

KMU-Goldfisch im Pharma-Haifischbecken

Tillotts Pharma in Rheinfelden setzt auf ein attraktives Arbeitsumfeld

Von Andreas Schwander

Basel. Rheinfelden (AG) ist nicht gerade das Zentrum der Welt in Sachen Pharma. Und dennoch bringt der Standort Rheinfelden massive Vorteile, wie Thomas A. Tóth von Kiskér gegenüber der BAZ erklärt. Er hat als CEO den Sitz des Unternehmens vor zehn Jahren von Ziefen im oberen Baselbiet nach Rheinfelden verlegt. Tillotts hat seither kräftig expandiert. Für das laufende Jahr rechnet das Unternehmen mit einem Mitarbeiterzuwachs von über 20 Prozent. Tillotts konzentriert sich als Tochter der japanischen Zeria-Gruppe auf Medikamente für den Magen-Darm-Trakt, Gastrointestinal-Medizin, kurz GI. Das Unternehmen ist eines der kleineren in der Branche und behauptet sich als «Goldfisch im Haifischbecken» der Big Pharma täglich neu, wie Thomas A. Tóth betont.

Eigenes und Zugekauftes

Das Produktportfolio der Tillotts besteht aus Medikamenten, welche selbst entwickelt, von Drittfirmen lizenziert oder durch Zukauf erworben wurden. «Wir kennen das «Not-invented-here-Syndrom» nicht», betont CEO Tóth. «Es ist nicht von Bedeutung, ob Produkte «in-house» erfunden werden. Sie müssen jedoch von hoher Qualität sein und in unsere Strategie passen.» Ins Konzept passen alle Medikamente im Bereich der Gastroenterologie bzw. Hepatologie. Für diese hat Tillotts extensives Know-how und die notwendigen weltweiten Kontakte zu den Experten, ebenso wie das geeignete Vertriebssystem. Dieses funktioniert über eigene Tochtergesellschaften in

Europa und Japan, ergänzt mit Marketing-Partnern rund um den Globus.

So hat Tillotts vor zwei Jahren das Medikament Entocort von AstraZeneca akquiriert, welches hervorragend zum Hauptumsatzträger Asacol passt. Insgesamt gibt es aber nur sehr wenige attraktive Akquisitions-Opportunitäten am Markt. Weil sehr viele Pharmafirmen ihr Portfolio via Akquisitionen und Ein-Lizenzierungen abrunden, ist das Interesse für qualitativ gute Produkte extrem hoch, wodurch die Akquisitionspreise mittlerweile exorbitant hoch sind.

Forschung und «War for Talents»

Gerade auch weil der Markt für Akquisitionen sehr begrenzt ist, wird bei Tillotts intensiv an eigenen neuen Medikamenten gearbeitet, unter anderem auch an biologischen Präparaten gegen Entzündungen im Darm. Hier kommt auch jenes Problem ins Spiel, das Thomas A. Tóth «War for Talents» nennt, der Kampf um die bestqualifizierten Mitarbeiter. Bei Tillotts wird viel Wert auf den «perfect match» zur Firmenkultur gelegt. Und da hat ein für Pharmaverhältnisse relativ kleines Unternehmen mit 330 MitarbeiterInnen gegenüber den Platzhirschen der Branche klar die Nase vorne.

Genau darin sieht Gabriella Schraner, Head of Human Resources, auch grosse Chancen bei der Rekrutierung: «Wir müssen unsere Vorteile besser kommunizieren, denn das Arbeitsklima und die Firmenkulturen von Small und Big Pharma sind völlig verschieden. Dies ist besonders in einer Zeit sehr wichtig, in welcher sich MitarbeiterInnen die Frage nach Work-

Life-Balance stellen, die Frage des individuellen Beitrags zum Unternehmenserfolg oder die Frage, ob sie wirklich noch ihre Arbeit mit der gleichen Leidenschaft nachgehen wie direkt nach Stellenantritt.» Denn oft wird allzu spät realisiert, nur als «blosse Nummer» im Unternehmen wahrgenommen zu werden und dass der eigene Beitrag wenig bis keinen Einfluss hat. Genau hier kann sich eine KMU wie die Tillotts von den anderen positiv differenzieren. So legt das Unternehmen sehr viel Wert darauf, den persönlichen Beitrag zum Unternehmenserfolg sichtbar zu gestalten und zu honorieren, erklärt Gabriella Schraner. Bei der Tillotts wird jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter als das wichtigste Kapital der Firma angesehen. «Wir erwarten von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie ihre Meinung äussern und ihren Standpunkt vertreten, auch gerne mal gegen den Strom schwimmend. Passion wird von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter täglich leidenschaftlich gelebt. Trotz des schnellen Wachstums konnten wir bis heute die familiäre Atmosphäre mit einer gelebten Du-Kultur beibehalten», sagt Gabriella Schraner weiter.

Motivierte Teamplayer

Auch der Standort Rheinfelden sieht Tillotts klar als Vorteil: So ist Rheinfelden sowohl für MitarbeiterInnen aus Basel, Süddeutschland, dem Elsass wie auch von Zürich hervorragend zu erreichen. Man pendelt gegen den Strom in leeren Zügen und auf freien Autobahnen. Gleichzeitig sind die Aufgaben in einer «small-/mid-

size»-Firma anders als bei «Big Pharma». Während dort vermehrt immer enger spezialisierte Fachleute gefragt sind, setzen kleinere Unternehmen wie Tillotts zwangsläufig mehr auf Mitarbeiter mit breiterem Wissen und Erfahrung, die hoch motiviert sind, um einen Beitrag zum Erfolg der Firma beisteuern zu können und dafür aufgrund der hohen Transparenz und überschaubarer Unternehmensgrösse auch eine unternehmensweite Anerkennung erzielen. Damit hinterlässt jeder Mitarbeiter bei Tillotts seinen eigenen «Footprint». Für viele, die von grösseren Firmen kommen, sei das eine grosse Umstellung, aber auch ein Gewinn. Denn: «Wir suchen nicht bloss Mitarbeiter, wir suchen Unternehmer. Wir suchen Menschen, die innerhalb der Firma unternehmerisch denken und uns so weiterbringen», sagt Thomas A. Tóth.

Kampf dem Peter-Prinzip

Während anderswo vor allem Leadership-Positionen deutlich besser bezahlt sind, ist Tillotts mutig und geht auch hier neue Wege. Damit will man unter anderem auch das weitaus bekannte «Peter-Prinzip» ausser Kraft setzen und der Gefahr entgegentreten, aus einem fachlich hervorragenden Mitarbeiter einen mittelmässigen, oft überforderten Vorgesetzten heranzuziehen. Deshalb versucht man früh herauszufinden, was den entsprechenden MitarbeiterInnen liegt: Leadership oder fachliche Kompetenz.

«Für uns sind die Mitarbeiter das wichtigste Asset der Firma.» Leider schreiben sich allzu viele Firmen diesen Spruch auf die Fahne. In der Reali-

tät sieht es dann oft ziemlich anders aus. Für die Tillotts ist dies jedoch kein Lippenbekenntnis: «Es ist für uns extrem wichtig, nicht nur die besten Leute anzustellen, sondern Bedingungen zu schaffen, die ihnen das Erreichen ihres vollen Potenzials ermöglicht. Ähnlich wie bei einer Pflanze genügt es nicht, den besten Setzling beim Gärtner auszusuchen. Viel wichtiger ist nun, dass wir ihn in einen Boden setzen, der seinen Ansprüchen gerecht wird, und den Boden immer wieder giessen und düngen», erklärt CEO Tóth sichtlich leidenschaftlich.

Investition in die Zukunft

Die Firma investiert zurzeit 1,5 Millionen Franken in die Ausstattung ihrer neuesten Büroräumlichkeiten, welche aufgrund ihres raschen Wachstums notwendig sind und welche sie Anfang 2018 in Rheinfelden beziehen wird. Diese neue, moderne und flexible Bürolandschaft zeichnet sich durch zeitgemässes, freches Auftreten und flexible Arbeitsplätze aus.

Auch gibt es im neuen Gebäude keine Einzelbüros mehr, dafür viele Rückzugsorte für konzentriertes Arbeiten und Zonen, in denen sich Mitarbeiter ungezwungen austauschen können. Es soll ein Arbeitsklima geschaffen werden, welches sowohl Produktivität wie auch Innovation fördert und in welchem Mitarbeiter sich wohlfühlen. Um die Verbundenheit mit dem japanischen Mutterhaus zu zeigen, wird es auch einen im japanischen Stil gebauten Teilbereich geben. Ein Goldfisch im Haifischbecken – oder doch eher ein golden schimmernder Koi im japanischen Teich?

ANZEIGE

PM-CH-00001-v1.0-1

Some of us are not afraid to think outside the box...

 **TILLOTS PHARMA**
ZERIA GROUP
GI-health is our passion™

...are you? At Tillotts Pharma, we dare to be different. We foster a climate of entrepreneurship. We encourage people to think outside the box. We look for the extraordinary, for the passion. Whatever we do, we do it with passion. Together, we can take the next step. Do you want to take the next step with us? Visit us at tillotts.com to learn more or **scan the QR-code** to explore current vacancies.

