

Interview mit Frau Isabelle Hauser, HR Business Partner bei Schroders & Co Bank AG

Wir wurden äusserst freundlich bei Schroders in der Empfangshalle von Frau Hauser und dem Juventus Praktikanten Colin abgeholt und von ihnen direkt in ein Sitzungszimmer begleitet. Nach kurzer Erklärung unseres Projektes starteten wir mit der ersten Frage.

Welche Kompetenzen sind essenziell, um in Ihrer Unternehmung zu arbeiten?

Unterschiedlich von Bereich zu Bereich – breites Feld in dieser Unternehmung, jedoch zum Beispiel im Bereich des Service Centers mit den Sachbearbeitern oder im IT Bereich, wo vor allem die Fachkompetenzen und spezifisches Know-how gefragt ist, wobei an der Front bei den Service Leitern oder Verkäufern vor allem die Umgangsformen und die Sozialkompetenz gefragt sind (Verkaufstalente)

Anhand von welchen Kriterien selektieren Sie erhaltene Bewerbungsdossiers auf den ersten Blick?

Falls eine Stelle ausgeschrieben ist, gibt es als erstes eine Rücksprache mit dem Vorgesetzten des Bereichs, wo besprochen wird, welches die Killerkriterien sind und die Must Voraussetzungen und was von Vorteil wäre. Erhaltene Bewerbungen werden dann als erstes auf diese Must-Voraussetzungen überprüft und falls sie vorhanden sind, wird die Bewerbung weiterverfolgt bzw. tiefer angeschaut. (mit Ausnahme von einem sehr geringen Rücklauf an Bewerbungen auf eine bestimmte Stelle, wo dann jede Bewerbung wirklich genau angeschaut wird)

Was ist ein NO GO beim Bewerben/Bewerbungsdossier?

Zerknitterte Bewerbungen (wenn denn in Papierform, wird aber bei Schroders gar nicht mehr geschätzt, da nicht zeitgemäss und sie die Stellen sowieso auch online ausschreiben), per Mail jedoch sollte sie einfach sauber daherkommen und einen guten ersten Eindruck hinterlassen

Auf was wird konkret beim Bewerbungsgespräch geachtet?

Allgemein die Umgangsformen und welchen Eindruck man damit hinterlässt, ob die Bewerber zuhören oder nicht und ob sie wissen um was es geht, ihre Motivation zeigen und begründen können. Ebenfalls ist es wichtig, dass man der Person nicht alles aus der Nase ziehen muss und sie auch von sich aus proaktiv am Gespräch teilnimmt (jedoch auch nicht zu übertrieben oder zu viel schwatzen)

Was ist ein absolutes NO GO beim Bewerbungsgespräch?

In dieser Branche (Privatbank) sollte man auf die Kleidung achten, nicht von Vorteil wären zum Beispiel zerrissene Jeans. Angemessene Kleidung ist wichtig, egal in welcher Branche, man sollte sich einfach anpassen und einschätzen können, was zu einer Unternehmung passt (kein Casual Look). Zu spät kommen ist ebenfalls ein absolutes NO GO, auch hier ist die Einschätzung wichtig (im Zweifelsfalle lieber eine Nummer sicher gehen und den Zug nehmen!). -> kann absolutes Killerkriterium sein, sodass die Bewerbung gar nicht mehr weiterverfolgt wird

Wie sieht der Ablauf eines Vorstellungsgesprächs in Ihrer Unternehmung aus?

Auch hier unterschiedlich, je nach Bereich innerhalb der Unternehmung, je nachdem, was die Linienverantwortlichen möchten und auch je nachdem wie ‚Senior‘ die Person ist (wie hoch die Position gestellt sein wird). Zum Beispiel bei einem jüngeren einfacheren Sachbearbeiter Job gibt es sicher nicht mehr wie 3 Gespräche, wobei bei einem Relationship Manager beispielsweise sicher 5 – 6 Gespräche benötigt werden. Das HR ist immer involviert, sowie auch immer jeweils ein Level höher, damit man einen guten Einblick bekommt. Im Bereich IT werden sogar Fachgespräche geführt mit Präsentationen (Fachliches steht im Vordergrund und wird geprüft)

Welche Erwartungen haben sie langfristig an Ihre Mitarbeiter?

Gute Arbeit sollte geleistet werden, mit Motivation dabei sein, die Firma angemessen repräsentieren, denn Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource einer Dienstleistungsunternehmung, sie sind die Visitenkarte gegen aussen mit allem, was sie machen. Falls man die Firma nicht angemessen repräsentiert, endet das auch mit einem schlechten Ruf der Firma

Wie wichtig sind Schulzeugnisse vs. Arbeitszeugnisse für Sie? Auf was legen Sie grösseren Wert?

Für Frau Hauser persönlich sind Schulzeugnisse sehr unwichtig, solange man durchgekommen ist, geht das in Ordnung. Es heisst auch nicht unbedingt, dass man schlecht arbeitet, obwohl man nicht immer die besten Noten hatte. Kann intern in der Firma aber auch variieren, denn es gibt auch Manager, die bis weit zurück in die Primärzeugnisse schauen möchten. Falls jemand frisch von der Schule kommt und noch keinerlei Arbeitszeugnisse oder Diplome vorweisen kann, ist es viel schwerer sich zu behaupten, daher muss man dies umso mehr in der Motivation zum Ausdruck bringen, sprich zum Beispiel im Motivations schreiben.

Welcher Punkt der Sozialkompetenz hat für Sie und Ihre Unternehmung einen besonders hohen Stellenwert?

Auch wieder unterschiedlich von den Bereichen her. Von den IT Leuten erwartet man zum Beispiel nicht unbedingt grosse Sozialkompetenz, trotzdem sollte man immer anständig und sicherlich im angemessenen Masse kommunikativ sein. Jedoch alle Personen, die Kundenkontakt haben, müssen dienstleistungsorientiert und kundenorientiert sein, schnell reagieren auf Anfragen und gute Umgangsformen besitzen

Was für eine Bedeutung hat Social Media im Bewerbungsverfahren für Sie?

Sehr viele Banken und auch andere grosse Institute haben solche ‚Trendseiten‘ mittlerweile ganz gesperrt. Man hat gar keinen Zugriff mehr auf diese Plattformen während den Arbeitszeiten. Jedoch auf der anderen Seite gibt es Xing und LinkedIn, wo man mit einem professionellen Profil registriert ist (zum Beispiel ist darauf der Lebenslauf gespeichert), welche sicherlich auch eine Rolle spielen können im Bewerbungsverfahren und auch einen immer grösseren Stellenwert haben. Es ist sehr von Vorteil, wenn man ein Profil besitzt, sobald man definitiv im Berufsleben angekommen ist (Headhunters oder Personalberatungen sprechen oft auch direkt an über diese Plattformen und bieten Stellen an, die sonst so gar nicht ausgeschrieben wären!), je nach Bereich in welchem man tätig sein möchte unumgänglich sogar (Marketing)

Was schreckt Sie ab? (z. Bsp. waghalsige Sportarten)

Grundsätzlich nichts, man darf ein Privatleben haben, nicht alles muss mit dem Geschäft zu tun haben. Linienverantwortliche, die nicht oft selbst rekrutieren sind da eher kritischer und fürchten, dass ein Privatleben auch Einfluss auf das Geschäftsleben haben könnte (Beispiel Reisen, falls jemand viel reist und eher sprunghaft ist). HR Personen relativieren das meist ein wenig. Eine Verunsicherung entsteht aber vor allem, wenn jemand viel den Job gewechselt hat in der Vergangenheit, da fehlt dann auch einfach das Vertrauen

Was für Tipps können Sie zukünftigen Bewerbern auf den Weg mitgeben?

Die schriftliche Bewerbung sollte einfach ansprechend daherkommen, sie muss strukturiert sein und übersichtlich, man sollte sich Zeit nehmen dafür und alles sauber darstellen. Die Motivationsschreiben sind auch relativ standardisiert heutzutage, es sollte jedoch keine Tippfehler oder Rechtschreibfehler enthalten!

Beim Bewerbungsgespräch ist sehr wichtig, dass man vorbereitet ist und auch weiss, um welche Firma es sich handelt und was sie genau tut. Eine Vorbereitung auf gewisse Fragen ist notwendig. Man sollte wissen, was die Motivation für die Stelle ist und wie bringe ich sie richtig rüberbringe und aktiv bin.

Wenn man nicht so viele Unterlagen hat, sollte grösserer Wert auf das Motivations schreiben gelegt werden, insbesondere sollte das Schreiben einen Bezug haben zum Stellentitel, da dies informiert und vorbereitet wirkt (man darf die Wörter verwenden im Text)

Was war Ihre schlechteste Erfahrung bei einem Bewerbungsgespräch?

Eine Bewerberin, welche in ihrer vorherigen Stelle schon viele negative Erfahrungen gesammelt hatte und deshalb sehr vorbelastet war, ist während dem Bewerbungsgespräch in Tränen ausgebrochen. Fazit ist, wenn man nicht bereit ist für eine neue Herausforderung oder für den Arbeitsmarkt und sich dies im Gespräch zeigt, wird es sehr schwer.

Auch schwierig wird es, wenn die Firmensprache Englisch ist und ein Bewerber ins Gespräch kommt und kein Wort Englisch spricht. Auch hier gilt es, sich vorher zu informieren und entsprechende Vorbereitungen zu treffen.

Wenn Sie 3 Bewerbungen erhalten mit ähnlichem Lebenslauf und Zeugnissen etc. Wie gehen Sie vor?

Also es gibt grundsätzlich immer kleine, feine Unterschiede in den Bewerbungen, keine ist gleich und man findet immer ein Detail, welches entscheidend den Unterschied ausmachen kann. Dann aber kann es auch eine Rolle spielen, wie das Umfeld und das Team aussieht, in welches der Bewerber hineinkommen würde, wie ist die Struktur vom Alter her oder wie ist es mit dem Männer/Frauenanteil. Da fliesst dann auch die Langfristigkeit mit hinein.