

# Aktion statt Reaktion: Mit Initiativbewerbungen zum Ziel

*Eine der zahlreichen Möglichkeiten, selbst aktiv zu werden, und nicht nur darauf zu warten, bis in einer Stellenausschreibung jemand gesucht wird, der mit dem eigenen Profil zumindest in etwa übereinstimmt, sind sogenannte Blind- oder Initiativbewerbungen. Bewerbungsmappen also, die an einzelne Unternehmen verschickt werden, ohne dass eine Stelle zuvor ausgeschrieben worden ist.*

Eine der zahlreichen Möglichkeiten, selbst aktiv zu werden, und nicht nur darauf zu warten, bis in einer Stellenausschreibung jemand gesucht wird, der mit dem eigenen Profil zumindest in etwa übereinstimmt, sind sogenannte Blind- oder Initiativbewerbungen. Bewerbungsmappen also, die an einzelne Unternehmen verschickt werden, ohne dass eine Stelle zuvor ausgeschrieben worden ist.

Die nicht zu empfehlende Form dieser Art von Bewerbung: die eigenen Bewerbungsunterlagen einfach an die Personalabteilung des Wunschunternehmens zu schi-

cken mit der Bitte, dass man doch mal nach irgendwelchen Einsatzmöglichkeiten suchen möge. Nach dem Motto: "Führungskraft, vielseitig und aufgeschlossen, sucht neue Herausforderung". Mit größter Wahrscheinlichkeit bekommt man die Unterlagen postwendend mit einem Brief zurück, der genau so nichtssagend ist, wie die eigene Bewerbung.

Folgende Punkte sind zu beachten:

- Vor dem Absenden der Initiativbewerbung zum Telefonhörer greifen und sich mit der Personalabteilung verbinden lassen.
- Gibt es keine Personal-

abteilung, dann sollte man die Person ermitteln, die für die Einstellung von Mitarbeitern (Nachwuchskräften, Führungskräften, Fachkräften usw.) verantwortlich ist.

- Und nun muß diese Person nur noch gefragt werden, ob es für jemanden mit dem eigenen fachlichen/ persönlichen Hintergrund und der persönlichen Zielsetzung Einsatzmöglichkeiten gibt oder zukünftig geben könnte. So weiß man innerhalb weniger Minuten, ob die Bewerbung erwünscht ist oder nicht.
- Sollte die Bewerbung nicht erwünscht sein, dann ist es nicht hilf-

reich, den Gesprächspartner mit nachträglichen "Verkaufs-Argumenten" zu überrollen. Er wird trotz des Redeschwalls nicht von seinem "Nein" abrücken - falls doch, nur, um seine Ruhe zu bekommen. Lesen wird er die eingesandten Unterlagen dennoch nicht, sondern sie nach einer gewissen "Schamfrist" zurück senden. Man könnte sie also genau so gut in den Papierkorb werfen - dann hätten man sogar noch das Porto gespart.

- Wichtig: genau angeben, welche Art von Position gesucht oder welches Berufsziel verfolgt wird. Je konkreter die Anfrage, umso konkreter die Antwort bzw. die Hilfe.
- Besteht Interesse an einer Bewerbung bestehen, dann ist es wichtig, zu fragen, worauf er besonderen Wert gelegt wird. Wie soll die Bewerbung aussehen? Kurz und knapp oder lieber ausführlich, retrograd oder chronolo-

gisch, mit Zeugnissen oder ohne Zeugnisse, mit allen Zeugnissen oder nur mit dem letzten Zeugnis.

Manches Unternehmen kann mit Initiativbewerbungen wenig anfangen. Andere Unternehmen freuen sich über eine Spontanbewerbung, weil sie sich dadurch möglicherweise teure Stellenanzeigen und langwierige Suchprozesse ersparen können. Das funktioniert allerdings nur, wenn man klar sagen kann, wer man ist und was man will. Es hat wenig Sinn, sich als "Vielzweckwaffe" anzupreisen, die angeblich für alles und jedes zu gebrauchen ist.

Zugegeben: Eine Initiativbewerbung bzw. das davor liegende Telefonat erfordert einiges an Mut und Überwindung: Einfach irgendwo anzurufen, ist nicht jedermanns Sache. Das genau macht die Erfolgchancen aus, weil es eben kaum jemand macht.

Die meisten senden ihre

Unterlagen den "sehr geehrten Damen und Herren" zu und sprechen von der "großen neuen Herausforderung", die sie suchen, ohne anzugeben, worin die bestehen soll und wundern sich dann, wenn die Unterlagen zurück kommen, weil der Adressat auch nicht wusste, welche Herausforderung denn nun gemeint sein könnte.

Nur rund ein Drittel aller zu besetzenden Stellen werden über die Stellenausschreibung in der Zeitung besetzt. Das regelmäßige Durchforsten des Stellenmarktes ist so zwar absolute Pflicht für den Bewerber, aber es reicht nicht aus. Zudem hat die Reaktion auf eine Anzeige den Nachteil, dass man auf einmal mit vielen Mitbewerben "in den Ring steigt". All denjenigen nämlich, sich ebenfalls bewerben. Bei der Initiativbewerbung gibt es diese Mitbewerber nicht.

Natürlich kann man auch auf das Gesetz der

Masse vertrauen und an möglichst viele Unternehmen seine Blindbewerbung verschicken. Ein Verfahren, das sich für Fach- und Führungskräfte, die einen Ruf zu verlieren haben, natürlich verbietet. Rein theoretisch wird zwar auch dieses Verfahren irgendwann zum Erfolg bzw. zur Stelle führen. Allerdings ist dies nicht nur ein zeitaufwendiges und sehr teures Verfahren (immerhin kostet jede Mappe inklusive Porto, Bewerbungsfoto, Kopien, Papier... rund zehn Mark), sondern auch sehr frustrierend. Denn jede Bewerbungsmappe, die man mit einer standardisierten Absage zurück bekommt, hebt nicht gerade das Selbstwertgefühl. Und schon daher wäre es wichtig, die Zahl der Absagen so gering wie möglich zu halten.

Empfehlung: mit Firmen bzw. möglichen Arbeitgebern beginnen, an denen einem wenig gelegen ist. Nach vier oder fünf Übungs-Telefona-

ten hat man die nötige Sicherheit gefunden, bei den wirklich interessanten Unternehmen anzurufen und die richtigen Fragen zu stellen.

Grundsätzlich dürfte es kein Problem sein, genügend Firmen zu finden, mit denen man in Kontakt treten kann. Selbst in sehr spezialisierten Bereichen. Wer hier keinen rechten Überblick hat, dem seien Wirtschaftsjahres- und Einkaufsführer (zum Beispiel "Hoppenstedt", "Wer liefert Was?") oder auch Messekataloge empfehlen. Die Handbücher sind in allen größeren Stadtbüchereien einsehbar; Messekataloge kann man bei den Messegesellschaften anfordern. Innerhalb weniger Tage hat man so nicht nur die in Frage kommenden Adressen selektiert, sondern auch die ersten telefonischen Kontakte geknüpft und Initiativbewerbungen auf den richtigen Weg gebracht. Ein aufwendig und zeitintensives Verfahren, aber gerade deswegen sehr er-