

Worauf Capgemini bei der Bewerbung achtet

Als Consulting Unternehmen im Technologiebereich ist Capgemini immer auf der Suche nach Absolventen und hoch qualifizierten Fachkräften. Der Schwerpunkt liegt dabei natürlich auf den IT- und Technik-Branchen. Das erklärt auch, warum das Unternehmen Online-Bewerbungen bevorzugt. Selbstbewusstsein ist im Vorstellungsgespräch zwar notwendig, doch unrealistische Erwartungen können schnell das Ende eines Gespräches bedeuten. Die Antworten stammen von Christina Graessel, Leiterin Recruiting & HR-Marketing bei Capgemini.

Bewerbungsmappen – lieber Hochglanz oder Pappe?

Am liebsten gleich digital per Online-Bewerbungsformular oder E-Mail, dann geht es am schnellsten – auch für den Bewerber.

Anschreiben – lieber klassisch oder kreativ?

Beides prima. Aber wenn das Anschreiben kreativ ist und der Bewerber im Gespräch eher klassisch, wundere ich mich natürlich, was jetzt echt ist. Das Anschreiben muss vor allem authentisch sein und der Bewerber sollte sich später im Vorstellungsgespräch nicht verstellen müssen.

Eine oder zwei Seiten für das Anschreiben?

Zwei Seiten sind gut, eine ist besser- vor allem müssen zwei Dinge drin stehen: Erstens warum der Bewerber den Job möchte und zweitens, warum er der oder die Richtige für den Job ist.

Youtube-Videos und Blogs als Ergänzung?

Wir orientieren uns in erster Linie an den Bewerbungsunterlagen, da sollte alles enthalten sein, was uns der Bewerber mitteilen möchte. Viele ergänzen inzwischen einen Link zu ihrem Xing oder LinkedIn Profil, aber das ist kein Muss. Wichtiger ist ein aussagekräftiges Anschreiben. Wir beziehen aktiv den Fachbereich in jede Auswertung ein und einem Manager ist ein guter Text mit klaren Aussagen immer noch am liebsten.

Wie viele Tippfehler sind das Aus?

Tippfehler passieren jedem ab und zu. Bekomme ich jedoch dank der schieren Menge den Eindruck, dass dem Bewerber die Bewerbung nicht wichtig ist, ist das für mich das Ende des Bewerbungsprozesses.

Gehaltsvorstellungen angeben?

Kein Muss, aber falls schon darum gebeten wird, wird die HR-Abteilung spätestens nach Eingang der Bewerbung nachfragen – das zieht dann den Bewerbungsprozess unnötig in die Länge.

Das größte Tabu in der Bewerbung?

Wenn die Bewerbung an ein anderes Unternehmen adressiert ist. Wir sind uns natürlich im Klaren darüber, dass sich unsere Bewerber auch bei der Konkurrenz bewerben, genauso wie wir auch mit mehreren Bewerbern für eine Position sprechen. Allerdings sprechen wir einen Bewerber auch nicht auf den Lebenslauf eines Mitbewerbers an.

Lebenslauf – chronologisch, amerikanisch oder thematisch?

Am besten in umgekehrt chronologischer Reihenfolge. Da die aktuelle Position in der Regel auch die relevanteste für die Bewerbung ist, empfehle ich auch mit der aktuellen Position zu starten und dann in die Vergangenheit zu gehen.

Interessieren Hobbys?

Sie runden einen Eindruck ab, sind aber weder ein Entscheidungs- noch ein Ausschlusskriterium.

Mit oder ohne Bewerbungsfoto?

Auch hier gilt ähnliches wie für die Hobbys: Ein Foto rundet den Eindruck ab, beeinflusst für sich gestellt aber unsere Entscheidung weder positiv noch negativ.

Farbe oder Schwarz/Weiß?

Da Bewerbungsunterlagen spätestens für das Bewerbungsgespräch ausgedruckt werden, empfehle ich Schwarz/Weiß. Das spart Ressourcen und sieht meist auch noch besser aus.

Dritte Seite – ja oder nein?

Für uns sollten Lebenslauf und Anschreiben so aussagekräftig sein, dass eine dritte Seite nicht erforderlich ist.

Wie viele Zeugnisse dazu?

Das hängt vom Bewerber ab: Nach 20 Jahren Berufserfahrung interessieren uns Abitur- oder Praktikumszeugnisse eher weniger. Wir suchen im Moment aber vor allem Master- und Bachelorabsolventen sowie Young Professionals, da sollten diese unbedingt dabei sein. Am liebsten ist uns ein PDF mit allen Zeugnissen, maximal fünf MB, das kann man besser per E-Mail intern weiterleiten.

Ist Nachfragen nach zwei Wochen okay?

Unser Anspruch ist es, dass jeder Bewerber innerhalb von ein bis zwei Wochen eine Rückmeldung bekommt. Daher ist Nachfragen nach zwei Wochen für uns in Ordnung – in der Regel haben da bereits alle Bewerber Rückmeldung erhalten. Sollte dies einmal nicht der Fall sein, kann der seltene Fall eingetreten sein, dass die Bewerbung nicht angekommen oder verloren gegangen ist. Dann sind wir natürlich an einer Rückfrage interessiert.

Wie viele Initiativbewerber bekamen zuletzt einen Job?

Aufgrund der Vielzahl der offenen Positionen haben Initiativbewerber bei Capgemini, gerade im Bereich Application Services, die gleiche Chance wie Bewerber auf eine konkrete Position.

Googeln Sie Kandidaten?

Nein. Unsere Entscheidung für eine Gesprächseinladung basiert auf den Bewerbungsunterlagen.

Wie lange dauert der Bewerbungsprozess im Schnitt?

Eine erste Rückmeldung bekommt der Bewerber innerhalb von ein bis zwei Wochen. Die Dauer des übrigen Prozesses hängt auch sehr stark vom Bewerber und seiner Verfügbarkeit ab.

Der gruseligste Auftritt beim Vorstellungsgespräch?

Eine junge Kandidatin frisch von der Hochschule, die uns versichert hat, dass sie in wenigen Jahren Vorstand des Unternehmens sein wird. Auf unsere Anmerkung, dass für eine Vorstandsposition wenige Jahre Berufserfahrung meist nicht ausreichen, hat sie empört das Gespräch beendet.

Der genialste Auftritt beim Vorstellungsgespräch?

Ich habe schon sehr viele sehr gute Bewerber erlebt. Einen sehr guten Bewerber macht für mich aus: gute Vorbereitung, selbstbewusstes Auftreten ohne überheblich zu wirken, klare Vorstellungen von den eigenen Zielen und ein realistisches Selbstbild über die eigenen Stärken und Schwächen. Einer bleibt mir aber in Erinnerung: Der hatte mein Profil auf Xing vorab gegoogelt und hatte es so im Gespräch leichter eine Beziehung aufzubauen. Kostet nur fünf Minuten Vorbereitung, fand ich aber sehr aufmerksam und wenn er sich mit der gleichen Vorausschau später auf seine Kundentermine vorbereitet – perfekt.