

powered by  crawl-it

Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen



[Online](#) [Über Uns](#) [Mediadaten](#) [Partner](#) [Presse](#)

Bewerbung

Initiativ zum Job

Die Stellenteile in den Zeitungen werden dünner. Und die Wahrscheinlichkeit, ein passendes Jobangebot zu finden, sinkt. Doch wer Eigeninitiative zeigt und auf den Wunscharbeitgeber zugeht, verschafft sich Pluspunkte – und im Idealfall den erhofften Job. Worauf bei einer Initiativbewerbung zu achten ist, erklärte Erfolgscoach Uwe Schnierda dem karrierefuehrer.

Text: Anne Thesing

Herr Schnierda, ist eine Initiativbewerbung mit einer Blindbewerbung vergleichbar?

Nein, eine Initiativbewerbung sollte man auf jeden Fall von einer Blindbewerbung abgrenzen. Bei einer Blindbewerbung handelt es sich um ein Massenrundsreiben mit immer gleichem Standardtext. Meist merkt der Leser schon nach zwei Zeilen, dass hier jemand 100 Bewerbungen auf einen Schlag verschickt hat, sich aber weder über das Unternehmen informiert noch überlegt hat, wie er sich einbringen kann. Initiativbewerbungen dagegen setzen "Initiative" voraus. Also die Suche nach Informationen, Kontakte, Telefongespräche, passgenaue Anschreiben und Lebensläufe. Blindbewerbungen sind leider gerade bei Hochschulabsolventen sehr beliebt.

Für welche Bewerber eignet sich eine Initiativbewerbung?

Für Berufseinsteiger und Young Professionals lohnt sie sich auf jeden Fall. Es gibt eine Menge Unternehmen, die sogar erwarten, dass Berufseinsteiger noch während der Examensphase Initiativbewerbungen verschicken. Denn sie suchen Kandidaten, die diese Doppelbelastung aushalten können – die also parallel zu ihren Prüfungen den Bewerbungsstress auf sich nehmen.

Initiativbewerbungen sind also bei jedem Unternehmen willkommen?

Ja, im Prinzip eignen sie sich sowohl für kleine als auch für große Unternehmen. Große Unternehmen freuen sich über Bewerber, die Engagement zeigen. Und die kleineren Unternehmen schreiben meist nicht alle Stellen aus, kalkulieren also Initiativbewerbungen mit ein.

Wo können Arbeitssuchende nach Unternehmen recherchieren, die für ihre Initiativbewerbung in Frage kommen?

Die Unternehmensrecherche ist nicht so leicht. Das Problem ist, dass man entweder zu viele oder zu wenige Adressen bekommt. In Branchenbüchern oder Mitgliederverzeichnissen von Verbänden findet man viel zu viele Adressen. Besser ist es, Jobbörsen im Internet zu durchforsten und dort Firmen zu suchen, die überhaupt Stellen ausschreiben. Zum Beispiel solche, die Leute mit mehreren Jahren Berufserfahrung oder einem etwas anderen Profil als dem eigenen suchen. Diese Unternehmen sind potenzielle Arbeitgeber, weil sie grundsätzlich neue Mitarbeiter einstellen wollen. Praktisch ist, dass man auch schon einen Ansprechpartner und die Durchwahl hat. So ist der erste Schritt ins Unternehmen getan.

Eine andere Möglichkeit ist die direkte Kontaktaufnahme. Viele Unternehmen suchen von sich aus den Kontakt zu Hochschulabsolventen, sind auf Messen vertreten, führen Firmenpräsentationen oder Betriebsbesichtigungen durch. Es bietet sich an, schon in den letzten drei, vier Semestern aktiv zu werden und diese Veranstaltungen zu besuchen.

Der Wunscharbeitgeber ist gefunden. Was passiert dann?

Vor der Bewerbung sollte jeder Jobsuchende sein eigenes Profil klären, indem er eine fiktive Stellenanzeige formuliert. Hilfreich können dabei auch Fragebögen aus Internet-Jobbörsen sein, in denen das Bewerberprofil abgefragt wird. Dazu gehören zum Beispiel fachliche Kenntnisse, Soft Skills, Persönlichkeitsmerkmale und ähnliches.

Ist das eigene Profil erstellt, muss es in ein Anforderungsprofil übersetzt werden. Das eine bezieht sich auf das, was man kann, das andere beinhaltet die Anforderungen des Unternehmens. Wer diese beiden Profile zur Deckung bringt, hat schon eine sehr gute Vorarbeit geleistet und dabei auch über sich selbst eine Menge erfahren.

Welches sind die größten Schwierigkeiten bei der Erstellung des eigenen Profils?

Viele Hochschulabsolventen wollen sich nicht zu früh einschränken, sondern sich den Rücken freihalten. Also geben sie vor, eigentlich alles zu können, was verlangt wird. Das klappt aber nicht. Statt dessen sollten sie sich glaubwürdig auf zwei bis drei Schwerpunkte – zum Beispiel Marketing und Personalwesen – beschränken. So kann die Firma den Bewerber richtig einordnen.

Darüber hinaus bereitet es vielen Schwierigkeiten, konkret zu werden. Schließlich sind auch Stellenanzeigen oft sehr abstrakt gehalten. Bei einer Ausschreibung für ein Traineeprogramm zum Beispiel findet man Begriffe wie "belastbar, Impulse gebend und kontaktstark". Vor der Bewerbung sollte man sich zwei, drei Beispiele überlegen, anhand derer man diese Eigenschaften belegen kann. Also Erfahrungen aus Praktika, Werkstudententätigkeiten oder Diplomarbeiten.

Bei der Beschreibung der eigenen Stärken ist es wichtig, sie so zu übersetzen, dass Personalverantwortliche sie verstehen. In der Regel reagieren Personaler auf ganz bestimmte Muster und Schlagworte in der Sprache. Ein Beispiel: Statt zu sagen, "Ich war mal daran beteiligt" oder "Ich habe da so mitgearbeitet" ist der Satz "Ich habe Vorgänge optimiert" aussagekräftiger. Wer den Nutzen für das Unternehmen deutlich machen kann, hat sich einen Riesenvorteil erarbeitet gegenüber dem Durchschnittsbewerber, der die "Personaler-Sprache" nicht beherrscht.

Sollten Bewerber bei ihrem Wunscharbeitgeber anrufen, bevor sie die schriftliche Bewerbung verschicken?

Ja. Zwar haben viele Angst vor diesem Anruf, aber ein persönliches Gespräch mit dem richtigen Ansprechpartner lohnt sich auf jeden Fall.

Was können Absolventen von diesem Gespräch erwarten?

Zunächst sollten sie sich gut darauf vorbereiten und damit rechnen, dass jeder zweite oder dritte Ansprechpartner keine Zeit hat und sie abwimmelt.

Aber zum Glück gibt es auch Leute, die angenehm reagieren, sich Zeit nehmen und wichtige Zusatzinformationen liefern. Zum Beispiel darüber, worauf das Unternehmen Wert legt und wie man das eigene Profil noch weiter ausbauen kann. Gerade für Arbeitssuchende, die sich schon während des Studiums um ihre Bewerbung kümmern, sind diese Infos sehr wertvoll. Denn sie haben noch Zeit, ein entsprechendes Praktikum zu absolvieren oder sich bestimmte Kenntnisse anzueignen.

Kurzbewerbung oder vollständige Bewerbungsmappe: Was empfehlen Sie für die Initiativbewerbung?

Wir empfehlen, eine vollständige Bewerbungsmappe zu verschicken. Denn eine Kurzbewerbung erweckt schnell den Charakter eines kostengünstigen Rundschreibens, ähnlich dem einer Blindbewerbung. Zwar ist eine umfangreiche Bewerbung teurer – Porto, stabiler Kunststoffhefter, Foto, gute Kopien, eventuell sogar Farbkopien können bei 50 Bewerbungen durchaus ein Kostenargument sein. Aber diese Kosten lassen sich durch eine gute Vorauswahl reduzieren. Deshalb raten wir: Bewerben Sie sich bei wenigen Unternehmen, dafür aber mit perfekten Unterlagen.

Lassen sich nicht auch beim Foto Kosten sparen?

Tatsächlich fragen uns Studenten immer wieder, ob sie ihr Bewerbungsfoto nicht einscannen können. Aber davon raten wir ab. Unternehmen könnten daraus folgern, dass sie dem Bewerber nicht einmal ein richtiges Foto wert sind.

Was ist beim Anschreiben einer Initiativbewerbung zu beachten?

Um den Personalverantwortlichen die Arbeit zu erleichtern, ist der eindeutige Bezug wichtig. In der Betreffzeile sollte also nicht nur "Bewerbung" stehen, sondern zum Beispiel "Initiativbewerbung für die Gebiete Marketing und Personalwesen". So sind die Schwerpunkte sofort ersichtlich. Und wenn ein Telefongespräch geführt wurde, gehört das in die Bezugszeile: "Unser Telefongespräch vom...". Es gibt Bewerbungen ohne eindeutigen Betreff, in deren Anschreiben nicht einmal erwähnt wird, welchen Abschluss der Verfasser hat. Nach dem Durchlesen ist überhaupt nicht klar, worum es eigentlich geht: Ist es eine Bewerbung für den kaufmännischen Bereich? Oder ist der Bewerber Ingenieur? Bewirbt er sich auf eine Praktikantenstelle? Oder hat er schon mehrere Jahre Berufserfahrung?

Wie sollte der Lebenslauf gegliedert sein?

Wir empfehlen, die beruflichen Erfahrungen – also Praktika, Werkstudententätigkeiten, freie Mitarbeit und ähnliches – nach vorne zu stellen. So wissen die Personaler gleich, dass der Bewerber praktisches Wissen mitbringt. Dieser Einstieg ist sinnvoller als der bei einer klassisch chronologischen Gliederung. Man lacht, aber die Grundschule taucht wirklich noch in einigen Lebensläufen auf. Selbst bei Führungskräften, die uns ihre Unterlagen schicken.

Im zweiten Block, "Studium", gibt es bei der Darstellung der Diplomarbeit einen kleinen Trick: In der Regel fällt es Hochschulabsolventen schwer, einen praktischen Nutzen aus ihrer Diplomarbeit herauszustellen. Viele meinen, ihr Thema sei zu abstrakt. Es bietet sich an, den offiziellen Titel der Arbeit aufzuführen und darunter eine Erläuterung zu schreiben. Zum Beispiel: "Nutzen: Kostenreduzierung" oder "Nutzen: Fehlersuche in komplexen Schaltungen" oder "Nutzen: Entscheidungsfindung vereinfacht". Das klappt eigentlich für alle Themen.

Bei den Hobbys versuchen manche, mit Quantität statt Qualität zu punkten, aber da wäre ich vorsichtig. Dieser Block sollte im Vergleich zu den anderen Blöcken nicht zu großes Gewicht erhalten. Beschränken Sie sich auf das Wesentliche, zum Beispiel, dass Sie sich durch Joggen fit halten. Erwähnenswert ist auch soziales Engagement, zum Beispiel in einer Jugendgruppe oder in der Fachschaft.

Die Initiativbewerbung ist verschickt: Wie verhält sich der Bewerber in den Wochen danach?

Nach zwei bis drei Wochen können Sie ruhig telefonisch nachhaken. Wichtig ist auch bei diesem Anruf wieder die mentale Einstellung. Denken Sie daran: Der Ton macht die Musik. Auf keinen Fall sollten Sie Fragen stellen wie "Können Sie mich gebrauchen?". Fragen Sie eher nach dem Zeitrahmen, zum Beispiel mit der Formulierung "Hatten Sie schon Zeit, einen Blick auf meine Unterlagen zu werfen?" oder "Wie sieht es grundsätzlich aus mit Ihrem Bedarf an Hochschulabsolventen?" Am Ende des Gespräches sollten Sie sich dann über den weiteren Ablauf einig sein: Meldet sich die Firma bei Ihnen und wenn ja, in welchem Zeitraum?

Welcher Weg eignet sich eher für eine Initiativbewerbung: Print oder Online?

Das hängt sehr vom Unternehmen ab. Manche Firmen wünschen ausdrücklich nur Bewerbungen per Online-Formular. Allein schon deshalb, weil die Informationen in diesen Formularen umfassender abgefragt werden können. Bei einigen Unternehmen gibt es zusätzlich die Möglichkeit, als Attachment einen Lebenslauf an den Fragebogen anzuhängen. Ob das Unternehmen das wünscht, kann man sehr schnell an dem Internetauftritt erkennen. Im Zweifelsfall: nachfragen.

Und wenn das Unternehmen dem Bewerber die Wahl lässt?

Dann würde ich eine Printbewerbung bevorzugen. So richtig klappt das immer noch nicht mit der Online-Bewerbung. Ausgedruckte Attachments sehen längst nicht so hübsch aus wie eine eigens erstellte Bewerbungsmappe mit einem vernünftigen Foto.

In welchen Fällen empfehlen Sie, ein Stellengesuch aufzugeben?

Hochschulabsolventen rate ich eher davon ab. Jeder, der mal ein Zimmer vermietet hat, kennt die Situation: Als Vermieter können Sie einen unter vielen Wohnungssuchenden auswählen. Entsprechend niedrig ist das Ansehen der Interessenten. Auch Personalverantwortliche wollen lieber umworben werden, statt Bewerbern hinterherzulaufen. Außerdem ist es eine Kostenfrage. Bei begrenzten finanziellen Mitteln würde ich eher den Besuch einer Recruitingmesse empfehlen.

Vielen Dank für das Gespräch, Herr Schnierda.**Infos:**

Eine ideale Basis für Ihre Initiativbewerbung bieten die **Firmenporträts von karrierefuehrer** .

Buchtipps:

Püttjer, Christian; Schnierda, Uwe: Die erfolgreiche Initiativbewerbung. Der Praxisratgeber für Auf- und Umsteiger, Campus Verlag, Frankfurt/Main 2002, Euro 17,90

Bestellen Sie diesen Artikel bei Amazon! →

Püttjer, Christian; Schnierda, Uwe: Zeigen Sie, was Sie können. Mehr Erfolg durch geschicktes Selbstmarketing, Campus Verlag, Frankfurt/Main 2003, Euro 17,90

Bestellen Sie diesen Artikel bei Amazon! →

ZUR PERSON:

Uwe Schnierda arbeitet zusammen mit seinem Kollegen Christian Püttjer als Trainer und Berater in den Bereichen Karriere, Bewerbung und Rhetorik.

Kontakt: www.karriereakademie.de →

Lesen Sie weitere Texte im karrierefuehrer-Angebot:

- zum Thema **Bewerbung**

Oder Informieren Sie sich auf der Startseite über Jobchancen und aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt:

- Zur **Startseite**

finanzdienstleistungen

[karrierefuehrer handel](#) [karrierefuehrer hochschulen](#) [karrierefuehrer informationstechnologie](#) [karrierefuehrer ingenieure](#)

[karrierefuehrer mittelstand](#) [karrierefuehrer naturwissenschaften](#) [karrierefuehrer recht](#) [karrierefuehrer vertrieb](#)

[karrierefuehrer wirtschaftswissenschaften](#) [karrierefuehrer asien](#) [karrierefuehrer china](#) [karrierefuehrer europa](#)