

SIGMA-ALDRICH®

Sigma-Aldrich Chemie GmbH

Eschenstraße 5
82024 Taufkirchen
Rudolf Kerle
deuhr@sial.com
Tel.: +49(0)89/65 13-11 10
www.sial.com

Mitarbeiter	rund 800 in Deutschland, rund 8.000 weltweit
Standorte	Taufkirchen (Deutschlandzentrale), Schnelldorf, Steinheim, Hamburg, Seelze; St. Louis, Missouri/USA (Konzernzentrale), weitere Standorte in 36 Ländern
Umsatz	150 Mio. Euro in Deutschland, 2,2 Mrd. US-Dollar weltweit (2008)
Fachrichtungen	Chemie, Biologie, Betriebswirtschaftslehre
Einstellungen 2010	30
Einstiegsgehalt	ab 45.000 Euro (Absolventen)
Internationale Einsätze	ja
Praktika	ja
Studienabschlussarbeiten	ja

Entwicklungsmöglichkeiten	★ ★ ★ ★ ★
Jobsicherheit	★ ★ ★ ★ ★
Marktposition & Image	★ ★ ★ ★ ★
Unternehmenskultur	★ ★ ★ ★ ★
Vergütung	★ ★ ★ ★ ★
Work-Life-Balance	★ ★ ★ ★ ★

Sigma-Aldrich Chemie GmbH



Sigma-Aldrich ist ein führendes Life-Science- und High-Technology-Unternehmen. Die zu einem sehr großen Teil selbst hergestellten biochemischen und organisch-chemischen Produkte finden Verwendung in der wissenschaftlichen und molekularen Forschung, in der Biotechnologie, der pharmazeutischen Entwicklung, bei der Diagnose von Krankheiten sowie als wichtige Komponenten bei der Herstellung von Pharmazeutika und High-Technology-Produkten. Zu den Kunden zählen chemische, pharmazeutische und Biotech-Unternehmen, naturwissenschaftliche Universitäten, öffentliche Forschungseinrichtungen, Kliniken, Analytiklabore und andere Industriebetriebe. Sigma-Aldrich beschäftigt rund 8.000 Mitarbeiter an 110 Standorten in 38 Ländern.

Visionäre mit Bodenhaftung

Die dicken Kataloge mit der detaillierten Beschreibung der über 100.000 chemischen Substanzen, die Sigma-Aldrich im Programm hat, sind jedem Studenten ein Begriff, der sich mit Chemie, Biologie, Analytik, Physik oder Medizin beschäftigt. In Laboren an Hochschulen, in Kliniken wie auch in Forschungs- und Industriebetrieben benutzt man die meist durch täglichen Gebrauch ziemlich abgegriffenen „Bibeln“. „Unsere Kataloge werden nicht nur für Bestellungen in die Hand genommen, sie sind auch als Nachschlagewerke sehr beliebt“, sagt Rudolf Kerle.

>>

Naturwissenschaftlern, weiß der Personalleiter und Prokurist, müsse man also nicht erzählen, wer Sigma-Aldrich sei und was das Unternehmen produziere. Doch in der Deutschlandzentrale im Süden Münchens werden nicht nur Chemiker und Biologen gebraucht, sondern auch Kaufleute – und hin und wieder Pädagogen.

Martina Klar ist eine davon. Die Pädagogin und Psychologin wusste bereits während ihres Studiums an der Münchner Ludwig-Maximilians-Universität, „dass es für mich beruflich in Richtung Training und Weiterbildung gehen soll“. Doch das, so erfuhr die heute 26-Jährige, „war für mich als Einsteigerin schwierig“. Einschlägige Praktika konnte sie zwar ebenso vorweisen wie eine Magisterarbeit, in der sie die Effektivität von Trainings analysiert hatte. Doch Aus- und Weiterbildung schien ihr in den meisten Unternehmen von der Personalabteilung nebenher betrieben zu werden. Martina Klar aber wollte mehr.

Oberstes Ziel: Entwicklung

Zunächst ging es für die ehemalige Leistungsturnerin und heutige Jugendtrainerin jedoch darum, sich weiteres Fachwissen anzueignen. „Ich wollte das Handwerk der Personalverwaltung lernen, eine solide Basis schaffen, um diese mit meiner Kompetenz aus dem Studium und der halbjährigen Weiterbildung zur Personalreferentin zu verbinden.“ Also bewarb sich Martina Klar im Juli 2007 bei Sigma-Aldrich, um sich in das umfangreiche Aufgabenspektrum der

„Im Lohnbüro ist man unmittelbar an den Mitarbeitern dran. Das war es, was ich wollte: Erfahrung sammeln.“ Martina Klar, Assistant, Training & Development

Gehaltsabrechnung einzuarbeiten. „Im Lohnbüro ist man unmittelbar an den Mitarbeitern dran. Das war es, was ich wollte: Erfahrung sammeln.“

Doch Klar hatte bereits im Vorstellungsgespräch mit Rudolf Kerle ihre eigentlichen Ziele deutlich gemacht, und ein Jahr später war es so weit: Die ehrgeizige junge Frau wurde Assistant, Training & Development. „Zu meinen Aufgaben zählt es, die Weiterbildungsmaßnahmen zu koordinieren, die computergestützte Mitarbeiterbeurteilung einzuführen und zu verwalten, den Wandel zum Performance Management zu begleiten, Inhouse-Trainings zu planen und teilweise auch selbst durchzuführen sowie den Kontakt zu den Mitarbeitern zu halten – damit ich verstehe, was sie brauchen, und sie verstehen, was ich für sie tun kann. Wir bieten Web- und Präsenztrainings an, stellen aber auch individuelle Maßnahmen zusammen.“ Darüber hinaus ist Martina Klar für die Auszubildenden zuständig, was vom Recruiting und den Einstellungsgesprächen über die Administration bis hin zur Leitung der alle zwei Wochen stattfindenden Azubi-Meetings reicht. Dafür hat sie eigens die Ausbildung zur Ausbilderin abgeschlossen.

Ihre mittelfristigen Ziele stehen der gebürtigen Stuttgarterin ebenso klar vor Augen, wie es bei ihrem bisherigen Werdegang der Fall war: „Jetzt muss ich mein Theoriewissen in die Praxis

umsetzen und festigen. Aber ich werde auch eigene Ideen einbringen.“ Eine Kompetenzdatenbank aufzubauen ist eine dieser Ideen, und sie wird bereits intensiv diskutiert. Ihren Entwicklungsbedarf beschreibt Martina Klar nicht minder konkret wie ihre Ziele. Methoden für Trainings will sie sich als Nächstes aneignen. Auch vor einer Antwort auf die Frage, wo sie sich langfristig sehen könnte, scheut die zielstrebige junge Frau nicht zurück: „Coaching, Beratung für Führungskräfte. Das könnte ich mir vorstellen. Aber das wird noch ein paar Jahre dauern.“

Herausforderung: Generationenwechsel

High Potentials wie Martina Klar hat Geschäftsführer Peter Schüle genau im Blick. Er definiert diese Gruppe als „Top Performer, die Spuren hinterlassen und ihr Potenzial auch fachübergreifend beweisen und entwickeln“. Für sie werden eigene Projekte aufgelegt, etwa, sich Gedanken über mögliche neue Unternehmensstrategien zu machen. Schüle betont allerdings, dass bei Sigma-Aldrich alle engagierten Mitarbeiter gefördert werden. Personalentwicklung bedeutet für ihn, den Fachleuten, die das Unternehmen aufgrund seiner Spezialisierung benötigt, einen guten Überblick über alle Bereiche zu verschaffen, beispielsweise „dem Naturwissenschaftler die betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten verständlich zu machen oder dem Kaufmann die Komplexität unserer Produktpalette und deren Anwendungen“. Der 51-Jährige, der vor 15 Jahren als Lagerleiter begann und rasch Karriere als Logistiker gemacht hat, erzählt von einer weiteren echten Herausforderung: „Ein großes Thema ist für uns der Generationenwechsel. Der Kontakt mit den Kunden ändert sich, das bedeutet, kundenspezifische Lösungen und elektronische Bestellplattformen für unsere hochkomplexen Produkte auf perfekt funktionierenden Datenbanken müssen sich verzahnen mit dem klassischen Katalog und dem auf die individuellen Kundenbedürfnisse eingehenden Callcenter. Wir brauchen dafür den Internet-affinen Nachwuchs, dürfen aber die älteren Kollegen keinesfalls vergessen, die unsere Kunden teilweise seit Jahrzehnten betreuen.“

„Wenn ein Mitarbeiter an einer Position gute Leistungen zeigt, fragen wir uns, ob er an einer anderen noch besser sein könnte.“

Rudolf Kerle, Personalleiter

Rudolf Kerle freut das trotz Wirtschaftskrise weiterhin solide Wachstum seines Arbeitge-

bers ebenso wie die technische Entwicklung, die viele Veränderungen und Umstrukturierungen mit sich bringt. Der 55-Jährige setzt sich aber auch dafür ein, „dass unsere Mitarbeiter und Kunden bei jedem neuen Schritt mitgenommen werden“. Die Ernsthaftigkeit dieses Anspruchs wird erkennbar, wenn der für Deutschland, Österreich, Tschechien, Ungarn, Polen und Südafrika Verantwortliche sein Selbstverständnis beschreibt: „Etwas Nachhaltiges können wir nur gemeinsam schaffen. Ich persönlich kann keine Umsatzsteigerung erzielen, aber ich kann die besten Mitarbeiter suchen und entwickeln, die dieses Ziel erreichen.“ Service werde bei Sigma-Aldrich großgeschrieben, intern wie extern. Folgerichtig bezeichnet Kerle, der seit 25 Jahren im Unternehmen ist, seine Abteilung als „Servicecenter, das für unsere Mitarbeiter da ist“.

»

Erfolgsrezept: Potenziale identifizieren

Der Aufbau des Bereichs Human Resources in seiner heutigen Form begann für Rudolf Kerle vor 13 Jahren. Nachdem der Personalfachwirt „eine Zeit lang Konzernluft geschnuppert hatte“, freute er sich darauf, in einem mittelständischen Unternehmen etwas bewegen zu können. Bei Sigma-Aldrich bekam er Gelegenheit dazu. Die Aufgabe lautete, die Personalarbeit der deutschen Standorte zusammenzuführen und zu harmonisieren. Mittlerweile ist ihm die Mitarbeiterentwicklung ein großes Anliegen.

„Karriere muss Spaß machen.“

Peter Schüle, Geschäftsführer

Dass Einstellungen zwar auf eine spezifische Stelle erfolgen, die sich zeigenden Stär-

ken und das Potenzial der neuen Mitarbeiter und damit deren Effizienz aber mehr im Fokus stehen als das Bedürfnis der Fachabteilung, ist am Beispiel von Martina Klar zu erkennen. „Wir müssen unsere Talente und Kompetenzträger nutzen, um uns alle zu verbessern. Ich will an den Kosten sparen, nicht an der Qualität. Wenn ein Mitarbeiter an einer Position gute Leistungen zeigt, fragen wir uns, ob er an einer anderen noch besser sein könnte“, erklärt Rudolf Kerle. Talententwicklung, so der Visionär mit Bodenhaftung, sei ein Schlüsselthema. Eingesetzt wird dafür jedes Instrument, das tauglich erscheint. Development Center, begleitet von einem modernen, softwaregesteuerten Personalbeurteilungssystem, erfassen Potenzialträger aller Ebenen und dienen als Grundlage für Trainings und Weiterbildungsmaßnahmen. Kerle betont, dass Personalentwicklung bei Sigma-Aldrich keine Altersgrenze kennt. „Gefördert wird, wer sich anbietet.“

Ausblick: Internationale Karrieren vereinheitlichen

Sven Sadewasser ist seit 2008 bei Sigma-Aldrich. Der Jurist kümmert sich als Vice President, Human Resources EMEA um die strategische Ausrichtung der Personalentwicklung im Hinblick auf internationale Karrieren. „Natürlich geht es mir um Effizienz. Die Personalarbeit sollte weitgehend zentralisiert werden, um Konzepte und Maßnahmen zu vereinheitlichen und vergleichbar zu machen. Kurz, wir wollten weg von dem regionalen, eher administrativen Ansatz hin zu einer globalen und umfassenden HR-Strategie.“ Der 40-Jährige hat von Beginn an „sehr an den Fundamenten gerüttelt“. Kein Wunder, denn Sadewassers Vorstellung von Führungskräfteentwicklung stellt manches auf den Kopf: „Die Frage muss lauten: Wer kann neuer Vorstand werden?“

Dass das Thema Personalentwicklung bei Sigma-Aldrich „extrem hoch aufgehängt ist“, erkennt man an der Tatsache, dass der CEO dem Aufsichtsrat über das Thema Talente sowie ihre aktuelle und künftige Entwicklung berichtet. Ziel sei es, strategische Positionen intern zu besetzen, sagt Sadewasser, „denn diese Mitarbeiter kennen das Unternehmen und unser Geschäft“. Potenzialträger zu identifizieren und zu evaluieren habe oberste Priorität, denn „Ressourcen müssen auch dann noch da sein, wenn unser Wachstum so ungebremst weitergeht wie seit

inzwischen 34 Jahren oder wenn Zukäufe zu integrieren sind“. Entsprechend wichtig ist Sven Sadewasser und seinem Kollegen Rudolf Kerle auch die Mitarbeiterbeurteilung, die international vereinheitlicht und objektiviert wurde. Aus den mehrmals jährlich in Gesprächen mit dem Vorgesetzten, bei Führungskräften auch mittels 360-Grad-Feedback ermittelten Daten – unter anderem zu Soft Skills, fachlichen Fähigkeiten, Führungsqualitäten, Entwicklungspotenzialen und -bedarf – ergeben sich Erkenntnisse, die, so Sadewasser, mit herkömmlichen Mitteln nicht in dieser Tiefe und Breite zu gewinnen wären.

Darauf hinzuweisen, dass Karriere zwar einen wichtigen Aspekt, nicht aber das Wichtigste im Leben darstellt, erübrigt sich bei Sigma-Aldrich meist. Die Liste der freiwilligen Sozialleistungen ist lang und stellt einen guten Überblick über das dar, was einem Arbeitgeber möglich ist. „Wenn sich ein Mitarbeiter nur über die Arbeit definiert, sehen wir das sehr kritisch und nehmen es zum Anlass, Gespräche mit ihm zu führen“, betont Peter Schüle. Der begeisterte Motorradfahrer und Vater zweier Kinder legt großen Wert auf den Ausgleich, den jeder Beschäftigte braucht – ob durch Sport, Reisen oder die Familie. „Karriere muss Spaß machen“, findet er. Besser kann man es nicht auf den Punkt bringen.

