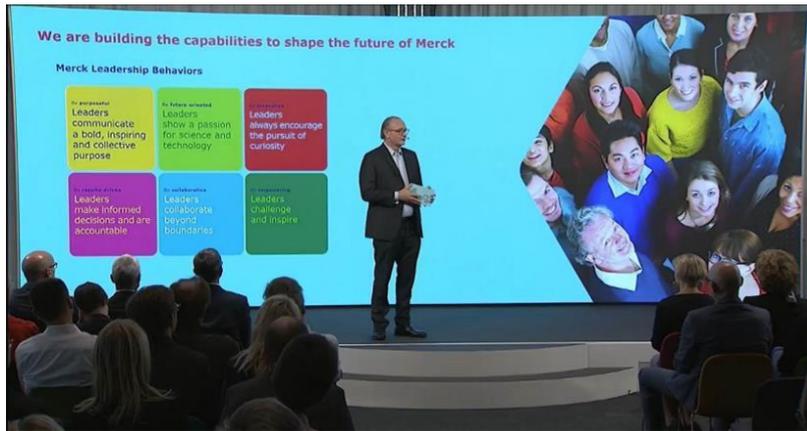
- Führung für bessere **Mitarbeiterführung**
- Führung für mehr **Innovation**
- Führung zur **Unterstützung in der digitalen Transformation**



AUFMERKSAMKEIT SCHAFFEN UND ERWARTUNGEN KLÄREN

MeRck Führungs-verhaltensweisen

Die Führungsverhaltensweisen, die auf unserem Kompetenzmodell basieren, fassen unsere Erwartungen an das Handeln von Führungskräften zusammen. Sie wurden gemeinsam mit der Geschäftsleitung definiert.



Ehemaliger Merck CEO Stefan Oschmann präsentiert die Führungsverhaltensweisen an alle Führungskräfte

Sinnhaft

Führungskräfte kommunizieren ein mutiges, inspirierendes und gemeinsames Ziel

Zukunftsorientiert

Führungskräfte zeigen Leidenschaft für Wissenschaft & Technologie

Innovativ

Führungskräfte fördern Neugier

Ergebnisorientiert

Führungskräfte treffen fundierte Entscheidungen und übernehmen Verantwortung

Gemeinschaftlich

Führungskräfte arbeiten über Grenzen hinweg zusammen

Stärkend

Führungskräfte hinterfragen und inspirieren

SKILLS OF THE FUTURE

Merck fördert eine Kultur des Lernens und es ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Erfolgs, eine starke Zukunftsorientierung zu leben.

Um unsere Fähigkeiten auf dem neuesten Stand zu halten, wurden vier Cluster von Lernbereichen definiert:

Future Ways of Working

Definitionen der Fähigkeiten der Zukunft

Cluster & Definition

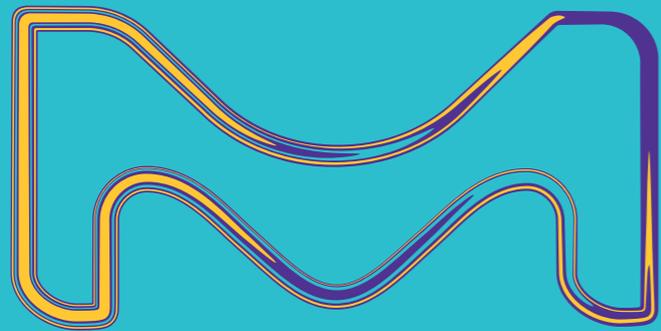
1 **Kollaboration**
Echte Zusammenarbeit fördert die Vielfalt, die Fähigkeit, anders zu denken und andere Perspektiven zu suchen. Indem sie anderen zuhören und ihnen vertrauen, sind die Mitarbeiter in der Lage, effektiv in Teams zu arbeiten, um Lösungen für unsichere oder komplexe Situationen zu finden.

2 **Agilität**
Die Leichtigkeit, sich an veränderte Situationen, Erwartungen und Prozesse anzupassen. Das Vertrauen in neue Denkweisen ermöglicht es den Mitarbeitern, innovativ zu sein und neue Lösungen zu finden.

3 **Resilienz**
Bewältigung von Herausforderungen und stressigen Situationen, indem man die Energie beibehält, authentisch zu den persönlichen Werten bleibt und Emotionen managt. Positiver und konstruktiver Umgang mit Druck ermöglicht eine Offenheit für Veränderungen, während man geistig und körperlich gesund bleibt.

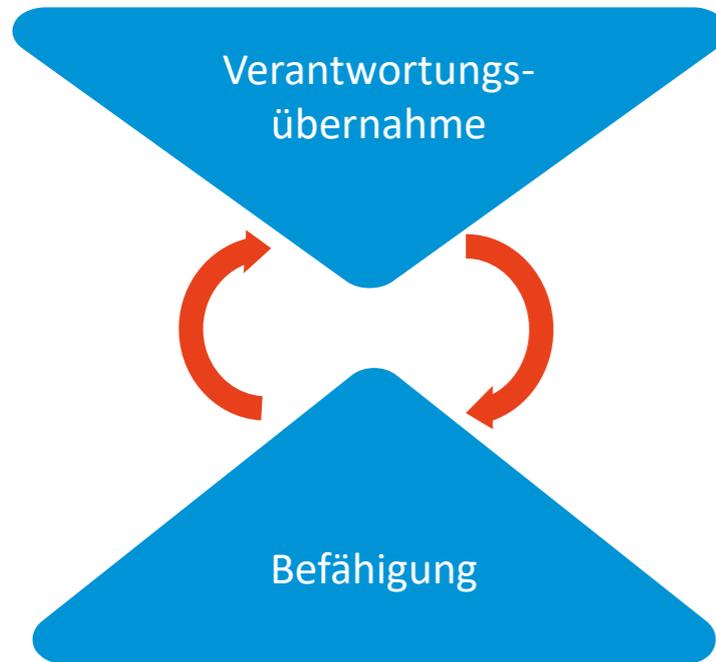
4 **Digitale Reife**
Indem sie lernen, wie man Technologie annimmt, versteht und nutzt, werden Mitarbeiter effizienter und effektiver und damit zu Befürwortern der Integration von Fortschritten am Arbeitsplatz.

Back-Up



MERCK

Schritte und Maßnahmen, um "befähigende" Führung zu stärken



Zentraler Hebel, um Kultur zu verändern

Verantwortungsübernahme und die Befähigung sind **zwei Seiten einer Medaille**: Nur wenn Verantwortung von Führungskräften und Mitarbeitern angenommen wird, können diese sich selbst und andere befähigen.

Phase 1: **Aufmerksamkeit**

1

Diskussion über Führung in der Organisation beginnen und klare Erwartungshaltung schaffen

- Kommunikationskampagne
- Lernangebote und Teamworkshop für Führungskräfte

Phase 2: **Sichtbarkeit**

2

Verantwortlichkeit und Relevanz von Führungsqualität etablieren

- Leadership Feedback
- Leadership Expectation

Phase 3: **Kultureinbettung**

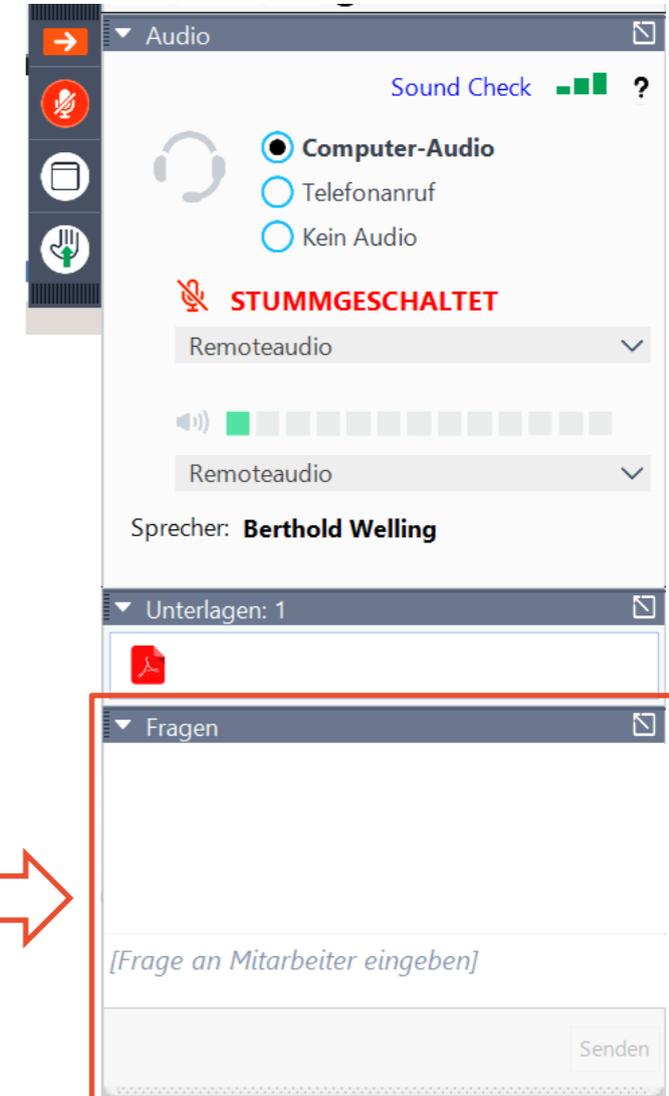
3

Neue Führungskultur langfristig in der Organisation verankern

- Kulturelles onboarding neuer Führungskräfte
- Neuausrichtung der Führungsprogramme

- ▶ Welche Fragen oder Anmerkungen haben Sie?
- ▶ Bitte nutzen Sie das Fragenfeld in der Menüleiste von GoTo-Webinar

- ▶ **Sascha Held**, Merck Group
- ▶ **Cordula Passing**, Merck Group
- ▶ **Stefan Soltmann**, IG BCE
- ▶ **Dr. Andreas Ogrinz**, BAVC



Nachbereitung:

- ▶ Ein **Mitschnitt** des Webinars und die Präsentation werden auf der Chemie³-Internetseite bereitgestellt.
- ▶ Sie erhalten eine **Teilnahmebestätigung**.
- ▶ Gerne stehen wir für weitere **Fragen und Hinweise** zum heutigen Thema zur Verfügung.
Kontakt: Lukas Kölln, Tel. 069 2556-1479, koelln@vci.de
- ▶ Bitte beteiligen Sie sich an unserer **Umfrage** für die Weiterentwicklung unseres Unterstützungsangebots.
Dankeschön!

Unser nächstes Webinar:

- ▶ Nach der Sommerpause geht es mit dem nächsten Webinar im Herbst weiter



© Lars_Nissen_Photoart / pixabay.com

CHEMIE 3

DIE NACHHALTIGKEITSINITIATIVE
DER DEUTSCHEN CHEMIE

Eine Initiative von:

