

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 38 Ländern
Umsatz	165 Mio. Euro in Deutschland, 2,2 Mrd. US-Dollar weltweit (2009)
Fachrichtungen	Chemie, Biologie, Betriebswirtschaft
Einstellungen 2011	ca. 30
Einstiegsgehalt	marktüblich
Internationale Einsätze	ja
Praktika	ja
Studienabschlussarbeiten	ja

Die Sigma-Aldrich Chemie GmbH wurde durch das CRF Institute als Top Arbeitgeber Deutschland 2011 zertifiziert. Die Studie ermittelte in den Einzelkategorien folgende Ergebnisse ::

Innovationsmanagement
Karrieremöglichkeiten
Primäre Benefits
Sekundäre Benefits & Work-Life-Balance
Training & Entwicklung
Unternehmenskultur



HR aktuell

Um einen kontinuierlichen Überblick über die Ziele und Entwicklungsschritte der Mitarbeiter zu gewährleisten, hat Sigma-Aldrich das Leistungsmanagementsystem „SuccessFactors“ eingeführt. Mitarbeiter und Vorgesetzte vereinbaren Leistungs- und Entwicklungsziele, die online in das System eingegeben werden. In Formularen werden die Leistungsbewertungen und Entwicklungsfortschritte aufgezeigt. In der Mitte des Jahres und am Jahresende wird im System eine Leistungsprüfung erstellt, die als Vorlage für das regelmäßige Mitarbeitergespräch dient.

Wissenschaft möglich machen

Sigma-Aldrich ist ein führendes Life-Science- und High-Technology-Unternehmen. Mit biochemischen und organisch-chemischen Produkten, die zu einem erheblichen Teil von dem Konzern selbst hergestellt werden, unterstützt Sigma-Aldrich seine Kunden von der Forschung bis zur kommerziellen Produktion. Der Hauptsitz des Unternehmens befindet sich in St. Louis, USA. Weltweit werden rund 8.000 Mitarbeiter beschäftigt, in Deutschland sind es über 800 an fünf Standorten.

Alles für die Forschung

Für Sandra Held war Sigma-Aldrich schon während des Studiums ein Begriff. Schließlich finden sich die chemischen Substanzen des Unternehmens in Laboren der Hochschulen, Kliniken und Forschungseinrichtungen. Als die Lebensmittelchemikerin im Anschluss an ihre Promotion ein Forschungsjahr in den USA einlegte, bestellte sie häufig Produkte aus dem rund 3.000 Seiten starken Sigma-Aldrich-Katalog. „Ich hatte immer ein sehr positives Bild von dem Unternehmen. Es war eine Firma, auf die man sich verlassen konnte.“ Obwohl die heute 30-Jährige in der Forschung sehr erfolgreich war und sogar ein Patent einreichte, wollte sie raus aus dem zwar interessanten, aber auch langwierigen Forschungsalltag.

»

Seit März 2009 arbeitet Sandra Held bei Sigma-Aldrich als Representative Customer Compliance und beschäftigt sich dort einerseits damit, Neukunden zu prüfen, und andererseits mit der Bereitstellung von Dokumentationen und der Beantwortung von Qualitätsfragen für Großkunden. Legal Compliance nennt sich die Überprüfung der neuen Kunden. Stößt das Bestellsystem auf eine unbekannte Firma oder auch ein Produkt, das von einem Kunden erstmalig angefordert wird, muss Sandra Held nachhaken. Die Betreuung der Großkunden wird als Customer Compliance bezeichnet. „Wenn ein Kunde ein Katalogprodukt für die Herstellung eines Medikaments in größeren Mengen einkauft, müssen wir sicherstellen, dass dieses Produkt immer die gleiche Qualität besitzt“, nennt Held ein Beispiel.

Über 100.000 chemische Substanzen hat Sigma-Aldrich im Programm, von Aminosäuren bis zu hochkomplexen Molekülen, deren Aggregatzustände von gasförmig über flüssig bis fest reichen. Kunden sind neben Universitäten und Forschungseinrichtungen auch Pharma- und Biotechnologie-Unternehmen sowie die chemische Industrie. Daran hat sich in den vergangenen Jahren wenig geändert. Was anders geworden ist, ist die Erwartungshaltung. Die

Kunden sind anspruchsvoller geworden, weiß Rudolf Kerle, Director Human Resources. „Es genügt nicht mehr, Produkte zu verkaufen, Sie müssen Lösungen anbieten“, erklärt er. So gibt es beispielsweise Pharmakonzerne, die ihren gesamten Einkauf an Mitarbeiter von Sigma-Aldrich outsourcen.

Auch Sandra Held weiß, wie wichtig es ist, engen Kontakt zu Kunden zu halten. Mit den Außendienstmitarbeitern die Großkunden besuchen – auch das gehört zu ihrem Verantwortungsbereich. „Die Einkäufer wissen oft gar nicht, was wir alles können. Wenn ich darüber informiert bin, was der Kunde macht, dann kann ich ihn auch umfassend beraten.“ Mittlerweile betreut sie gemeinsam mit dem Außendienst schon eigene Gebiete: Österreich und einige Postleitzahlenbereiche in Süddeutschland.

Seit ihrem Einstieg bei Sigma-Aldrich hatte Sandra Held schon etliche weitere Erfolgserlebnisse. Das erste nach vier Wochen, als sie die Kollegin, die ihr bei der Einarbeitung zur Seite stand, einige Zeit vertreten musste. Dank der kollegialen Atmosphäre in der Abteilung war das kein Problem: „Ich konnte sehr schnell effektiv arbeiten, weil die Kollegen mich immer unterstützt haben.“ Ein weiterer Grund zur Freude: Bei ihrer



„Grundvoraussetzung der Personalentwicklung ist, dass der Mitarbeiter sich entwickeln lassen will. Er gibt ein eigenes Entwicklungsziel vor und sagt uns, welche Unterstützung er braucht, um es zu erreichen.“

Sven Sadewasser,
Vice President Human Resources EMEA



Sandra Held, Representative Customer Compliance

„Ich hatte ein Telefoninterview und zwei Vorstellungsgespräche zu absolvieren. Beim letzten Gespräch lernte ich auch die Mitarbeiter der Abteilung kennen und konnte sie – ohne Beisein des Chefs – alles fragen, was ich wollte. Das schafft Vertrauen. Bei Sigma-Aldrich hat man nichts zu verbergen, sondern ist sehr offen und ehrlich. Nach dem Gespräch war ich so begeistert, dass ich sofort den Vertrag unterschrieben hätte. Doch man hat mich gebeten, die Entscheidung noch einmal zu überschlafen und erst dann zuzusagen.“

Einstellung hatte Held zunächst nur einen Jahresvertrag erhalten, der aber schon sechs Monate später in eine Festanstellung umgewandelt wurde.

Teampayer, die anpacken können

Das mag daran liegen, dass Sandra Held genau zu den Mitarbeitern gehört, die bei Sigma-Aldrich gefragt sind: Menschen mit Sinn für Sicherheit und Qualität, die Aufgaben anpacken, Verantwortung übernehmen, Probleme lösen und Teampayer sind. Vor dem Büro von Rudolf Kerle hängt ein Plakat mit der „One Company Pyramid“, der Wertepyramide des Unternehmens. Nach einer konzernweiten Modernisierung sieht sie mittlerweile aus wie ein Turm aus Sechskantmuttern, der Inhalt hat sich jedoch nicht verändert. Immer noch geht es um einen gemeinsamen Ansatz für alle Mitarbeiter, um die Anstrengungen innerhalb des Unternehmens zu vereinen und die Erfolgchancen als Individuen und als Gruppe zu erhöhen. Ein wichtiger Eckpunkt ist die Vorbildfunktion, die jeder

Mitarbeiter anstreben sollte. „Jeder muss mit Respekt und Würde behandelt werden, egal, ob es sich um einen Mitarbeiter, einen Kunden oder die Aktionäre handelt“, sagt Rudolf Kerle. Das Streben nach Sicherheit und Qualität sowie nach ständiger Verbesserung sind weitere gefragte Eigenschaften.

Unternehmensziel der kommenden Jahre ist es, die marktführende Position von Sigma-Aldrich in den Forschungssegmenten der Analytischen Chemie, Biologie und Chemie/Materialwissenschaften auszubauen. Das alles wurde kurz und knapp in der Strategieformel ABCM zusammengefasst. Dass Unternehmen wachsen, ist heutzutage kein Automatismus mehr, sondern das Ergebnis unermüdlicher Arbeit am Erfolg. Hochwertige, innovative Produkte und Dienstleistungen kann man nur mit engagierten, hervorragend geschulten Mitarbeitern anbieten. Eine der größten Herausforderungen für Sigma-Aldrich ist es, die Talente und Potenziale der Mitarbeiter zu erkennen, diese bei ihrer Entwicklung »

und Leistungssteigerung zu unterstützen und innerhalb des Unternehmens weiterzubringen – national wie international.

„Wenn ich neue Produkte und Kunden habe und effizient sein will, dann muss ich mir meine Mitarbeiter anschauen: Verfüge ich über die richtigen Leute an den richtigen Positionen?“, sagt Sven Sadewasser, Vice President Human Resources EMEA. Der Jurist kümmert sich seit 2008 um die strategische Ausrichtung der Personalentwicklung im Hinblick auf internationale Karrieren. Um die Talente im Unternehmen zu entdecken und zu entwickeln, gibt es das Talent Management Program EMEA Region, also der Region Europa, Mittlerer Osten und Afrika. Rund zehn Jahre Berufserfahrung besitzt ein Mitarbeiter, der am EMEA Program teilnimmt. Die Teilnehmer werden bei den regelmäßigen Mitarbeiterbeurteilungen, aber auch in den regionalen „Local Talent Programs“ identifiziert.

Die Führungskraft als Coach

Was zeichnet für Sven Sadewasser einen Mitarbeiter aus, der das Potenzial zum „Top Performer“ hat? „Unternehmerisches und ganzheitliches Denken und die Fähigkeit, Verantwortung dort zu lassen, wo sie hingehört.“ Denn Mitarbeiter können nur verantwortlich handeln, wenn man

sie lässt. Die Führungskraft als Coach – so stellt sich Sadewasser den Idealfall vor. „Die Frage lautet nicht: Wie löse ich die Probleme meiner Mitarbeiter?, sondern vielmehr: Wie bringe ich meinen Mitarbeitern bei, Probleme zu lösen? Viele Führungskräfte verstehen unter Personalentwicklung immer noch, ihre Mitarbeiter auf Seminare zu schicken. Das ist ein Irrtum. Denn es ist immer die Führungskraft, die entwickelt.“

Sven Sadewasser ist für die internationalen Karrieren und für die Zentralisierung des Personalwesens zuständig. Strategien für die EMEA-Region werden in naher Zukunft aus dem schweizerischen St. Gallen kommen, wo Sigma-Aldrich seinen europäischen Hauptsitz ansiedelt und alle maßgeblichen Funktionen bündelt. So erhofft man sich, noch schneller auf die Kundenbedürfnisse in Europa reagieren zu können. Zu den maßgeblichen Funktionen, die in St. Gallen zentralisiert werden, gehört auch der Bereich Supply Chain Operations. Peter Schüle ist nicht nur Geschäftsführer von Sigma-Aldrich in Deutschland, sondern auch Vice President Supply Chain Operations. Mit Logistik kennt sich der 52-Jährige aus, hat er doch vor zehn Jahren das Logistikzentrum in Schnelldorf aufgebaut. Auf 100.000 Quadratmetern lagern dort alle Produkte des Unternehmens. Innerhalb von



„Auch wenn es sich etwas pathetisch anhört, habe ich es immer so empfunden: Wenn Sie hier arbeiten, leisten Sie einen Beitrag zur Verbesserung der Welt.“

Peter Schüle,
Geschäftsführer

24 Stunden kann jede der mehr als 5.000 täglichen Bestellungen erledigt werden – eine Stärke, die Sigma-Aldrich auszeichnet.

Nach 16 Jahren im Unternehmen, in denen Peter Schüle die Karriereleiter vom Lagerleiter bis zum Geschäftsführer hinaufgeklettert ist, steht er jetzt vor einer neuen Herausforderung: als Verantwortlicher Supply Chain Operations der Region EMEA in der Hauptverwaltung in St. Gallen. Kurz hat er schon darüber nachgedacht, ob er die Aufgabe übernehmen soll und will, wirklich schwer ist ihm die Entscheidung allerdings nicht gefallen. Denn auch nach 16 Jahren ist Schüle von Sigma-Aldrich begeistert. „Wir sind ein proaktives, gesundes, international ausgerichtetes Unternehmen mit einem sehr ausgeprägten Servicegedanken, in dem das Betriebsklima stimmt“, fasst er zusammen. Jede dieser positiven Komponenten beinhaltet allerdings auch eine Herausforderung. Wer proaktiv ist, muss beispielsweise zu Fehlern stehen. Dass das Unternehmen gesund ist, ist der Investition in wohlüberlegte Projekte zu verdanken. Das heißt jedoch auch, dass nicht alle Entscheidungen so schnell gefällt werden, wie man sich das manchmal wünscht. Die Internationalität – für Peter Schüle einer der spannendsten Aspekte an Sigma-Aldrich – verlangt vom Mitarbeiter permanente Flexibilität. Wer Service bieten will, muss ständig Lösungen entwickeln. Und ein gutes Betriebsklima entwickelt sich nur da, wo es möglich ist, in positiver Atmosphäre Kritik zu üben.

Kritik ausdrücklich erwünscht

Dass alles erwünscht ist, was Veränderung in Gang setzen kann, hat Sandra Held schon beim Vorstellungsgespräch erfahren, als ihre Gesprächspartner forderten: „Fragen Sie kritisch!“ In der ersten Woche bei Sigma-Aldrich lernte sie alle Abteilungen kennen und wurde um ehrliche Kritik gebeten. „Man hat mich immer wieder ermutigt, Verbesserungsvorschläge zu machen, wenn mir etwas auffällt.“ Daran hat sich bis heute nichts geändert. „Vorschläge einzubringen und

Kritik zu üben wird ganz bewusst gefordert.“ Der kontinuierliche Verbesserungsprozess wird hier gelebt.

Während seiner 25 Jahre im Personalwesen bei Sigma-Aldrich hat Rudolf Kerle etliche Veränderungen und Verbesserungen miterlebt. „Ich muss nicht in eine andere Firma gehen, um etwas Neues zu erleben – die Firma kommt immer wieder neu zu mir“, beschreibt er die Faszination des Unternehmens. Kerle betreut vom Standort Taufkirchen aus das regionale Local Talent Program. „Damit entdecken wir Talente, von denen die Teilnehmer noch gar nicht wissen, dass sie sie haben“, erklärt er anschaulich. Bei Sigma-Aldrich legt man sehr viel Wert darauf, dass der Großteil des Führungsnachwuchses aus den eigenen Reihen kommt. „Wer Führungspositionen nur von außerhalb besetzt, vergrault seine eigenen Mitarbeiter.“ Und Mitarbeiter sind die wertvollste Ressource einer Firma. Auch wenn die elektronischen Medien Bestellvorgänge, Logistik und Kommunikation erleichtern, ist Rudolf Kerle überzeugt: „Es gibt immer wieder erklärungsbedürftige Themen, bei denen ein persönlicher Ansprechpartner gefragt ist. Den Menschen kann man nicht ersetzen. Und Menschen kaufen von Menschen!“

