

Handelsblatt online vom 25.08.2021

Karriere

Serie: Was Personaler fragen

Diese zwei Fragen stellt die Arbeitsdirektorin von Bayer ihren Bewerbern

Bayer hat 400 offene Stellen. Wer sein Vorstellungsgespräch mit Personalchefin Sarena Lin führt, muss sich auf zwei Fragen einstellen - und diese Antworten parat haben.

Transformation und Talentsuche - das sind die Aufgaben von Sarena Lin. Seit Februar sitzt die gebürtige Taiwanerin mit US-Pass als einzige Frau im Vorstand von Bayer. Die IT- und Strategieexpertin soll neben ihrer Funktion als Arbeitsdirektorin auch die Weiterentwicklung des Pharma- und Chemieriesen vorantreiben.

Um Transformation geht es auch in den ausgeschriebenen Stellen. 400 Vakanzen zählen die Leverkusener derzeit. Der Dax-Konzern will in Zukunftsbereichen einstellen und ist dabei vor allem auf der Suche nach Data-Scientists und anderen IT-Experten.

Topmanagerin Lin begleitet selbst noch etwa 20 Vorstellungsgespräche pro Jahr mit externen und internen Kandidaten - vor allem dann, wenn es um gehobene Managementpositionen geht. 'Oft habe ich auch bei Abschlussgesprächen mitgeholfen, um Talente für das Unternehmen zu begeistern', sagt die 50-Jährige.

Lin sucht nach Führungskräften, 'die sich ihrer selbst bewusst sind, die kontinuierlich Erkenntnisse aus ihren Erfahrungen ziehen und daraus lernen'. Zudem sollten Manager einen Führungsstil haben, der sich darauf konzentriert, ihre Mitarbeiter weiterzuentwickeln.

/// Mehr zum Thema Manager und Bewerbungsfragen: // .

Pepsi: Acht fiese Bewerbungsfragen an Deutschlandchef Torben Nielsen Bill Gates: Was der Microsoft-Gründer auf typische Fragen aus dem Vorstellungsgespräch antwortet

Tesla: So läuft ein Vorstellungsgespräch mit Elon Musk Microsoft: Ex-Manager César Cernuda stellt immer dieselben zwei Fragen Um diese Kandidaten zu finden, arbeitet Lin häufig mit diesen beiden Fragen.

/// 1) 'Wie würden Ihre Teamkollegen oder direkten Mitarbeiter Sie beschreiben?' // .

Die studierte Informatikerin will damit den Grad der Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion des Bewerbers herausfinden und die von ihm selbst wahrgenommenen Stärken und Entwicklungsbereiche verstehen, berichtet sie.

Karriereberaterin Nane Nebel, Autorin des Buchs 'Die CEO-Bewerbung', hält diese Frage für zielführend. Nebel sagt: 'Jeder Manager, auch im höheren Alter, sollte noch Entwicklungspotenzial haben.'

Die Expertin warnt davor, bei der Beantwortung unehrlich zu sein, in 'epische Ausführungen' zu verfallen oder gar Ergebnisse aus Eignungstests zu zitieren. Besser: 'Nennen Sie zwei, maximal drei Aspekte, wobei auf jeden Fall eine Stärke dabei sein sollte.'

Nebel rät, mit konkreten Beispielen zu antworten. Eine Idee: 'Meine Mitarbeiter schätzen an mir, dass ich in kritischen Situationen die Ruhe und einen kühlen Kopf bewahre.'

Auch eine Selbsteinschätzung wie 'Meine Mitarbeiter haben mir öfters gesagt, dass ich länger zuhören und Fragen stellen soll, statt sofort eine eigene Lösung zu präsentieren. Und damit haben sie recht', sei eine authentische Antwort, meint Nebel.

Lins zweite Frage, um den passenden Kandidaten zu identifizieren:

/// 2) 'Was sind die wichtigsten Wendepunkte in Ihrem bisherigen persönlichen und beruflichen Werdegang?' // .

'Mit dieser Frage möchte ich verstehen, wie der Bewerber seine eigene berufliche Entwicklung, sein persönliches Wachstum und seine Lernfähigkeit sieht', so die Bayer-Arbeitsdirektorin.

Karrierecoachin Nebel würde eine Antwort aus dem beruflichen Rahmen wählen - und zwar einen positiv besetzten Wendepunkt. Zum Beispiel die erste Stelle mit Führungsverantwortung.

Nebels Antwortvorschlag: 'Als ich meine erste Führungsaufgabe übernommen habe, war ich unsicher, ob ich gleichaltrigen oder älteren Mitarbeitern Anweisungen geben kann. Den ersten Konflikt habe ich noch nicht gut gelöst und dann mit meinem Chef besprochen, was ich besser machen kann. Heute weiß ich, welche Chance ich damals bekommen habe.'

Und wenn Managerin Lin explizit nach einem negativen Wendepunkt fragen würde, etwa nach der Insolvenz des eigenen Unternehmens? 'Dann stehen Sie dazu, dass das ein unangenehmer Wendepunkt war', sagt Nebel, 'und berichten Sie, was Sie daraus gelernt haben und welche positive Wendung später eingetreten ist.'

Bei persönlichen Erfahrungen rät Nebel zu positiven Erlebnissen wie Heirat, Geburt oder dem Umzug ins eigene Haus. Diese Wendepunkte seien immer mit Verantwortung und Verpflichtung verbunden - und das sei 'ein Plus' für Führungskräfte.

/// // .

/// Alle bisher erschienenen Teile der Serie finden Sie hier: // .

Mit diesen zwei Fragen erkennt die BMW-Personalchefin, ob ein Bewerber passt Diese Google-Recruiterin erklärt, welchen Satz sie nicht mehr von Bewerbern hören will So testet die Bosch-Personalchefin im Job-Interview, ob eine Führungskraft passt Mit dieser simplen Frage bringt die Siemens-Recruitingchefin Kandidaten ins Schwitzen So findet die

EWE-Personalchefin heraus, ob die Bewerber genügend Teamgeist haben Wie die Personalchefin von Sky den

Diversity-Faktor bei Bewerbern prüft Mit dieser Frage testet der SAP-Deutschland-Personalchef, ob Bewerber spontan kreativ

sind Mit diesen Fragen findet die Continental-Personalchefin heraus, wie nützlich ein neuer Manager ist Warum dieser Personalchef neue Manager nach ihren Fehlentscheidungen fragt

Scheppe, Michael
Düsseldorf

Quelle:

Handelsblatt online vom 25.08.2021

Rubrik: Karriere

Dokumentnummer: HB 27546536

Dauerhafte Adresse des Dokuments: [https://pressearchiv.handelsblatt.media/document/HBON__HB 27546536](https://pressearchiv.handelsblatt.media/document/HBON__HB_27546536)

Alle Rechte vorbehalten: (c) Handelsblatt GmbH - Zum Erwerb weitergehender Rechte:
nutzungsrechte@handelsblattgroup.com

© GBI-Genios Deutsche Wirtschaftsdatenbank GmbH