

## Vielfalt & Integration <sup>[1]</sup>



Die strategische Fokussierung auf Vielfalt und Integration ist für den langfristigen Erfolg von Sandoz von entscheidender Bedeutung - und Zeichen guter Geschäftsführung. Diversität bedeutet, dass wir Mitarbeiter haben, die unterschiedlichste Erfahrungen, Hintergründe und Ansätze in unsere Arbeit einbringen. Dies versetzt uns in die Lage, unseren Patienten und Kunden die kreativsten und effektivsten Lösungen anzubieten und die größten Talente zu gewinnen. Wir bekennen uns dazu, Diversität und Integration in Bezug auf Nationalität, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, sexuelle Orientierung und Religion zu leben – bei allem, was wir tun.

# **Unser Ansatz**

## **Strategische Ausrichtung und Verantwortlichkeit**

Seit 2008 übernimmt der Diversity & Inclusion Council beim Thema Diversität und Integration innerhalb von Sandoz eine aktive Rolle und widmet sich den Themen verschiedenartige Talente, Schaffung einer integrativen Unternehmenskultur sowie Ermittlung von Marketingmöglichkeiten zur Unterstützung verschiedener unterversorgter Patienten. Der Global D&I Council kommuniziert die Wirtschaftlichkeit von Diversität und leistet Starthilfe für einige unserer wichtigsten Führungs-, Rekrutierungs-, Schulungs-, Mentoring- und Diversitätsprogramme, die wir sowohl weltweit, als auch in einigen lokalen Schlüsselmärkten anbieten.

Um auf den Impulsen des Global D&I Council aufzubauen, haben wir in vielen unserer Schlüsselmärkte ein D&I-Netzwerk geschaffen. Zur Umsetzung der Diversitätsinitiativen arbeiten die D&I Councils vor Ort mit Unterstützung ihrer Country Manager und stellen sicher, dass unsere Praktiken Mitarbeitern und Patienten zugutekommen.

Zur Messung unserer Fortschritte beim Thema Vielfalt haben wir eine globale Scorecard und lokale Länder-Scorecards mit Zielvorgaben entwickelt, wobei jeder Country Manager für den Erfolg dieser Bemühungen verantwortlich ist.

## **Der Beste zu sein setzt voraus, die Besten zu gewinnen**

Unsere Vision ist es, der führende Hersteller von Generika zu werden, indem wir ein integratives, leistungsstarkes Arbeitsumfeld fördern, in dem Diversität wertgeschätzt wird. Unsere Strategie zielt darauf ab, bei der weltweiten Rekrutierung eine Pipeline talentierter Kandidaten mit vollkommen unterschiedlichem Hintergrund zu schaffen – und dies in den 160 Ländern, in denen wir tätig sind. Indem wir vielfältige Talente gewinnen und an das Unternehmen binden, haben wir einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil im globalen „Kampf um die besten Köpfe“.

## **Wir befähigen unsere Mitarbeiter, ihr Potenzial voll auszuschöpfen**

Wir wollen nicht nur die besten Mitarbeiter finden – wir wollen sicherstellen, dass alle Mitarbeiter die Orientierung und die Ressourcen erhalten, die sie benötigen, um ihr Potenzial voll auszuschöpfen. Um unsere Mitarbeiter auf diesem Weg zu unterstützen, haben wir Initiativen zur Entwicklung von Führungskräften ins Leben gerufen. 2010 haben wir das Sandoz Leadership Experience eingeführt, das fortlaufend Führungskräfte-seminare für die Nachwuchsförderung anbietet. 2011 haben wir das Women @ Sandoz-Führungskräfteprogramm gestartet, das unsere weibliche Talente-Pipeline identifiziert und entwickelt. Kürzlich haben wir unser neues Mitarbeiternetzwerk, Global Women in Leadership (WiL), ins Leben gerufen, das Frauen auf allen Ebenen Unterstützung bei der Karriereentwicklung und Instrumente zum Aufbau beruflicher Beziehungen anbietet.

## **Schaffung einer Kultur der Integration – unternehmerische Priorität und persönliche Verantwortung**

Um unser Ziel, den Zugang zu bezahlbaren Medikamenten für Patienten weltweit, zu erreichen, benötigt Sandoz die Beteiligung jedes einzelnen Mitarbeiters. In diesem Sinne wird von allen Mitarbeitern erwartet, dass sie sich an der Betreuung, Rekrutierung und Unterstützung ihrer Kollegen beteiligen. Ferner sind alle Mitarbeiter verpflichtet, einander mit Würde und Respekt zu begegnen – vom jüngsten bis zum ältesten Mitarbeiter. Zu diesem Zweck haben wir das Inclusive Leadership-Training entwickelt, ein Programm, das sich schwerpunktmäßig mit der Bedeutung der integrativen Führung zwecks Aufbau und Erhalt unserer leistungsorientierten Unternehmenskultur befasst.

Neben den Schulungen haben wir überdies die Sensibilisierung für und Förderung von Diversität und Integration in unserem vierteljährlich erscheinenden D&I-Newsletters der Mitarbeiterzeitschrift Connect und in weltweit stattfindenden Townhall Meetings thematisiert. Seit 2011 erstellen wir einen weltweiten Diversity & Inclusion-Jahresbericht, in dem unsere Programme und Initiativen aus aller Welt vorgestellt werden. Und schließlich werden Leistungen im Bereich D&I seit 2008 mit den D&I Annual Awards von Sandoz ausgezeichnet. Die Auszeichnungen werden einem Team oder einem einzelnen Mitarbeiter verliehen, die einen wesentlichen Beitrag zur Förderung eines vielfältigen und integrativen Arbeitsumfelds geleistet haben.

## **Steigerung des Geschäftsergebnisses durch Nutzung der Diversität am Markt**

Indem wir Ressourcen in das Verständnis unserer Patientengruppen und deren vielfältige Bedürfnisse investieren, kann Sandoz seiner Mission, den Zugang von Patienten weltweit zu hochwertigen, preisgünstigen Medikamenten zu erleichtern, besser gerecht werden. Die lokalen D&I-Marketingprogramme unterstützen uns dabei, Patientengruppen zu erreichen, die von der klassischen Marktforschung normalerweise nicht erfasst würden. Bis heute haben wir D&I-Marketingprogramme in Österreich, Belgien, Brasilien, Kanada, China, Ägypten, Deutschland, Indien, Italien, Russland, Slowenien, Südafrika, der Türkei und den USA entwickelt.

Klar ist, dass wir das Know-how, die Fähigkeiten und weltweite Präsenz bereits besitzen, um erfolgreich zu sein. Jetzt schaffen wir eine Unternehmenskultur, die auf einem möglichst großen Spektrum an Ideen, Erfahrungen und Perspektiven aufbaut. Künftig zielt unsere Unternehmenskultur darauf ab, sich Diversität voll und ganz zu eigen zu machen und jedem Mitglied unseres Teams zu ermöglichen, erfolgreich zu sein. Dieses gemeinsame Engagement geht einher mit unserem Ziel, Sandoz zu einem "Best-in-class"-Pharmaunternehmen zu machen.

## **Unsere globalen Initiativen umfassen:**

## **Diversity & Inclusion Council**

Seit 2008 ist der Global Diversity & Inclusion Council die treibende Kraft für Vielfalt und Integration von Sandoz und befasst sich mit den Themen vielfältiger Talente, der Entwicklung einer integrativen Kultur und der Identifizierung von Marketing-Möglichkeiten für verschiedene unterversorgte Patienten.

## **Frauen in Führungspositionen**

Das Global Woman in Leadership (WiL) -Netzwerk von Sandoz unterstützt die Entwicklung aller Frauen bei Sandoz, um ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Das globale Netzwerk erstreckt sich über alle Regionen und Geschäftsbereiche hinweg, auf die es sich konzentriert: Karriereentwicklung, Networking, Mentoring und Community.

## **GLOW**

Sandoz will die besten Talente der Branche gewinnen und halten. GLOW (Gays, Lesbians and Others at Work) ist eine Gruppe von Sandoz, die daran arbeitet, eine Umgebung zu schaffen, in der Beschäftigte sie selbst und erfolgreich sein können. Sie tun dies durch Sensibilisierung und Erfahrungsaustausch sowie durch die Organisation von Networking-Events und Veranstaltungen mit inspirierenden Referenten.

---

**Source URL:** <https://www.sandoz.de/karriere/vielfalt-und-integration>

### **Links**

[1] <https://www.sandoz.de/karriere/vielfalt-und-integration>