

# Interview mit Herrn Dario Antenore, Praktikumsbetreuer SWISSVIVO

*Bei der SWISSVIVO wurden wir freundlich von der Empfangsdame, Praktikantin der Juventus, begrüsst und ins Sitzungszimmer begleitet. Kurz darauf kam Herr Antenore hinzu. Nach der Vorstellung erklärten wir ihm kurz unser Projekt und begannen dann mit dem Interview.*

## **Welche Kompetenzen sind wichtig, um in Ihrer Unternehmung arbeiten zu können?**

Bei uns? Das Auftreten. Wie Sie sehen ist unsere jetzige Praktikantin am Empfang Sie ist wissensdurstig und hat Freude an der Arbeit, sie empfängt Kunden und beantwortet das Telefon .beantwortet Kundenanfragen. Dementsprechend stehen einwandfreies Mundart-Deutsch und sauberes Auftreten an erster Stelle.

## **Verlangen Sie ebenfalls Fremdsprachkenntnisse?**

Nicht zwingend, denn unsere Muttersprache ist Deutsch, auch bei fremdsprachigen Kunden.

## **Wie nehmen Sie das erste Ausschlussverfahren der vielen Dossiers vor?**

Wir betrachten die Bewerbungen ganzheitlich und überprüfen den Lebenslauf, Foto, sowie das Erscheinungsbild, den Wohnort und das Mindestalter von 18 Jahren.

## **Sind viele Absenzen in den Zeugnissen ein No Go bei Bewerbungen?**

Ja, da die Chance gross ist, dass es im Betrieb dasselbe sein wird. Für uns besteht das Risiko, dass die Leistung nach der Probezeit abnimmt, da erfahrungsgemäss meistens ein Verhaltensmuster der Grund dafür ist. Jedoch betrachten wir das ganzheitlich.

## **Können Sie uns weitere No Gos nennen?**

Kein akzentfreies Schweizerdeutsch. Wir sind in einer Branche, in dem professionelles Auftreten erwartet wird. Die Kommunikation steht an oberster Stelle, das bedeutet, dass Interesse und Kommunikationsstärke vorhanden sein sollte.

### **Worauf achten Sie konkret bei der Führung eines Bewerbungsgespräches?**

Was sagt er? Wie beantwortet sie Fragen zu dem Dossier? Sind Unstimmigkeiten im Lebenslauf vorhanden, werden diese geklärt. Wir legen grossen Wert auf das Auftreten, das gepflegte Erscheinung, auf Ehrlichkeit und auf die Persönlichkeit.

### **Sie erwähnten vorhin die Absenzen als zweites Ausschlussverfahren. Wenn Sie eine Bewerbung erhalten, die zwar viele Absenzen ausweist, ansonsten aber ideal erscheint?**

Grundsätzlich sind gute Noten schon mal was, allerdings kann das bedeuten, dass der Bewerber sehr intelligent ist, jedoch vielleicht faul ist. Für uns ist es wichtig, dass der Praktikant fleissig und motiviert ist und Freude an der Arbeit hat und dies finden wir am besten bei einem persönlichen Erstgespräch heraus oder je nachdem bereits am Telefon. Selbstverständlich hinterfragen wir die Absenzen kritisch.

### **Neben wenigen Absenzen, welche Erwartungen haben Sie an Ihre Praktikanten?**

Aufträge werden fristgerecht ausgeführt. Die Kunden werden freundlich empfangen. Der Praktikant trägt zur guten Bürostimmung seinen Beitrag bei.

### **Welche Kernaussage würden Sie einem Praktikumssuchenden mit auf den Weg geben?**

Eine gute Vorbereitung und authentisches Auftreten.

## **Welche Bedeutung hat Social Media während des Bewerbungsprozesses?**

Wir nutzen für die Auswahl eines Praktikanten nicht zwingend soziale Netzwerke. Um jemanden kennen zu lernen, möchte ich die Person lieber persönlich kennenlernen und ein Gespräch führen.

Natürlich ist es, sobald der Praktikant bei uns angestellt ist, auch wichtig, wie er sich in den sozialen Netzwerken darstellt. Er repräsentiert in dieser Zeit unsere Unternehmung. Das Ziel der Ausbildung ist es, den Praktikanten weiterzuentwickeln und zu fördern.

## **Haben Sie Tipps für den Arbeitsalltag?**

Mit Motivation, Höflichkeit und Zuverlässigkeit gelingt der Einstieg in die Arbeitswelt gut. Steht zu Fehlern und geht damit offen auf den Vorgesetzten zu, alle machen mal Fehler. Stellt viele Fragen, besonders in der Anfangszeit, so könnt ihr schon bald selbstständig arbeiten.

## **Wie stehen Sie zur selbstständigen Arbeit?**

Es ist wichtig, dass die Praktikanten nach der Einarbeitung im Teilbereich selbstständig und ohne Kontrolle arbeiten lernen und dies Monat für Monat ausgebaut wird, damit wir die Praktikanten für die reale Arbeitswelt optimal vorbereiten können.

## **Wie gehen Sie mit qualitativ gleichwertigen Bewerbungsdossiers um?**

Die Bewerber werden eingeladen und der erste und zweite Eindruck zählt. Die Bewerbung ist nur der Einstieg, ist dieser geschafft, werden sie zu zwei Tagen schnuppern eingeladen. Wir laden ca. 10 Bewerber ein, bevor wir uns definitiv entscheiden. Am besten ist es, wenn der Bewerber während oder nach den Schnuppertagen klipp und klar sagt, dass er zu uns will.