

viasto Interview Insights:

Die besten Interviewfragen für Quereinsteiger

Diese Interview Insights zeigen die aussagekräftigsten Bewertungskriterien und die besten Interviewfragen, um das Potenzial Ihrer Kandidat/innen für einen Quereinstieg treffend einschätzen zu können.

Bewertungskriterium #1: Interesse am Unternehmen und Affinität zur Branche / zum Aufgabengebiet

Wenn ein Kandidat glaubt, der oder die Richtige zu sein, dann kann man definitiv erwarten, dass die Person sich **eingehend mit dem Unternehmen auseinandergesetzt** hat. Implizit zeigt sich auf diese Weise bereits, wie aufnahmefähig und lernwillig die Person für die speziellen Anforderungen des neuen Bereichs ist.

Interviewfrage #1

Finden Sie heraus, was genau den Bewerber überhaupt zu dem Quereinstieg **motiviert**. Das kann sehr direkt erfragt werden und sollte "wie aus der Pistole geschneit" zu beantworten sein:

Was finden Sie interessant an (1) unserem Unternehmen und (2) am Zielbereich bzw. Job?

Notizen:

Tipp! Hier ist es natürlich ideal, wenn der Kandidat sich so weit wie möglich informiert hat. Nur dann kann auch eine sinnvolle "Selbstselektion" stattfinden. Wenn der Kandidat nicht weiß, was der Job eigentlich beinhaltet bzw. was Ihr Unternehmen macht, ist das bereits ein Warnzeichen (woher soll er dann wissen, ob er den Job oder die Branche wirklich mag). Allerdings kann es dennoch sein, dass der Kandidat die geforderten Talente mitbringt. Prüfen Sie dies also trotzdem gewissenhaft. Wissen zur Branche kann auch nachträglich aufgebaut werden.

Bewertungskriterium #2: Offenheit / Lernfähigkeit

Die erhebliche Veränderung, die ein Quereinstieg mit sich bringt, ist nicht für jeden etwas. Man muss sie wollen und vor allem auch die **Bereitschaft und die Fähigkeit mitbringen, sich Neues effizient anzueignen**. Sich freiwillig wieder in die Rolle des Lernenden zu begeben, bedarf eines ordentlichen Maßes Offenheit und Neugier.

Interviewfrage #2

Wer lernfähig und- willig ist, sieht Chancen, dazuzulernen und ergreift diese auch. Schauen Sie deshalb, ob die Bewerberin die Überzeugung hat, dass es einen kontinuierlichen Bedarf und Möglichkeiten zum Lernen gibt.

"(1) Was waren die beiden letzten Themengebiete, in die Sie sich aus eigenem Interesse eingearbeitet haben? (2) Wie sind Sie vorgegangen? (3) Was hat Sie daran interessiert?"

Notizen:

Tipp! Bewerten Sie nicht nur die “Größe” des Themas, in das sich der Kandidat eingearbeitet hat, sondern auch die Umstände unter denen dies geschehen ist. Wer unter widrigen Bedingungen die ersten Schritte schafft, der wird in einem fördernden Umfeld womöglich die nächsten Schritte mit Leichtigkeit nehmen.

Bewertungskriterium #3: Veränderung managen

Einen guten Quereinsteiger macht nicht nur aus, dass er einer Veränderung offen gegenübersteht. **Eine langfristig erfolgreiche Quereinsteigerin macht sich diese Situation zu eigen**, managt die Veränderung aktiv und ist so in der Lage, das Größtmögliche für sich herauszuziehen.

Interviewfrage #3

Trauen Sie dem Bewerber / der Bewerberin zu, das Potenzial des Quereinstiegs auch wirklich “auf die Straße zu bringen”?

“(1) Bitte schildern Sie die wichtigste Lernerfahrungen aus Ihrer bisherigen beruflichen Entwicklung. (2) Was hat diese Lernerfahrungen für Sie so bedeutsam gemacht? (3) Was haben Sie daraus für sich mitgenommen?”

Notizen:

Tipp! Fragen Sie auch hier unbedingt wieder danach, wie es zu dieser Lernerfahrung gekommen ist. Hat sie der Kandidat/ die Kandidatin selbst initiiert? In diesem Beispiel können Sie auch wieder den Willen zur Veränderung erkennen und in welchem Ausmaß Veränderungen bereits erfolgreich “durchgeführt” wurden.

Bewertungskriterium #4: Zielorientierung & Engagement

Sie wollen, dass Kandidaten sich eigenständig und mit hohem Engagement und Motivation einarbeiten. Dafür ist es wichtig, dass diese sich **Ziele setzen** und in deren Erfüllung einen **hohen Anspruch an sich selbst** haben. Es gibt keinen Quereinstieg ohne Hürden, darum ist gelebte Motivation eine notwendige Voraussetzung.

Interviewfrage #4

Treffen Sie eine Einschätzung, ob der Kandidat zielorientiert arbeitet und (angemessen) **aktiv** wird, ohne dazu permanent angewiesen werden zu müssen.

“(1) Wie wollen Sie sich in den neuen Bereich einarbeiten? (2) Was brauchen Sie von uns? (3) Womit wären Sie in einem halben Jahr zufrieden?”

Notizen:

Tipp! Kommen Sie hier mit dem Kandidaten ins Gespräch. Wichtig ist, dass Sie merken, dass er einen Anspruch an sich selbst stellt. Halten Sie dem Kandidaten an dieser Stelle aber zugute, dass sie die Spezifika der Branche / des Jobs nicht kennt. Dennoch muss sich jeder potenzielle Quereinsteiger auf eine solche Frage einlassen können und den Mut haben, eigene Ziele zu definieren. Auch sollte eine gute Quereinsteigerin nicht zu sehr darauf bauen, dass alles Wissen / alle Kenntnisse nur von Ihnen kommen (also keine “Empfängerhaltung”).

Bewertungskriterium #5: Durchhaltevermögen

Selbstverständlich wollen Sie jemanden haben, der Veränderung nicht als “Tarnung” für die Unfähigkeit verwendet, Dinge nicht zu Ende bringen zu können. Daher sollten Sie als “Gegengewicht” auch wissen, **ob und vor allem unter welchen Umständen ein Bewerber/eine Bewerberin sich durchbeißt.**

Interviewfrage #5

Nutzen Sie hier unbedingt eine **verhaltensbasierte Frage**, also fragen Sie anhand konkreter Verhaltensbeispiele aus der Vergangenheit. So können Sie Faking und Antworten nach sozialer Erwünschtheit am besten umgehen.

“(1) Bitte schildern Sie eine Situation, in der Sie sich durchgebissen haben, obwohl es nicht immer einfach war. (2) Weshalb haben Sie das getan? (3) Was ist am Ende dabei “rausgekommen”?

Notizen:

Tipp! Wenn die Kandidaten sich durchbeißen, weil sie für sich einen Sinn darin erkannt haben (internale Gründe/ intrinsisch motiviert), dann ist das genau das Richtige. Wenn Kandidaten sich nur aus Mangel an Alternativen durchbeißen oder weil es alle Anderen auch gemacht haben (externe Gründe/ extrinsisch motiviert), ist das schlecht.