

Interview mit Steve Gassmann von der Zurich Versicherung

Als wir um 11:00 pünktlich bei der Zurich Versicherung angekommen sind, wurden wir zuerst von allen Mitarbeitern persönlich begrüsst. Das kleinere, junge Team fanden wir sehr sympathisch. Steve Gassmann tauchte nach kurzer Zeit ebenfalls auf und bot uns an, ihn zu duzen, was das Interview lockerer machte. Der Praktikant servierte uns Getränke, und wir hatten einen spannenden Austausch mit Steve, wobei er uns von seinen Erfahrungen mit neuen Mitarbeitern und Praktikanten/ Lehrlingen berichtete. Es war meiner Meinung nach sehr interessant, wertvolle Tipps einmal von der betrieblichen Seite her zu erhalten.

Welche Kompetenzen sind essenziell, um bei der Zurich Versicherung zu arbeiten?

Zuverlässigkeit sicher, Pünktlichkeit, die Arbeit sollte auch relativ schnell gemacht werden, da wir immer wieder Kunden haben, die dringend eine Offerte brauchen, beispielsweise für ein Auto etc.

Was erwartest Du speziell von Lehrlingen/Praktikanten?

Eigeninitiative ist für mich sehr wichtig, also dass auch aktiv mitgedacht wird.

Anhand von welchen Kriterien selektionierst Du als erstes ein Bewerbungsdossier?

Ich schaue mir als erstes das gesamte Dossier kurz durch und achte dann speziell auf die Erfahrungen, die der Lernende schon gesammelt hat. Auf was ich auch besonders stark achte, ist ob der Bewerber/die Bewerberin schon oft die Arbeitsstelle gewechselt hat, da dies viel über die Stabilität der Person aussagt!

Was für eine Bedeutung haben Schul- und Arbeitszeugnisse dabei?

Besonders das Arbeitszeugnis ist sehr wichtig für mich, das Schulzeugnis kann man dabei etwas auf der Seite lassen, aber vor allem das Arbeitszeugnis ist von grosser Bedeutung.

Wie sieht der typische Ablauf eines Vorstellungsgesprächs bei Euch aus?

Zuerst schaue ich mir das Ganze mit dem Generalagenten an, meinem Chef. Anschliessend laden wir die Person telefonisch oder per Mail zu uns ein. Am Vorstellungsgespräch selber schaue ich mir die Person zuerst alleine an und in einem zweiten Gespräch kommt der Generalagent schliesslich noch dazu.

Gibt es einen gewissen Eignungstest, den man bestehen muss?

Bei Lehrlingen/Praktikanten grundsätzlich nicht, bei gewöhnlichen Mitarbeitern gibt es einen Schnuppertag.

Wie wichtig ist Dir Sympathie bei der Anstellung eines neuen Mitarbeiters?

Da wir ein sehr junges Team sind, legen wir grossen Wert darauf, dass die Person auch menschlich zu uns passt!

Was waren Deine bisherig schlechtesten Erfahrungen bei einem Bewerbungsgespräch?

Was mir aufgefallen ist, dass beim Vorstellungsgespräch sehr viel geredet und mit den Qualitäten geprahlt wird, was sich dann bei einer Festanstellung als Trug herausstellt. Mir persönlich ist Ehrlichkeit viel wichtiger, wenn also jemand zugibt, dort und dort noch Mühe zu haben. Denn so können wir zusammen darauf aufbauen.

Was sind Deine langzeitlichen Erwartungen an einen Mitarbeiter, Beziehungsweise was soll ein Praktikant mitbringen, dass es zu einer Festanstellung nach der Praktikumszeit kommt?

Das Vertrauen muss sicher da sein und wie schon gesagt die Eigeninitiative, man soll sich nicht scheuen auch mal die Küche aufzuräumen etc. *lächelt*.

Wie wichtig ist Social Media im Bewerbungsverfahren? Suchst Du die Bewerber beispielsweise auf Facebook auf?

Also mein Che, geht immer die Namen der Bewerber googeln. Sei es jetzt Ausenmitarbeiter, interne Bewerber, Praktikanten oder Lehrlinge. Der eigene Auftritt im Internet ist uns sehr, sehr wichtig, besonders für meinen Chef, der hält extrem viel davon.

Ich persönlich sehe das etwas lockerer, da es einen Unterschied zwischen Geschäft und privat gibt.

Was schreckt bei der Google/Facebook Suche besonders ab?

Also mein Chef hätte nicht so Freude irgendwelche Partybilder, möglicherweise noch im betrunkenen Zustand im Netz aufzufinden.

Hast Du besondere Tipps für zukünftige Bewerber/Bewerberinnen?

Ehrlichkeit kommt an erster Stelle, auch beim Bewerbungsgespräch, also wirklich offen und ehrlich die negativen Punkte ansprechen (niemand ist perfekt). Man sollte einfach sich selber bleiben.

Vielleicht noch erwähnen, dass man genau an diesen Punkte etwas verändern möchte, denn so kann aus einer Zusammenarbeit viel herausgeholt werde. Wenn der Lernende natürlich den Willen dazu hat.

Wenn Du beispielsweise drei Bewerbungen bekommst mit ähnlichem Lebenslauf und identischen Zeugnissen etc. Wie gehst Du weiter vor?

Wir laden sie natürlich ein und lassen dann die Sympathie sprechen. Die ist uns sehr wichtig und deshalb fragen wir dann auch alle Mitarbeiter, wie sie die Person gefunden haben.

Was war die schlechteste Erfahrung die Du mit einem Mitarbeiter/Praktikant/Lehrling gemacht hast?

Wir hatten mal den Fall, dass wir zwei Praktikantinnen gehabt haben, die sehr gut miteinander befreundet waren. Nachdem Sie aber zusammen in den Ferien waren, gab es einen riesen Krieg. Das hat extreme Unruhe und Konflikte innerhalb unseres Büros verursacht. Das konnte ich auf keinen Fall akzeptieren. Privat ist Privat und ich erwarte, dass ein Praktikant/Praktikantin erwachsen genug ist, um mit so einer Situation umzugehen.

Was war die schlechteste Erfahrung beim Vorstellungsgespräch?

Lasst mich überlegen. Ganz starker Mundgeruch! Das ist ebenfalls ein absolutes No Go.