



Bayer

www.myBayerjob.de



*Uwe Holländer,
Human Resources Manager*

Bayer ist ein weltweit tätiges Unternehmen mit Kernkompetenzen auf den Gebieten Gesundheit, Ernährung und hochwertige Materialien. Mit unseren Produkten und Dienstleistungen wollen wir den Menschen nützen und zur Verbesserung der Lebensqualität beitragen. Gleichzeitig wollen wir Werte schaffen durch Innovation, Wachstum und eine weiter verbesserte Ertragskraft.

Der Bayer-Konzern wird von einer Management-Holding geführt, unter deren strategischer Leitung die Teilkonzerne und Servicegesellschaften eigenverantwortlich arbeiten. Im Geschäftsjahr 2009 erzielte Bayer mit 108.400 Beschäftigten einen Umsatz von 31.168 Mio. Euro. Für Investitionen in Forschung und Entwicklung wurden in dem Geschäftsjahr 2.745 Mio. Euro aufgewendet, 3,5% mehr als in 2008. Das operative Geschäft des Bayer-Konzerns obliegt den Teilkonzernen:

Bayer HealthCare AG
Bayer CropScience AG
Bayer MaterialScience AG

Zentrale Servicefunktionen sind in drei Dienstleistungsgesellschaften zusammengefasst:

Bayer Business Services GmbH
Bayer Technology Services GmbH
Currenta

Bayer ist weltweit mit rund 350 Gesellschaften auf 5 Kontinenten vertreten. Sitz des internationalen Konzerns ist Leverkusen. Rund 5.000 Produkte zählen zum Portfolio des Bayer-Konzerns. Zu den Umsatzstärksten gehören:

im Bereich Gesundheit:
Ascensia® Produktlinie, Kogenate®, Adalar®, Aspirin®, Rennie®, Bepanthen®, Yasmin®/ YAZ®/ Yasminelle®, Betaferon®

im Bereich Ernährung:
Confidor®/Gaucho®/Admire®/Merit®, Folicur®/Raxil®

im Bereich hochwertige Materialien:
Makrolon®, Baydur®, Bayflex®, Desmodur®/Desmophen®

Was fordern Sie von Berufseinsteigern?

Für den Einstieg und die weitere Entwicklung in unserem Unternehmen legen wir in der Regel einen Hochschulabschluss zugrunde. Die Kandidaten sollten Ihr Studium überdurchschnittlich abgeschlossen haben, das heißt normalerweise mit der Note „gut“ oder besser. Für uns ist es von hoher Bedeutung, dass Bewerber über Praxiserfahrung verfügen, am besten durch ein Praktikum in dem Bereich, für den sie sich bei uns bewerben. Sehr gerne sehen wir auch absolvierte Auslandspraktika, die uns zeigen, dass ein Bewerber auch in einem kulturell anderen Umfeld tätig werden kann. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Interdisziplinarität des Profils: neben der eigenen fachspezifischen Qualifikation sollten die Bewerber auch über Einblicke in andere Fachrichtungen und somit den berühmten Blick über den Tellerrand verfügen. Auf Aspekte wie Team- und Kundenorientierung sowie Projektfähigkeit achten wir natürlich auch.

Wie sieht ein typischer Arbeitstag im Unternehmen aus?

Einen typischen Arbeitstag gibt es bei uns nicht; gerade in einem Unternehmen wie Bayer sind Sie in einem spannenden und dynamischen Umfeld tätig. Schon aufgrund der Größe des Unternehmens gibt es eine unglaubliche Bandbreite von Tätigkeiten und fachlichen Qualifikationen, die unsere Mitarbeiter mit unterschiedlichsten Studienabschlüssen in ihre tägliche Arbeit einfließen lassen. Als Naturwissenschaftler, Ingenieur, ITler oder BWLer werden Sie je nach Bereich und Einsatzstandort unterschiedliche Themen bearbeiten. Hinzu kommt der kulturelle Aspekt, der bedingt, dass Sie bei internationalem Einsatz verschiedene Arbeitstechniken und -disziplinen (Europa, Asien usw.) kennenlernen. Generell kann man sagen, dass ein Arbeitstag zwischen 7-9 Uhr beginnt und abends zwischen 18-21 Uhr endet. Für Berufseinsteiger pla-

nen wir eine zusätzliche Lernphase in den ersten Monaten ihrer Tätigkeit ein. Alle Einsteiger lernen das Unternehmen kennen und durchlaufen je nach Einsatzbereich Kurse zu spezifischen Themen. Wir setzen darauf, dass unsere Mitarbeiter schon möglichst bald in engem Kontakt mit einem Coach oder Mentor in die tägliche Arbeit eingebettet werden. Diese ist in der Regel projektbezogen organisiert.

Welche Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten bietet Ihr Unternehmen?

Bayer bildet seine Mitarbeiter sehr intensiv weiter. Wir verfügen im Unternehmen über einen eigenen Trainingsbereich, um unsere Mitarbeiter regelmäßig weiter zu qualifizieren. Unsere Weiterbildungsangebote sind zum einen fachlicher Natur, um die eigene Qualifikation auszubauen oder auch Defizite abzubauen. Zum anderen bieten wir unseren Mitarbeitern zahlreiche persönlichkeitsbildende Maßnahmen an, z. B. in den Bereichen Projektmanagement, Sprachen, Rhetorik und Präsentation. Die Entscheidung für eine Weiterbildungsmaßnahme fällen Mitarbeiter und Vorgesetzte gemeinsam. Die Mitarbeiter sollen für sich selbst herausfinden, in welchen Bereichen sie sich etwa persönlich weiterbilden möchten und vereinbaren dies mit ihren Vorgesetzten in regelmäßigen Zielgesprächen.

Hinsichtlich des Aufstiegs im Unternehmen bietet Bayer verschiedene Möglichkeiten in Abhängigkeit des Bedarfs und der eigenen Performance an. Ein Aufstieg kann über drei Wege erfolgen: als klassischer Aufstieg in der Hierarchie des Unternehmens (Teamleitung, Abteilungsleitung usw.), hinsichtlich der Spezialisierung (z. B. durch Übernahme größerer Verantwortung in einem Labor, der Leitung eines größeren Labors usw.) oder auf Projektebene (etwa durch Übernahme einer Teilaufgabe, Leitung von Teams unterschiedlicher Größe, erweiterte Budgetverantwortung usw.). Wichtig ist es an dieser Stelle zu erwähnen, dass zwischen diesen drei Möglichkeiten keine Grenzen, sondern Querbeziehungen bestehen. Für den Aufstieg bei Bayer legen wir für unsere Mitarbeiter breite Wege an. Wie eine Entwicklung verläuft, ist jedoch nicht vorgezeichnet, unsere Mitarbeiter müssen diese auch selber in die Hand nehmen.

Gibt es ein spezielles Unternehmensmotto oder eine Unternehmensphilosophie?

Unser Motto lautet: „Science for a better Life“. Wir begreifen unsere Forschung, unsere Produkte und unsere Dienstleistungen als Anstrengung, die dem Menschen nützt und die jeden Tag zu einer verbesserten Lebensqualität beiträgt. Dieses Leitbild, der „Bayer Spirit“, wird von allen unseren Mitarbeitern getragen. Auch Kandidaten müssen uns zu verstehen geben, dass sie dieses Leitbild mittragen und daraus eine Leidenschaft entwickeln wollen. Diese möchten wir bereits bei den Bewerbern spüren, sie müssen innovativ forschen und entwickeln und sich mit Leidenschaft einbringen wollen.

Was raten Sie den Kandidaten der TALENTS für den Messebesuch bzw. für das terminierte Gespräch mit den Unternehmensvertretern?

Ich empfehle eine gründliche Vorbereitung auf die Messe und die Gespräche. Nutzen Sie das umfangreiche Informationsangebot über die Unternehmen, vor allem im Internet. Klären Sie vorher für sich, welche Fragen Sie aufgrund Ihrer erlangten Informationen stellen und welche Ideen Sie in das Gespräch mit unseren Mitarbeitern einbringen möchten. Je besser Sie vorbereitet sind, desto konkreter werden die Gespräche und Sie können mehr dabei für sich herausholen. Auch bei reinen Informationsgesprächen gilt: Wir möchten das Gefühl von Ihnen bekommen, dass hinter Ihren Fragen ein konkreter Wunsch steht.

Was empfehlen Sie als besondere Qualifikation, die Bewerber für Ihr Unternehmen mitbringen sollten?

Das kommt auf das Profil des Kandidaten an. In der Regel bewerben sich Kandidaten auf ausgeschriebene offene Positionen in unserem Unternehmen. Diese Positionen sind meist eher allgemein und offen formuliert. Als Bewerber sollten Sie natürlich die in der Ausschreibung geforderten Qualifikationen mitbringen. Wichtig ist jedoch auch, ob Sie zum Unternehmen passen. Uns muss mit Ihrer Bewerbung und im Gespräch deutlich

werden, dass über die fachliche Qualifikation hinaus weiteres Potenzial zur Entwicklung besteht.

Bieten Sie auch Einstiegsmöglichkeiten für Bachelorabsolventen an?

Die bieten wir durchaus an. Wir formulieren unsere Stellenbeschreibungen bewusst offen, in bestimmten Fällen jedoch mit zu erfüllenden Randbedingungen. Bei Positionen in der Forschung heißt das in der Regel, dass wir eine Promotion voraussetzen. Anders sieht es z. B. bei Stellen im Inhouse Consulting oder Controlling aus: wir formulieren bewusst nur die Voraussetzung eines Hochschulabschlusses und testen die Kandidaten auf die spezifisch nötigen Fähigkeiten (z. B. als Berater) - die Art des Hochschulabschlusses ist dabei für uns zweitrangig. Wir schränken uns bei der Stellenbesetzung bewusst nicht ein.

Welchen persönlichen Tipp aus Ihrer eigenen Bewerbungsphase können Sie den Lesern geben?

Suchen Sie gezielt nach Informationen und nehmen Sie den Kontakt auf. Generell gilt: Lassen Sie sich nicht abschrecken oder enttäuschen. So hart es klingen mag: Die Regelantwort auf eine Bewerbung ist eine Absage. Bei tausenden Bewerbungen pro Jahr und nur einer begrenzten Anzahl offener Stellen ist dies der unvermeidliche Lauf der Dinge. Mein persönlicher Rat an Sie lautet: Weitermachen! Bedenken Sie, dass der Traumjob nicht vor der Tür liegt. Orientieren Sie sich zur Not auf die zweite oder dritte Möglichkeit und sammeln Sie Berufserfahrung, um auf Ihren Traumjob hinzuwirken.

Interviewpartner:
Uwe Holländer,
Human Resources Manager