



Chemiekonjunktur

Chemie- und Pharmaproduktion Lateinamerikas entwickelt sich verhalten

Seite 4



Anlagenbau

Chemieanlagenbauer sehen Risiken infolge der Covid-19-Pandemie und des Ölpreisverfalls

Seite 7



Klimaschutz

Chemieindustrie treibt Transformation in eine nachhaltige Strom- und Energieversorgung

Seiten 9 - 11, 13

Eigenproduktion VS Lohnfertigung?

Eine Entscheidungshilfe:

Gute Entscheidungen entstehen mit guten Entscheidungshilfen.

Erfahren Sie, warum der Fremdbezug von chemischen Erzeugnissen eine gute Entscheidung sein kann.

Weitere Details auf unserer Website: URSA-Chemie.de/lohnfertigung

Am Allen Galgen 14 · 56410 Montabaur

NEWSFLOW

Covid-19-Pandemie

Chemiebranche sichert Notfallversorgung mit Desinfektionsmitteln. Covid-19-Krise treibt digitale Transformation von Anlagen voran. Krisenkommunikation in Zeiten der Coronavirus-Pandemie.

Mehr auf den Seiten 2, 3, 8, 12, 15, 16, 32 ▶

Unternehmen

Axalta hat Verkaufs- und Fusionspläne verworfen und will eigenständig bleiben. Nouryon und Sumitomo bauen eine Peroxidanlage in Oita, Japan. HCS plant den Verkauf des US-Oxo-Produktgeschäfts an Aeicon.

Mehr auf den Seiten 3 und 6 ▶

CHEManager International

Arkema revealed intentions to divest certain businesses. Air Products has agreed to acquire five SMR hydrogen plants from PBF Energy for \$530 million.

Mehr auf den Seiten 15 und 16 ▶

Personalien

Heinrich Moisa ist neuer Landeschef von Novartis in Deutschland.

Mehr auf Seite 31 ▶

Erfolg hat viele Gesichter

Der Dokumentarfilm „Erfolg“ zeigt, wie sich der Erfolgsbegriff in der heutigen Gesellschaft ändert

Für den Dokumentarfilm „Erfolg“ begleitete Regisseur Kristian Gründling – bekannt durch den preisgekrönten Film „Die stille Revolution“ – 15 Menschen bei ihrer persönlichen Entwicklung über zwei Jahre. Der Film zeigt eindrucksvoll die Ängste, Hoffnungen und die Konflikte, welche die Protagonisten dabei erleben – z. B. den inneren Kampf zwischen dem Anspruch eine gute Führungskraft zu sein und dem, was sie im tiefsten Herzen sein wollen. Andrea Gruß sprach mit Gründling darüber, was individuellen Erfolg ausmacht und was es bedarf, damit Menschen ihr Potenzial entfalten, sich weiterentwickeln oder gar neu erfinden können. Ein Thema, das nach dem Ausbruch der Corona-Pandemie für viele Selbstständige und Arbeitnehmer an Bedeutung gewinnt. Denn die Krise beschleunigt zum einen Veränderungen in der Arbeitswelt, zum anderen entschleunigt sie und schafft so Zeit zur Reflexion des eigenen Erfolgsbegriffs.

CHEManager: Herr Gründling, wie entstand die Idee für den Film?

Kristian Gründling: Ich hatte gerade den Film „Die stille Revolution“ fertiggestellt, als bei einer der ersten Vorführungen der Protagonist Michael Buttigkeit von der Agentur Gute Botschafter und Mario Kestler, Geschäftsführer der Haufe Akademie, mit der Idee auf mich zukamen. Die beiden hatten das Projekt S.mile initiiert, bei dem die Haufe Akademie 15 Menschen ermöglichte, sich zwei Jahre lang ohne Limits

oder Vorgaben ihrer Entwicklung zu widmen (vgl. Kasten S. 5 und Interview in CHEManager 23/2018 bzw. online: bit.ly/cm2318_sinn). Was wäre, wenn wir diese mit der Kamera begleiten würden? Könnte man dadurch sichtbar machen, was Entwicklung im Leben von Menschen bewirkt? Ich war sofort interessiert.

Wann startete das Projekt?

K. Gründling: S.mile begann Mitte 2016 mit einem Kick-off in Freiburg. Dort lernte ich die Teilnehmer kennen, die



Kristian Gründling, Regisseur und Produzent, Grünfilm

„Klassische Karrierewege, die über viele Jahrzehnte Bestand hatten, ändern sich derzeit grundlegend.“

©Hauke Seyfarth Fotografie

wir in den nächsten beiden Jahren filmisch begleiten sollten: 15 tolle Menschen mit einer großen Bandbreite in Bezug auf Alter, Herkunft und beruflichen Hintergrund, darunter Frauen, die in den Beruf zurückkehrten, Start-up-Unternehmerinnen, die ihr

Geschäft in Schwung bringen wollten, sowie Flüchtlinge und Führungskräfte aus Unternehmen.

Keiner von ihnen wusste genau, auf was er sich eingelassen hatte und was es bedeutet, die Freiheit zu haben, sich ein Stück weit neu

zu erfinden. Die Haufe Akademie stellte allen einen Coach ihrer Wahl zur Seite. Zudem konnte jeder unbegrenzt Seminare aus dem Portfolio der Akademie wählen.

Fortsetzung auf Seite 5 ▶

Unternehmensziel Klimaneutralität

Lanxess minimiert Emissionen durch Innovationen bei Prozessen, Technologien und Governance

Lanxess hat sich ein ambitioniertes Ziel gesetzt: Bis 2040 will der Spezialchemiekonzern klimaneutral werden. Unter anderem soll der Forschungsfokus auf klimaneutrale Prozess- und Technologieinnovationen verstärkt werden. Was das Kölner Unternehmen noch tut, um Emissionen und Wachstum zu entkoppeln und das Ziel der Klimaneutralität zu erreichen, erfragte Michael Reubold bei Hubert Fink, der im Lanxess-Vorstand für die Bereiche Produktion, Technologie, Sicherheit und Umwelt zuständig ist.

CHEManager: Herr Fink, Klimaschutz ist ja kein ganz neues Thema. Wie lange beschäftigt sich Lanxess bereits damit?

Hubert Fink: Von Anfang an! Seit der Gründung des Unternehmens im

Jahr 2004 bis ins vorletzte Jahr 2018 hat der Konzern den Ausstoß von Treibhausgasen halbiert – von rund 6,5 Millionen Tonnen Kohlendioxid-Äquivalenten – kurz: CO₂e – auf etwa 3,2 Millionen Tonnen CO₂e. Damit sind wir auf dem Weg

zur Klimaneutralität bereits ein gutes Stück vorangekommen. Diesen Weg werden wir konsequent weiter gehen.

Wie ambitioniert sind die Ziele, wenn Sie vom heutigen Stand der klimaschädlichen Emissionen ausgehen?

H. Fink: Ich bin überzeugt, dass unser Ziel „klimaneutral bis 2040“ – so ambitioniert es klingen mag – sehr realistisch ist. Wir streben an, unsere Treibhausgasemissionen bis 2040 auf unter 300.000 Tonnen pro Jahr zu senken – 95% weniger als 2004 – und die verbleibenden 5% zu kompensieren. Damit sehen wir



Hubert Fink, Vorstandsmitglied, Lanxess

uns im Wettbewerbsumfeld – in Deutschland und weltweit – ambitioniert positioniert. Wir werden uns diesem Ziel schrittweise annähern und die Schritte, die wir bereits zurückgelegt haben, bilden eine solide Basis für unsere Prognose.

Welche wesentlichen Schritte haben Sie denn bisher unternommen?

H. Fink: Einen substanziellen Beitrag zum bisher Erreichten hat zum Beispiel die konsequente Senkung des Lachgas-Ausstoßes bei der Produktion von Polyamid-Vorprodukten geleistet. Seit 2009 ist unsere Lachgas-Reduktionsanlage in Krefeld-Uerdingen in Betrieb. Das Projekt wurde vielfach ausgezeichnet, unter anderem im Wettbewerb „365 Orte im Land der Ideen“ und mit dem VCI Responsible Care Award NRW. Unser bereits vor Jahren gestecktes Ziel, die Energieeffizienz zu verbessern und so weltweit unsere Emissionen von CO₂ und flüchtigen organischen Verbindungen – bezogen auf die Werte von 2015 – um ein Viertel zu reduzieren, haben wir bereits erreicht. Auch darüber hinaus haben wir an vielen Standorten weltweit und in vielen Einzelprojekten unsere Emissionen substanziell vermindern können.

Fortsetzung auf Seite 13 ▶

Deloitte.



Chemistry 4.0 - Leading the way into the Future

www2.deloitte.com/de/oil-gas-chemicals

Erfolg hat viele Gesichter

◀ Fortsetzung von Seite 1

Was geschah nach dem Kick-off?

K. Gründling: Zunächst gar nichts. Es vergingen viele Monate, ohne dass ein Seminar gebucht wurde. Wir fragten uns: Ist irgendwo eine Handbremse angezogen? Warum buchen sie nicht? Erst viel später konnten wir die Situation einordnen, die aus meiner Sicht repräsentativ für die heutige Arbeitswelt ist.

Inwiefern?

K. Gründling: Die zunehmenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt durch die Digitalisierung, die Berufe verändert oder gar wegfallen lässt, eröffnen Menschen auch die Chance, sich neu zu erfinden. Doch für viele ist das eine Herausforderung. Denn der klassische Weg in der beruflichen Weiterbildung war bislang, dass eine Personalabteilung oder eine Führungskraft dem Mitarbeiter empfahl oder sogar vorgab, welche Weiterbildungen er besuchen soll. Es gab einen klar vorgegebenen Weg. Bei S.mile entfielen diese Vorgaben. Jeder durfte sich weiterbilden, wie er wollte und auch wählen, was ihm privat gefällt. Dieser Freiheitsgrad war für viele ungewohnt. Ich würde fast sagen, es setzte sie unter Stress. Das hat zu Beginn zu einer gewissen Blockade geführt.

Wie konnte sie gelöst werden?

K. Gründling: Um die scheinbar profane Frage zu beantworten, welche der 100 Seminare soll ich buchen, mussten die Teilnehmer andere, grundsätzliche Fragen voranstellen. Was ist mir wichtig? Was möchte ich in meinem Leben bewegen? Was bedeutet Erfolg für mich? Bedeutet Er-



K. Gründling: Ja, wir haben während der Dreharbeiten festgestellt, dass Erfolg eine Haltungsfrage ist und es hier eine große Vielfalt gibt. Für den einen kann er bedeuten, möglichst schnell die Karriereleiter aufzusteigen, für den anderen, eine große Wirkung in einem bestimmten Bereich zu erzielen. Für den Nächsten wiederum bedeutet Erfolg, Familie und Privatleben in den Fokus zu stellen und dieses gut mit der Arbeit zu kombinieren. Klassische Karriereewege, die über viele Jahrzehnte Bestand hatten, ändern sich derzeit grundlegend, und zwar nicht nur für die Generation Y, sondern generationsübergreifend. Dabei ist die Frage nach dem Sinn des eigenen Wirkens bedeutender als noch vor fünf bis zehn Jahren.

das Investment in die Weiterbildung eines Mitarbeiters auch dazu führen, dass dieser nach einigen Jahren das Unternehmen verlässt, um sich wei-

ausleben, weil sie in vorgegebenen Strukturen arbeiten müssen. Diese Strukturen hatten lange Zeit ihre Berechtigung. Nun beginnen sie

Unser Film kann dazu beitragen, den Transformationsprozess in Unternehmen anzustoßen, das hat die Roadshow zum Preview von „Erfolg“ gezeigt.

Uns steht eine wunderbare Zukunft in der Arbeitswelt bevor, wenn mehr und mehr Menschen ihr individuelles, kreatives Potenzial entdecken.

terzuentwickeln. Unternehmen, die dies zulassen und die Haltung zeigen, dass ihnen die Entwicklung des Menschen wirklich wichtig ist, sind erfolgreicher. Denn diese Mitarbeiter werden die besten Botschafter für das eigene Unternehmen sein.

gerade aufzubrechen. Berufsfelder und Stellenbeschreibungen werden flexibler. Unternehmen können dem Rechnung tragen, indem sie Stellen um einen Menschen und dessen Potenzial herum bauen, statt diese in bestehende Raster einzuordnen.

Die Roadshow endete im Dezember vergangenen Jahres. Wie geht es weiter?

K. Gründling: Wir sind das Filmprojekt ergebnisoffen und agil angegangen. Über die Roadshow haben wir die Zuschauer in den Entstehungsprozess des Films eingebunden. Es war eine tolle Tour. Alle Vorführungen waren ausverkauft und es entstanden viele anregende Diskussionen mit dem Publikum. Die Abende wurden immer länger.

ZUR PERSON



Kristian Gründling ist Regisseur, Filmmacher und Geschäftsführer der Produktionsgesellschaft Grünfilm Medienproduktion mit Sitz in München. Als filmischer Begleiter von Transformationsprozessen erforscht er die Verbindung von Sinn, Mensch und Arbeit, und widmet sich damit den drängendsten Fragen in einer zunehmend technologisierten und sich verändernden Welt. Sein Film „Die stille Revolution“ zum Kulturwandel in der Arbeitswelt wurde mehrfach ausgezeichnet.

Wir haben Klarheit darüber bekommen, was Menschen besonders berührte und wo wir eventuell noch besser werden können oder sich Zuschauer noch mehr Informationen gewünscht hätten. Bis Mitte des Jahres werden wir „Erfolg“ fertigstellen. Dann wird es weitere Veranstaltungen in Kinos geben und wir werden den Film Unternehmen für interne Diskussionsveranstaltungen anbieten.

■ www.erfolg-der-film.de

Viele können ihr Potenzial nicht ausleben, weil sie in vorgegebenen Strukturen arbeiten müssen.

folg für mich, auf der vorgegebenen Karriereleiter weiterzugehen oder bedeutet Erfolg für mich vielleicht etwas ganz anderes? Hinzu können Glaubenssätze kommen, die Menschen daran hindern, einen einmal eingeschlagenen Pfad zu verlassen. Die Coaches hatten einiges zu tun, um an die Oberfläche zu bringen, was in den Menschen schlummerte – Wünsche, Ziele, Talente, die sie bisher noch nicht entdeckt hatten.

Haben Sie deshalb den Filmtitel „Erfolg“ gewählt?

Was bedeutet die veränderte Sichtweise auf Erfolg für Unternehmen?

K. Gründling: Unternehmen, die einen starken Sinn anbieten, – und das gilt ja auch für viele Unternehmen der Chemie- und Pharmabranche – sollten dies klar kommunizieren und herausstellen an welchen wichtigen Themen sie arbeiten. Darüber hinaus sollten Unternehmen mit ihren Mitarbeitern in Kontakt treten, um zu verstehen, was diese benötigen, um ihren individuellen Erfolgsbegriff zu leben. In manchen Fällen kann

Früher drehten Sie Werbe- und Imagefilme. Heute sind Sie Regisseur und produzieren Filme, zum Beispiel über den Wandel der Arbeitswelt. Was bedeutet Erfolg für Sie persönlich?

K. Gründling: Ich habe eine lange Zeit meines Lebens gedacht, ich bin nicht ganz vollständig, ich reiche nicht aus. Aber ich kann das ausgleichen durch Leistung. Mit dieser Haltung begibt man sich sehr schnell in ein Hamsterrad und läuft Zielen hinterher, um das eigene Gefühl der Unvollkommenheit auszugleichen. Durch eine besondere Hülle, die ich mir anlegte, suggerierte ich nach außen hin Erfolg und sonnte mich in diesem Kleid. Mit dieser Hülle habe ich mich über viele Jahre als Werbefilmer beschäftigt. Doch der bedürftige Mensch im Inneren blieb.

Erst nachdem ich mich bei der Frage, was mir wichtig ist, loslöste von der Außenwirkung, konnte ich erkennen, was in mir steckt. Plötzlich kamen Talente zum Vorschein, die mir vorher gar nicht bewusst waren, und das, ohne dass ich mich ständig anstrengen oder performen musste. Sie steckten einfach in mir drin. Ich glänzte nicht mehr länger, sondern begann zu leuchten.

Ich glaube, in jedem Menschen steckt solch ein Potenzial und uns steht eine ganz wunderbare Zukunft in der Arbeitswelt bevor, wenn mehr und mehr Menschen ihr individuelles, kreatives Potenzial entdecken und nicht mehr glauben, irgendwelchen Ansprüchen genügen zu müssen. Wir brauchen das ganze Potenzial der Menschen. Wir brauchen Individualität. Wir brauchen Kreativität.

Was können Unternehmen dazu beitragen, um dieses Potenzial zu heben?

K. Gründling: In jedem Unternehmen steckt ein großer Schatz an Menschen mit Visionen und Ideen. Viele von ihnen können ihr Potenzial nicht

S.mile – Entwicklung erleichtern, Sinn fördern

Das Projekt S.mile (= smart mile) der Haufe Akademie ist ein anschauliches Beispiel dafür, wie Mitarbeiter dem Sinn ihrer Arbeit näherkommen können.

Zwei Ausgangsfragen standen dabei im Mittelpunkt: Erstens, wie kann der Mehrwert der eigenen Arbeit für alle Mitarbeiter der Haufe Akademie greifbar werden – selbst wenn der einzelne nur einen scheinbar kleinen Beitrag zum großen Ganzen leistet? Und zweitens: Welches Potenzial können Menschen entfalten, wenn man vorbehaltlos an sie glaubt und uneingeschränkt fördert? Um dies zu erkunden, wurde Menschen in schwierigen Ausgangslagen oder besonderen Lebenssituationen über zwei Jahre das volle Entwicklungsprogramm der Haufe Akademie zur Verfügung gestellt. Dazu zählten auch die individuelle Beratung und Begleitung durch persönliche Coaches.

Die Entwicklung des Projekts und der einzelnen Teilnehmer wurde durch den Dokumentarfilmer Kristian Gründling begleitet und in einem Buch dokumentiert.

■ www.entwicklung-erleichtern.de



S.mile
Mit Sinn und Selbststeuerung zur neuen Lernkultur
Mario Kestler, Jutta Rump (Hrsg.)
Haufe-Lexware 2019
215 Seiten
29,95 EUR
ISBN: 978-3-648-13114-5

CAMELOT
Management Consultants

WE TRANSFORM VALUE CHAINS FOR THE DIGITAL FUTURE.

CAMELOT Management Consultants.
Die Beratungsspezialisten für die Chemie- und Pharmaindustrie seit über 20 Jahren.

www.camelot-mc.com

CAMELOT Management Consultants AG • Theodor-Heuss-Anlage 12 • 68165 Mannheim • Deutschland • +49 621 86298-0 • office@camelot-mc.com