



Bayer

J.E. Mommaertslaan 14

1831 Diegem

Tel: 02/535 63 11

Website: www.mybayerjob.be

E-mail: info@bayer.be

Bayer als werkgever

Bayer is een wereldwijd opererende onderneming met kernactiviteiten op het gebied van gezondheid (HealthCare), voeding (CropScience) en hoogwaardige materialen (MaterialScience). Bayer wil met zijn producten en diensten de mens tot nut zijn en bijdragen tot een hogere levenskwaliteit.

Resultaten van het onderzoek

Primaire Arbeidsvoorwaarden	★★★★
Secundaire Arbeidsvoorwaarden	★★★★★
Training & Ontwikkeling	★★★★
Carrièremogelijkheden	★★★★½
Organisatiecultuur	★★★★★

+: Bayer is een uitvindersonderneming die uitdrukkelijk in onderzoeksintensieve gebieden actief is.

!: Het is een uitdaging voor Bayer om mee te evolueren met de tijd en daarbij de juiste man/vrouw op de juiste plaats in te zetten. Training en change management spelen hierin een belangrijke rol.

Feiten en cijfers

- 108.400 werknemers wereldwijd
- Innovatie, duurzame ontwikkeling, milieu en maatschappelijke verantwoordelijkheid staan centraal
- Bayer Antwerpen is de productiesite van kunststofvoorproducten en hoogwaardige kunststoffen

Arbeidsvoorwaarden

- Salarissen die 5% hoger liggen dan de mediaan van de sector, bonus 5% tot 15% van het jaarsalaris
- Home office vergoeding, bedrijfswagen en ADSL voor bepaalde functieniveaus
- Maaltijdvergoedingen of maaltijdcheque en/of bedrijfsrestaurant, flextime (sommige functies)
- Groepsverzekering en hospitalisatieverzekering, Europ Assistance voor het gezin



BAYER

Bayer is gecertificeerd als één van de Top Employers België, 2011



Bayer en zijn drie deelconcerns hebben een breed activiteitsgebied waardoor de groep een brede waaier aan jobs en ontwikkelingsperspectieven kan aanbieden. Competenties, betrokkenheid en motivatie van de medewerkers zijn de sleutels voor het succes van het bedrijf.

Bayer moedigt het nemen van initiatieven aan en realisaties worden ook beloond. De hoekstenen van het dagelijks werk en van de innovatieve kracht op gebied van productenportfolio en productieoptimalisatie zijn managementethos, responsible care, vlakke hiërarchische structuren en waardenmanagement.

Bayer ter introductie

Bayer is sinds 1899 actief in België. In 1961 was Bayer de eerste chemieonderneming die zich in het Antwerpse havengebied vestigde. Sindsdien ontwikkelde het bedrijf zich zowel geografisch als op gebied van producten. Acquisities (zoals van Aventis CropScience, Roche Consumer Health) en overnames (Schering) maakten Bayer tot de gediversifieerde groep van nu. In 2009 verhuisde de Belgische hoofdzetel van Brussel naar Diegem. Het open, ruime en lichte gebouw staat symbool voor duurzaamheid, milieubescherming, open communicatie en verantwoordelijkheid. Net zoals het bedrijf zelf ook wil zijn. Het gebouw won trouwens de Belgische Prijs voor Energie 2009.

De producten van Bayer vinden toepassing in alle domeinen van het dagelijks leven: bijvoorbeeld in de talrijke voorwerpen vervaardigd uit kunststof, het geneesmiddel dat je neemt, de voeding die op het menu staat... Dit bedrijf gaat namelijk compromisloos voor innovatie in zijn verschillende activiteitsgebieden, en doet dat altijd met zin voor de omgeving en ethiek. Voor de duizenden medewerkers weerspiegelt zich dat in alle aspecten van hun werkwereld.

"Onze producten overtuigen", vertelt HR Manager Maria Bruni die de evolutie van het bedrijf, dankzij haar lange Bayer-carrière, al dertig jaar volgt. "Die innoverende diensten en producten kunnen we alleen realiseren dankzij onze hooggekwalificeerde medewerkers en onze innovatiekracht." Omdat de focus op innovatie en groei de laatste jaren steeds uit- >>

drukkelijker aan bod kwam, heeft Bayer zich in 2002 strategisch opnieuw georganiseerd. De activiteiten werden gebundeld in drie sterke en verregaand zelfstandig opererende deelconcerns, HealthCare, CropScience en MaterialScience. Deze drie bedrijven, met gespecialiseerde kennis van mensen, dieren, planten en materialen willen ziektes voorkomen – preventie wordt namelijk alsmaar belangrijker in onze maatschappij –, maar ook diagnosticeren, verzachten en genezen. Verder willen ze ook bijdragen aan gezonde en voldoende voeding voor een voortdurend groeiende wereldbevolking en een bijdrage leveren aan een hoge levenskwaliteit en een actief leven, bijvoorbeeld in de domeinen communicatie, mobiliteit, wo-

nen en sport. Waarden zijn heel belangrijk in de Bayer-leefwereld. Om die levend te houden spelen de medewerkers een cruciale rol. "Het is met hun uitgebreide kennis, hun innovatiekracht en ook hun persoonlijk waardepatroon, waar we bij de selectie streng op toekijken, dat we de toekomst van Bayer actief kunnen vormgeven. Dat zijn trouwens geen mooie woorden maar wel een echt geloof in de toekomst", zegt Maria Bruni.

Mensen zijn het waard

De Bayer-waarden vinden we ook terug in het HR-management. Mensen worden er in hun volle waarde geschat. Dat blijkt onder meer uit het expliciete respect voor de nationale en cul-



Korneel Vandenbroucke (29),
Scientist bij BioScience NV,
Gent

"Ik ben dokter in de biotechnologie en kom uit een academische omgeving. Bij Bayer CropScience kan ik mijn researchvaardigheden volop inzetten. Ik vind het bijzonder aangenaam mijn onderzoeksvaardigheden in te zetten met een concreet doel voor ogen. Deze onderneming wil concrete producten op de markt brengen met een toegevoegde waarde voor mens en maatschappij. Daarom doen we nu, naast ons onderzoek op gebied van rijst, katoen en koolzaad, ook onderzoek naar tarwe en soja. Die gerichtheid op specifieke noden vind ik bijzonder aangenaam. Bovendien biedt Bayer heel wat perspectieven. Misschien wil ik niet mijn hele carrière wetenschapper blijven en wil ik wel evolueren naar een functie als groepsleider? Bij Bayer zijn er loopbaanperspectieven dankzij een goede structuur die focust op kwaliteit en efficiëntie op alle ondernemingsgebieden. Dat geeft een zekere gevoelensrust."



“De perceptie van Bayer als bedrijf is zeer goed. Dat komt door onze innovatiekracht, onze voortdurende groei en ons waardegedreven ondernemen. En daar vormen onze medewerkers een belangrijk onderdeel van.”

Maria Bruni,
HR Manager

BAYER

turele diversiteit in de onderneming. “We weten dat de competenties en het engagement van onze medewerkers de grondslag vormen van ons succes”, zegt Maria Bruni. “Daarom vinden we het ook zo belangrijk om mensen de gelegenheid en het perspectief te geven om zich te ontwikkelen.” Bayer werkte bijvoorbeeld een ‘talent identification’-project uit. “Op zich is dit uitermate belangrijk voor de ontwikkeling van onze verschillende businesses, maar even belangrijk zijn de mogelijkheden die je hiermee voor de mensen schept.” Het project gaat voor een consistente, algemene crossdivisionele aanpak over alle Bayer-ondernemingen heen, wereldwijd. Het resulteert in een ‘People Portfolio’ waar wereldwijd alle Bayer-ondernemingen uit kunnen putten. Tegelijkertijd laat het ook een talent management strategie toe voor iedere onderneming in de groep. Dat schept meteen ook zeer brede loopbaanmogelijkheden voor de medewerkers, ondersteund door training en opleiding. Het ‘talent identification’-project is dus goed voor hun motivatie, engagement en zin om bij Bayer te blijven werken. Het moet trouwens duidelijk gesteld worden dat het programma niet alleen op ‘high potentials’ gericht is, maar voor alle medewerkers bestaat. “We willen onze medewerkers in een ‘able to go, but want to stay’ gemoedsgesteldheid brengen.”

“Uiteraard identificeren we onze ‘high potentials’, maar we zorgen hierin ook voor begrijpelijke processen op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en motivatie. Die worden overigens op een transparante manier gecommuniceerd en via gestroomlijnde, eenvoudige tools beheerd. Jaarlijks gebeurt een evaluatie waarbij medewerkers zich meteen een beeld kunnen vormen van hun positie in het bedrijf. Zijn ze ‘high potential’, hebben ze talent, zijn ze een ‘performer with potential’, een ‘valued performer’, hebben ze nood aan een andere taak of behoren ze tot de kleine minderheid die echt onderpresteert.

Aan iedere classificatie kunnen werknemer en leidinggevende - die een belangrijke rol krijgen bij Bayer - in onderling overleg een persoonlijk ontwikkelingstraject (Development Dialogue) koppelen, waarbij rekening gehouden wordt met de mogelijkheden, de verwachtingen en de motivatie van de werknemer. Doorstroom van het ene niveau naar het andere is mogelijk, of gewoon verdieping in de bestaande job. “We hebben ook aandacht voor de medewerker die gewoon goed en graag zijn of haar werk doet. Een carrière najagen hoeft voor ons niet. De onderneming heeft verschillende types mensen nodig om goed te functioneren en stappen voorwaarts te zetten.”

»



**“Bayer is een groot bedrijf,
met een rijke diversiteit aan
activiteiten. Hierdoor krijgen
mensen kansen.”**

De jobclassificaties zijn grondig beschreven zodat iedereen bij Bayer weet wat de termen betekenen. “Dit systeem is erop gericht om zowel de mens als de organisatie vooruit te helpen. Iemand die perspectief krijgt, aangepast aan zijn eigen persoonlijkheid, is een betere werknemer en zal bij ons blijven. Daarom is die dialoog met de werknemer omtrent zijn eigen ontwikkeling ook zo belangrijk, naast uiteraard een goed beloningspakket en de goede producten in onze portfolio.”

Overigens maakt Bayer een vacature altijd eerst intern bekend. “Indien er geen kandidaten zijn, start een externe zoektocht (zie ook <http://www.mybayerjob.com>) in samenwerking met de media of een rekruteringsbureau. De leidinggevende manager en de HR Business Partner zien vervolgens de kandidaten uit een selectielijst. In een tweede ronde wordt vaak het volgende niveau betrokken en nu en dan ook collega's,” vertelt Maria Bruni. “Hoe dan ook zijn wij altijd op zoek naar mensen met de juiste achtergrond, mentaliteit en waarden. Dit is voor ons zeer belangrijk. Vaardigheden kan men namelijk leren maar waarden zijn eigen aan de persoon. Dus zoeken wij mensen met de juiste ingesteldheid: integriteit, respect, proactiviteit, positivisme, flexibiliteit en dynamisme. En aangezien de wereld continu verandert, zoeken wij ook voortdurend mensen

met aanpassingsvermogen en openheid voor nieuwe zaken.”

Good corporate citizen

Bayer wil een 'good corporate citizen' zijn. Het topmanagement heeft uitdrukkelijk de wens uitgesproken om in de 150 landen waar de groep aanwezig is bij te dragen tot het oplossen van sociale problemen en wereldwijde uitdagingen te overwinnen. Bayer streeft met ongeveer 300 verschillende projecten naar verbetering van de perspectieven van de mensheid. De onderneming ondersteunt bijvoorbeeld zowel schoolkinderen als getalenteerde wetenschappers met de Bayer Science & Education foundation. Ze steunt wereldwijd jonge milieubeschermers en wil daartoe bijdragen om de sociale nood te verzachten en de gezondheidszorg ook in arme landen te verzekeren. Verder promoot Bayer ook sport en cultuur als belangrijke vrijetijdsbesteding die mensen bij elkaar brengt.

Bayer is overigens de eerste partner uit de privésector van het United Nations Environment Program (UNEP) en samen met National Geographic heeft het bedrijf het Global Exploration Fund mee opgericht dat innovatief onderzoek ondersteunt om de globale uitdagingen te overwinnen om de hele wereldbevolking te voorzien van drinkwater. Verder test het be-

drijft de werkzaamheid van een middel dat zijn doeltreffendheid reeds heeft bewezen in andere toepassingen met als doel een nieuw geneesmiddel tegen tuberculose beschikbaar te stellen in derdewereldlanden en dit tegen betaalbare prijzen. Die acties worden overigens tastbaar gemaakt voor alle medewerkers. Om een voorbeeld te nemen: in 2008 deed Bayer België mee aan 'Bayer boomt', waarbij meer dan 10.000 bomen geplant werden in de regio Antwerpen.

Wie bij Bayer komt werken, mag rekenen op een positieve, collegiale sfeer. Tal van informele activiteiten zoals een zomerbarbecue, een nieuwjaarsreceptie of familiedagen staan daar-

voor garant. Ook tijdens het werk zorgen cros-sdivisionele meetings voor de juiste connectie tussen de werknemers onderling. "Koppel dit aan een bedrijf met innovatiekracht en heel wat toekomstperspectief en je krijgt medewerkers die vertrouwen hebben in hun werkgever en trots zijn hier te werken", zegt Maria Bruni, die zelf het levend bewijs is van haar stelling. Zij werkt nu al meer dan dertig jaar voor de Bayer-groep en bouwde er aan een mooie loopbaan. Ze werkt er nog steeds met alle plezier.



Geert Van Tricht (28), Sales Engineer bij Bayer Technology Services, Bayer Antwerpen NV

"Ik ga op de Belgische en Nederlandse markt op zoek naar klanten die producten en consultancy aanbieden in procestechnologie op chemisch, farmaceutisch, petrochemische gebied of in technische installaties. Dit is een pioniersjob om BTS volop in de markt te zetten. Hier kan ik mijn technische kennis als industrieel ingenieur scheikunde en mijn verkoopszin mooi combineren. Ik moet toegeven dat dit eerste jaar bij Bayer niet makkelijk was, maar dankzij de ondersteuning, goede verloning maar ook de loyaliteit en mogelijkheid om initiatief te nemen is dit een ervaring die ik voor geen goud zou willen missen, hoewel ik soms wat vlugger op de bal zou willen spelen, rapper schakelen. Dat is zowat het enige nadeel dat ik kan vinden aan werken voor een groot bedrijf. Maar we werken eraan. Eigenlijk ben ik best fier om hier te werken."

