

Zusammenfassung: Die Initiativbewerbung

Der Anruf vor der Bewerbung

Es ist eine gute Idee, anzurufen, wenn man Fragen zur Stellenausschreibung oder Bewerbung hat. Aber nur dann. Es ist keine gute Idee, anzurufen, wenn man keine Fragen hat. Das kommt Euch komisch oder selbstverständlich vor? Ist es aber nicht. Ich habe den Verdacht, dass in irgendwelchen Ratgebern und E-Books von selbsternannten Karrierecoaches drinsteht, man solle vor einer Bewerbung auf alle Fälle telefonisch auf sich aufmerksam machen.

Anders ist es nicht zu erklären, dass Menschen bei uns anrufen, die gar nicht wissen, was sie eigentlich sagen sollen. Die drucksen dann rum, schwurbeln und stammeln, sie hätten gern und wären gern und würden gern. Das macht keinen guten Eindruck und ist das Gegenteil dessen, was so ein Anruf bezwecken soll.

Absolut richtig und vernünftig ist es, sinnvolle Fragen zu stellen, etwa: Ich habe auf Ihrer Homepage keine passende Stelle gefunden, würde mich aber gern initiativ bewerben. Geht das und an wen kann ich mich wenden. Oder: Welche Unterlagen soll ich mitschicken? Oder: Ich hätte gern Informationen zu Stelle xyz.

Man sollte sich überlegen, was man sagen möchte, bevor man die Telefonnummer wählt sowie Stellenbezeichnung und Referenznummer zur Hand haben. Und dann zum Punkt kommen. Ich persönlich telefoniere wirklich gern mit Bewerbern. Andererseits türmen sich auf meinem Schreibtisch Tonnen zu bearbeitende Arbeit. Ende der Durchsage.

Unglückliche Fragen von Bewerbern am Telefon

Eine gute Vorbereitung der Bewerbung ist die halbe Miete. Dazu gehört auch schon mal ein Telefongespräch, um vorab offen gebliebene Fragen zur Bewerbung zu klären. Doch wann sollte Ihr zum Telefonhörer greifen und in welchen Situationen solltet Ihr es lieber bleiben lassen? Einer, der es lieber bleiben gelassen hätte, hat nun endgültig „den Vogel abgeschossen“.

Grundsätzlich kann man in zwei Kategorien von Fragen einteilen: Die „guten“ Fragen und die vermeidbaren Fragen. Letzter solltet Ihr Euch verkneifen, da der Personaler in der Regel einem straffen Zeitbudget im Unternehmen unterworfen ist. Doch erst einmal zu den „guten“ Fragen. Daniela hat Euch dazu schon mal einen „hübschen“ [Artikel](#) geschrieben.

Die Kernaussagen möchte ich Euch noch einmal kurz zusammenfassen: Sinnvoll ist ein Anruf vor allem vor einer Initiativbewerbung, um zu erfragen, ob tatsächlich im gewünschten Unternehmen ein Bedarf besteht. Außerdem bietet sich ein Anruf an, wenn die veröffentlichte Ausschreibung schon sehr lang zurück

liegt, um zu klären, ob die ausgeschriebene Stelle noch vakant ist. Natürlich können auch Fragen zum Bewerbungsprozess, Bewerbungsform gestellt werden, insofern dies noch nicht in der [Stellenausschreibung](#) drin steht.

Damit wären wir auch schon bei den vermeidbaren Fragen angelangt. Auch dazu gab es auf unserm Blog hier und da schon mal den [ein](#) oder [anderen](#) spannenden Artikel zu lesen. Demnach solltet Ihr vermeiden, jeden Tag aufs Neue den aktuellen Bewerberstand zu erfragen. Außerdem solltet Ihr nicht nach den Kontaktdaten fragen, wenn diese bereits in der Ausschreibung bekannt gegeben werden. Ach ja, ich bin Euch ja noch denjenigen Bewerber schuldig, der nun endgültig „den Vogel abgeschossen“ hatte. Dieser wollte am Telefon wissen, ob ich gerade an meinem Arbeitsplatz sitzen würde, da er nun seine Bewerbung losschicken würde. Ohne Worte.

Als Fazit kann ich mich nur meinen beiden BewerberBlog-Kolleginnen, Daniela und Nadia anschließen. Bevor Ihr im Unternehmen anruft, solltet Ihr Euch gut informieren, also das Stellenangebot gründlich durchlesen und im Internet nach dem Unternehmen recherchieren. Dann sind oftmals schon viele Fragen geklärt.

Kurzbewerbung – Segen oder Fluch?

Über Kurzbewerbungen haben wir auf dem BewerberBlog noch gar nicht so ausführlich berichtet. Und dabei ist diese Form der Bewerbung durchaus gängig. Doch wann bietet es sich an, eine Kurzbewerbung zu schicken und wann sollte man lieber die Hände davon lassen?

Aber erstmal zur inhaltlichen Abgrenzung: Eine Kurzbewerbung ist – wie der Name schon vermuten lässt – kürzer als eine normale Bewerbung und umfasst lediglich das [Anschieben](#), den [Lebenslauf](#) und eventuell noch die so genannte [3. Seite](#). Eine Kurzbewerbung zielt darauf ab, dem Leser möglichst kurz und prägnant das Profil des Bewerbers zu vermitteln. Aber ist das überhaupt möglich?

Meine Antwort lautet: Unter Umständen! Überzeugt bin ich von dieser Art der Bewerbung keineswegs, allerdings würde ich sie nicht ganz so verteufeln wie [Bewerbungsflyer](#) oder [Bewerbungssticker](#). Die Vorteile liegen klar auf der Hand: eine geringe Datenmenge, der schnelle Überblick, der Preis und die schnelle Zusammenstellung.

Die Vorteile klingen für mich allerdings eher nach „Massenabfertigung“, denn das Preisargument und die schnelle Erstellung einer Bewerbung bilden in meinen Augen nicht die Kriterien für eine erfolgreiche Bewerbung. Auch das Argument, dass gerade bei E-Mail-Bewerbungen die Datenmenge nur begrenzt ist, ist mehr als veraltet. Heutzutage schafft es ein Standard-E-Mail-Programm auch locker [3 MB zu verschicken](#). Vielmehr läuft man mit einer Kurzbewerbung Gefahr, dass die Individualität der Bewerbung leidet. Außerdem hat der Personaler doppelte Arbeit, indem er den Bewerber noch mal anrufen muss, um die kompletten Unterlagen anzufordern, wenn die Kurzbewerbung viel versprechend klingt.

Selbst bei Initiativbewerbungen würde ich keine Kurzbewerbung empfehlen. Das Argument, den Personaler nicht mit zu viel Papier überfordern zu wollen, kann ich schnell entkräften. Denn gerade bei Initiativbewerbungen will man doch sofort punkten und nicht erst im zweiten Anlauf. Es gibt schließlich bei einer Initiativbewerbung keine Stelle, die unbedingt sofort zu besetzen ist. Von daher wird sich der Personaler oder der Chef überlegen, ob er sich die Mühe macht und bei dem Bewerber noch mal nachhakt.

Aber wann bietet sich denn nun die Kurzbewerbung an? Ich denke vor allem dann, wenn sie gut gemacht ist. Das heißt, sowohl Anschreiben als auch Lebenslauf (und 3. Seite) müssen einen hohen Aussagegehalt haben. Im Anschreiben sollten vor allem die Motivation und die eigene Persönlichkeit gut herausgearbeitet sein. Der Lebenslauf muss sehr ausführlich geschrieben sein und neben den einzelnen Ausbildungs- und Berufsstationen auch die Schwerpunkte und Aufgaben umfassen. Die 3. Seite bietet sich beispielsweise für ein Skill-Profil, eine Übersicht der Projekte, an denen man gearbeitet hat, oder für ein Motivationsschreiben an. Aber auch hier gilt: Inhalt muss geboten werden.

Wenn man sich nicht sicher ist, ob einen Kurzbewerbung eine Chance in dem Unternehmen hat, wo man sich bewerben will, dann empfehle ich, [einfach mal anzurufen](#). Dann ist man auf jeden Fall auf der sicheren Seite.

Der Anruf und die Fragen

Wie schon [angekündigt](#), will ich jetzt mal versuchen eine Liste mit nützlichen Fragen zusammenzufassen, die man stellen kann, wenn man sich um einen Job bewerben will. [Welche Fragen man nicht stellen sollte](#), haben wir schon in mehreren Artikel erläutert. Da das ja nicht besonders konstruktiv, sondern höchstens unterhaltsam ist, ist es auch mal an der Zeit nach den „richtigen“ Fragen zu suchen.

Eine gute Gelegenheit, bei einem Unternehmen anzurufen, bietet sich bei Initiativbewerbungen. Da es hier kein vorgefertigtes Stellenprofil gibt, kann man in einem persönlichen Gespräch erfahren, wie die Möglichkeiten, mit einer Initiativbewerbung an einen Job zu kommen, stehen, an wen man seine Bewerbung schicken kann und wie der Bewerbungsprozess verlaufen wird.

Fragen zum Bewerbungsprozess können natürlich auch Bewerber stellen, die sich direkt auf eine ausgeschriebene Stelle bewerben. Wenn kein Datum in der Stellenausschreibung steht, kann man auch nachfragen, wann die Stelle besetzt werden soll.

Ein guter Grund anzurufen bietet sich auch, wenn es Unklarheiten im Stellenprofil gibt oder wenn man sich unsicher ist, ob man mit seinen Qualifikationen und bisherigen Erfahrungen auf die Stelle passt. Allerdings muss man aufpassen, dass man nicht in Verruf gerät, sich nicht gut genug einschätzen zu können.

Bei uns ist es nun auch so, dass wir als Vermittlungsagentur relativ viele Stellen ausgeschrieben haben, die zum Teil sehr ähnlich klingen. Da kann es sein, dass sich der Bewerber auch für mehrere Stellen interessiert. An dieser Stelle wäre es dann auch angebracht nachzufragen, ob man sich auf jede Stelle einzeln bewerben soll oder ob es ausreicht eine Bewerbung zu schicken, in der vermerkt ist, dass mehrere Positionen in Frage kommen.

Grundsätzlich gilt allerdings, dass man sich vorab umfassend informieren sollte – also [das Stellenangebot gründlich lesen](#) und im Internet nach dem Unternehmen recherchieren. Dann sind oftmals schon viele Fragen geklärt.

Ist die Bewerbung schon abgeschickt, stehen Bewerber auch oft vor der Frage, ob sie noch mal bei dem Unternehmen anrufen sollen – klare Antwort: Erstmal nicht! In den meisten Fällen kommt die Bewerbung ohne Probleme an. Bei uns ist es so, dass auch jeder Bewerber relativ zeitnah eine Eingangsbestätigung erhält und dann beginnt die Wartezeit. Da meist mehrere Entscheider in den Prozess eingebunden sind, muss man sich zunächst einfach mal in Geduld üben.

Ein Anruf ist dann sinnvoll, wenn man selbst in Entscheidungsnöten ist, weil man beispielsweise schon ein Angebot von einer anderen Firma hat oder weil wirklich schon sehr viel Zeit verstrichen ist, seit dem Eingang der Bewerbung. Dann ist Frage nach dem aktuellen Stand der Dinge auch angebracht.

Gute Fragen sind also immer willkommen – aber wie gesagt: Für gute Fragen muss man auch gut vorbereitet sein und einen guten Grund haben. Dann verfehlen sie ihr Ziel auch nicht.

„Sehr geehrte Damen und Herren Dingsbums,

hiermit bewerbe ich mich auf die von Ihnen ausgeschriebene Stelle, die mich nicht interessiert und außerdem schicke ich allen Ihren Personaler-Kollegen den gleichen Text."

So kommen des öfteren Bewerbungsanschreiben rüber. Ganz im Ernst. Und das, obwohl unter jeder [unserer Stellenanzeigen](#) ein Ansprechpartner mit Namen und Kontaktdaten steht und die Stellenangebote immer auch einen Titel haben. Hat man wirklich Interesse an einem Job, sollte eine persönliche Anrede und die Nennung der Stelle schon irgendwie drin sein. Ich erwarte ja nicht, dass Bewerber einem vorgaukeln, diese eine Stelle in diesem speziellen Unternehmen sei der Traum ihrer schlaflosen Nächte. Schließlich bewirbt man sich in der Regel auf mehrere Stellen und kann dann gar nicht so genau sagen, welchen Job man am tollsten finden könnte.

Aber ein bisschen Mühe beim Verfassen des Anschreibens lohnt sich auf jeden Fall, besonders auch, weil man auf diese Weise gezwungen ist, sich mit der Stelle auseinanderzusetzen. Ist die Bewerbung dann auf die Stelle zugeschnitten, steigen die Chancen, sich persönlich vorstellen zu können auf jeden Fall.

[Programmierte Massenbewerbungen](#) sind deswegen ebenso unsinnig wie das Versenden von unpersönlichen Standard-E-Mails an alle Unternehmen, die in Frage kommen. Und genauso unschön wie Bewerbungen in denen der Hinweis darauf fehlt, auf welche Stelle oder welchen Bereich man sich bewirbt. Sätze wie "Hiermit bewerbe ich mich auf die von Ihnen ausgeschriebene Stelle" sind wenig hilfreich, haben doch die meisten Unternehmen mehr als eine offene Stelle. Bewirbt man sich initiativ, also nicht auf eine konkrete Stelle, sollte man darauf auch hinweisen und angeben, in welchem Bereich man tätig sein möchte (z.B. Softwareentwicklung, Marketing, Verwaltung etc.).

Stellt man bei der Jobsuche fest, dass bei verschiedenen Stellen (auch unterschiedlicher Unternehmen) der gleiche Ansprechpartner mit den gleichen Kontaktdaten angegeben ist, lohnt es sich telefonisch nachzufragen, ob eine zentrale Bewerbung genügt oder ob man für jede einzelne Stelle eine extra Bewerbung geschickt werden soll. Gerade bei E-Mail-Bewerbungen ist das nämlich oft nicht nötig. Vorausgesetzt, die Stellen ähneln sich inhaltlich. Wenn man aber nicht gerade Universalgelehrter oder irgendwie sonst genial vielseitig ist, kommt das in der Regel aber eh nicht in Frage.

Wann ist eigentlich der richtige Zeitpunkt sich zu bewerben?!

JETZT!

Natürlich ist es Unsinn sich jetzt zu bewerben, wenn man keinen Job sucht oder aber diesen erst am Ende des nächsten Jahres braucht. Weiß man jedoch, dass man sich sowieso neu orientieren will, oder aber das Studium im März beendet sein wird, hat es durchaus Vorteile noch in dieser Woche einen Schwung Bewerbungen zu versenden. Wieso? Weil kurz vor Weihnachten üblicherweise eine kleine (die große ist im Hochsommer) Bewerbungsflaute eintritt.

Ganz klar, dass diese Zeit also für Euch von Vorteil ist, weil Eure Bewerbung schlicht gegen weniger Konkurrenz antritt. Im Januar und Februar dagegen (vielleicht durch gefasste Neujahrsvorsätze motiviert) gibt es erfahrungsgemäß eine Flut an Bewerbungen, in der es sich viel leichter versinkt.

Noch dazu machen viele Firmen gerade jetzt die Budget- und Personalplanung für das nächste Jahr. Wer sich also jetzt noch vorstellt, gehört im neuen Jahr automatisch zu denen, die als erste für neu zu besetzende Stellen in betracht gezogen werden.

Also, Finger weg von Glühwein und Lebkuchen...diese Woche wird noch nicht gefaulenzt (können wir ja schließlich auch nicht)!

PS: Zum Abschluss sei hier noch gesagt, dass ihr dennoch nicht erwarten solltet noch dieses Jahr eine Rückmeldung zu bekommen. Personaler und Recruiter feiern nämlich auch bald Weihnachten und Silvester - und die Zeit dazwischen 😊

Initiativbewerbung – wieso soll ich das denn machen?

Bewerbungen schreiben ist eine nervenaufreibende Geschichte. Mit jeder geschriebenen und versendeten steigt die eigene Erwartungshaltung und mit jeder Ablehnung wird man misstrauischer und verliert mehr Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Wenn Dir das bekannt vorkommt, ist es vielleicht an der Zeit, dass Du Deinen Bewerbungsstil änderst.

Da gibt es viele Varianten: Schau Dir Deine Unterlagen noch einmal genau an! Vielleicht kannst Du diese übersichtlicher oder auch interessanter gestalten. Wie sieht Dein Bewerbungsbild aus? Am besten zeigst Du Deine Bewerbung ein paar Freunden oder noch besser einem Personalern (oder Du schickst sie an uns), um Dir Anregungen und Verbesserungsvorschläge zu holen. Vielleicht hat sich auch ein fieser Fehler ins Anschreiben gemogelt. Es gibt viele Möglichkeiten, die Dir den Erfolg verderben können.

Heute möchte ich Euch den Tipp mit der Initiativbewerbung geben. Ich weiß nicht mehr so recht wo, aber irgendwo habe ich einmal gelesen, dass sage und schreibe zwei Drittel aller Vakanzen gar nicht erst ausgeschrieben werden. Oft werden solche Stellen intern, mit Bewerbern aus dem eigenen Bewerberpool oder eben auch über Initiativbewerbungen besetzt.

Der Vorteil bei dieser Bewerbungsart ist also zweifelsfrei, dass man sich gegen eine ungleich niedrigere Zahl an Mitbewerbern durchsetzen muss als bei der Bewerbung auf eine Ausschreibung.

Mir ist schon klar, dass es zunächst schwieriger erscheint, eine Initiativbewerbung zu erstellen. Dabei ist das gar nicht der Fall. Bewirbt man sich auf ausgeschriebene Stellen, sucht man nach gewissen Kriterien und hat (hoffentlich) eine Vorstellung vom zukünftigen Job. Hat man diese Vorstellung, lässt sie sich auch von der anderen Seite formulieren.

Such Dir Firmen, in denen Du arbeiten möchtest! Besorg Dir aus dem Internet oder über einen Anruf die Namen der jeweiligen Ansprechpartner!

In einer Initiativbewerbung ist es noch wichtiger herauszustellen, welche Fähigkeiten und Talente man besitzt und in welchen zwei bis maximal drei Positionen man sich vorstellen kann zu arbeiten und was die eigene Person hierzu qualifiziert.

Natürlich besteht bei Bewerbungen dieser Art die Gefahr, dass die Firma gerade tatsächlich keine freien Stellen hat, dann landet die Bewerbung im besten Fall im Pool und wird bei nächster Gelegenheit wieder mit einbezogen. Wenn sie diese aber hat, ohne dass sie ausgeschrieben wurden, stehst Du ganz vorn auf der Bewerberliste. Im Allgemeinen sind gut herausgearbeitete Initiativbewerbungen bei Personalern schon deshalb gern gesehen, weil sie den Arbeitswillen und die Einsatzbereitschaft des Kandidaten eindeutiger zeigen.

Die Initiativbewerbung

Für einen Bewerber gibt es zwei Gründe, eine Initiativbewerbung zu verfassen: Man hat eine Ausbildung absolviert, die nicht für einen bestimmten Beruf qualifiziert und weiß selbst nicht so genau, was man gern werden möchte oder man möchte sich in eine ganz bestimmte Richtung entwickeln, findet aber keine passenden Stellenangebote (vielleicht auch, weil man die „richtigen“ Berufsbezeichnungen nicht kennt).

Für die Personalabteilung bedeuten Initiativbewerbungen: Entweder man hat tatsächlich gerade eine „passende“ Stelle parat oder die Bewerbung wird erstmal in einem Bewerberpool abgelegt. Man hofft dann, dass irgendwann eine entsprechende Stelle besetzt werden muss und man feierlich den passenden Kandidaten aus dem Ärmel seinem Pool ziehen kann. Diese Konstellation macht es dem Bewerber nicht gerade leicht, vor allem beim Anschreiben. Denn er hat den Spagat zu turnen, sich gleichzeitig fachlich vielseitig und profiliert darzustellen. Mir persönlich ist es allerdings lieber, der Kandidat kann recht genau beschreiben, in welche Richtung er sich entwickeln möchte. Aussagen wie „Ich möchte was mit Computern machen“ oder „Die Arbeit mit Menschen macht mir viel Spaß“ sind da leider nicht so hilfreich. Eine oder maximal zwei Fachrichtungen sollten deutlich genannt werden und mit entsprechenden Referenzen belegt werden (Praktika, Studienrichtung, Hobby, ...). Ist man in einem Bewerberpool gelandet, ist es sinnvoll, sich immer mal wieder telefonisch in Erinnerung (aber nicht zu oft: ein 4-Wochen-Rhythmus genügt) zu rufen. Schließlich kann kein Personalmensch jederzeit alle aktuellen Initiativbewerber im Kopf haben.

Initiativbewerbung - Freiheit oder Wahl?

„In welchen Bereichen hast du dich noch mal für dein Praktikum beworben?“, fragte mich letzte Woche eine Freundin. „Zuerst für Marketing und PR, danach in der Werbung, dann als Messestandbetreuer und zum Schluss als redaktioneller Mitarbeiter bei der Lokalzeitung.“ – „Ach ja, klingt interessant. Und bewirbst du dich einfach blind?“ – „Nein, auf Eigeninitiative.“

Ich musste ihr erstmal den Unterschied zwischen blind verfassten Massenrundschriften und einer Initiativbewerbung erklären. Letzteres ist bei Personalern auf jeden Fall willkommen, da es die eigene Persönlichkeit in den Vordergrund rücken lässt, die dem Unternehmen etwas zu bieten hat. Wer selbst aktiv wird, von seinen Stärken und Qualitäten überzeugen kann, verschafft sich Vorteile – ja, sogar Pluspunkte.

Anders als bei Stellenausschreibungen kann man mit weniger Konkurrenz rechnen, da die Stelle nicht ausgeschrieben ist. Das bietet Flexibilität und verschafft den nötigen Freiraum, selbst entscheiden zu können, wo und wann man sich in welchem Unternehmen bewirbt.

Wir haben hundert verschiedene Möglichkeiten, uns ganz gezielt so darzustellen, damit es auf das jeweilige Unternehmen passt. Aber ist das nicht ein wenig Selbstbetrug? Sicher, doch durch eine Bewerbung in Eigeninitiative haben wir den Vorteil, uns unabhängig von einer Stellenanzeige darstellen zu können und müssen uns nicht an feste Kriterien halten.

Wissen wir aber vorher wo wir ankommen? In Berlin, Hamburg, München oder gar im Ausland? Ist das nicht gleichzeitig die Qual der Wahl? Oder ist es die Angst, sich in der Vielfalt von Möglichkeiten für die falsche zu entscheiden? So geht es einem Großteil der jüngeren Generation. Aber warum machen wir das eigentlich? Weil wir gerade durch das Internet die Chance dazu haben und weil wir meinen, es würde unsere persönlichen Chancen vergrößern. Weil wir durch die unbegrenzten Möglichkeiten auch grenzenlose Erwartungen an uns selbst stellen.