

Worauf Krones bei der Bewerbung achtet

Als Hersteller von Abfüll-, Verpackungs- und Produktionsanlagen vertritt Krones auf den ersten Blick nicht unbedingt ein aufregendes Produkt. Durch die gute Social Media Arbeit des Unternehmens – und eine aktive Pflege der Mitarbeiter – kann sich Krones dennoch als attraktiver Arbeitgeber positionieren. Die Antworten zeigen: Initiativbewerbungen haben durchaus Aussicht auf Erfolg. Blogs und Videos werden – im Gegensatz zu manch anderem Unternehmen – bei Krones als angenehme und sinnvolle Ergänzung einer Bewerbung gesehen. Doch unabhängig von der gewählten Form liegt der Schwerpunkt im Auswahlprozess immer auf der Persönlichkeit und Qualifikation des Bewerbers. Die Antworten stammen von Carola Stockinger, Leiterin Personalmarketing der Krones AG.

Bewerbungsmappen – lieber Hochglanz oder Pappe?

Lieber online! Wir bevorzugen zwar den Eingang der Bewerbungen über unser Online-Bewerbungssystem bieten aber nach wie vor die Bewerbungswege E-Mail und Post an.

Anschreiben – lieber klassisch oder kreativ?

Klassisch und aussagekräftig sollte es sein und die Motivation des Bewerbers aufzeigen. Das Anschreiben sollte aus Bewerbersicht die Fragen beantworten „Warum interessiert mich diese Stelle?“ und „Warum bin ich der/die Richtige für diese Stelle?“

Eine oder zwei Seiten für das Anschreiben?

Eine Seite ist besser als zwei. Zwei ist auch noch in Ordnung, aber auch das Maximum.

Youtube-Videos und Blogs als Ergänzung?

Wenn auch noch nicht weit verbreitet, kann ein Video oder ein Blog gerne als Ergänzung zur klassischen Bewerbung genutzt werden, um die eigene Präsentation umfassender zu gestalten. Das Bewerberbild kann durch den Einsatz ergänzender Medien noch runder werden.

Wie viele Tippfehler sind das Aus?

Null sind natürlich optimal und auch unsere Erwartungshaltung. Die Bewerbung vermittelt schließlich den ersten Eindruck vom Bewerber selber und auch dessen Arbeitsweise. Tatsächlich kommt es aber auf das

Gesamtbild der Bewerbung an. Wenn sich vier Tippfehler in die Bewerbung eingeschlichen haben, diese ansonsten aber wirklich top bezüglich Aufbau, Inhalt und Qualifikation des Bewerbers ist, dann wird auch diese Bewerbung in den Auswahlprozess aufgenommen.

Gehaltsvorstellungen angeben?

Sehr gerne, ist aber kein Muss. Die Angabe der Gehaltsvorstellungen ermöglicht frühzeitig einen Abgleich der Erwartungshaltungen.

Das größte Tabu in der Bewerbung?

Das eine Tabu gibt es nicht. Wenn dann spielen mehrere Faktoren zusammen. Beispielsweise die oben genannten Rechtschreibfehler, eine falsche Unternehmensansprache, unvollständige Unterlagen, unprofessionelle Fotos, und so weiter.

Lebenslauf – chronologisch, amerikanisch oder thematisch?

Alle Varianten werden akzeptiert. Wichtig sind im Lebenslauf die Übersichtlichkeit und die Aussagekraft.

Interessieren Hobbys?

Sie runden, wenn angegeben, das Bild vom Bewerber und deren Persönlichkeit ab, werden aber auch nicht nachgefordert, wenn diese nicht angegeben werden.

Mit oder ohne Bewerbungsfoto?

Beides ist in Ordnung. Wenn ein Foto eingereicht wird, muss dieses aber professionell gemacht sein und darf kein Privatfoto sein. Mit Bewerbungsfoto wirkt die Bewerbung persönlicher und rundet das Bild weiter ab.

Farbe oder Schwarz/Weiß?

Keine Präferenz vorhanden. Die Qualität muss stimmen.

Dritte Seite – ja oder nein?

Das Anschreiben bietet ausreichend Platz um auf den Punkt zu kommen und die Motivation zu verdeutlichen. Die dritte Seite ist also nicht notwendig.

Wie viele Zeugnisse dazu?

Die Anzahl der eingereichten Zeugnisse ist abhängig vom Erfahrungshintergrund des Bewerbers. Ein Absolvent zum Beispiel sollte das Abiturzeugnis mit einreichen. Wenn sich dagegen jemand mit mehrjähriger Berufserfahrung bewirbt, sind vor allem die Arbeitszeugnisse relevant.

Lieber Post-, E-Mail- oder Online-Bewerbungen?

Möglich sind alle drei Bewerbungswege. Die Onlinebewerbung beschleunigt allerdings den Bewerbungsverlauf, weil uns die Unterlagen bereits in digitaler Form zur Verfügung gestellt werden und wir diese direkt in den Auswahlprozess einsteuern können. Bewerbungen per Post oder per E-Mail müssen erst manuell in unser Online-Bewerbungssystem aufgenommen werden, bevor wir mit der Auswahl beginnen.

Ist Nachfragen nach zwei Wochen okay?

Alle Bewerber erhalten eine Eingangsbestätigung zu Ihrer Bewerbung. Die Dauer der Auswahl kann tatsächlich sehr unterschiedlich sein. Sie hängt zum Beispiel davon ab, ob sich die Bewerbung auf eine konkrete Stelle bezieht, oder ob die Bewerbung initiativ eingereicht wurde. Auch der Erfahrungshintergrund kann den Bewerbungsverlauf beeinflussen.

Wie viele Initiativbewerber bekamen zuletzt einen Job?

Diese Zahl werten wir so nicht aus. Wir prüfen alle eingehenden Initiativbewerbungen aktiv auf unsere offenen und geplanten Stellen. Unsere Abschlussarbeitsthemen vergeben wir zum Beispiel zu 90 Prozent über Initiativbewerbungen.

Googeln Sie Kandidaten?

Nein. Um uns ein Bild von unseren Bewerbern zu verschaffen, nutzen wir die eingereichten Bewerbungsunterlagen. Wenn uns Bewerber Links senden – beispielsweise zu einer eigenen Homepage oder zu Ihrem Xing- oder LinkedIn-Profil – dann ergänzen wir damit die Informationen aus den Bewerbungsunterlagen. Anhand dieser Informationen entscheiden wir, ob wir die Bewerber zu einem persönlichen Gespräch einladen.

Wie lange dauert der Bewerbungsprozess im Schnitt?

Die Eingangsbestätigung wird innerhalb von ein bis zwei Tagen versendet. Abhängig davon auf welchem Weg die Bewerbung zu uns kommt. Der Auswahlprozess an sich dauert bei Initiativbewerbungen länger als bei

Bewerbungen auf konkrete Stellen. Zudem kommt es noch auf folgende Faktoren an: Um welche Position handelt es sich? Wie viele Personen sind am Auswahlprozess beteiligt? Wie ist die Verfügbarkeit von Bewerber und Krones-Interviewer? In Summe sollten Sie mit einer Dauer von zwei bis vier Wochen rechnen.