

## Die Initiativbewerbung



Mit einer Initiativbewerbung kann man sich bei Unternehmen bewerben, auch wenn aktuell keine Stellen ausgeschrieben sind. Das kann Erfolg bringen. Viele Arbeitgeber wissen diese Eigeninitiative zu schätzen. Wenn die Firma zum jetzigen Zeitpunkt keine Stelle offen hat, ist es nicht selten, dass diese zu einem späteren Zeitpunkt auf den Bewerber zurückkommt. Es ist wichtig einige Initiativbewerbungen laufen zu lassen. So kann es sein, dass die Initiativbewerbung sich mit einer Kündigung kreuzt. In diesem Fall hat man noch keine Konkurrenz von vielen anderen Bewerbern, welche sich auf die Stelle beworben haben.

### Inhalt der Initiativbewerbung

Die Initiativbewerbung unterscheidet sich in ihrem Inhalt nur minimal von einer herkömmlichen Bewerbung. Auf Deckblatt oder Motivationsschreiben wird vermerkt, dass es sich nicht um eine Bewerbung auf eine bestimmte Stelle handelt, sondern um eine Initiativbewerbung.

Erfolgversprechend ist es, die Initiativbewerbung auf den Arbeitgeber und die gewünschte Position treffend zu gestalten. Das betrifft sowohl den Begleitbrief, als auch den Lebenslauf und die Anhänge. Für die Dokumente im Anhang ist zu empfehlen, so viel wie nötig, so wenig wie möglich. Wenn Zeugnisse, Bestätigungen und Zertifikate nichts mit der Stelle zu tun haben, sollte man diese weglassen. Die entscheidenden Dokumente kommen so stärker in den Fokus.

Bei einer Initiativbewerbung ist das Motivationsschreiben ein sehr wichtiger Bestandteil. Das muss gezielt und überzeugend sein. Da davon ausgegangen werden kann, dass es keine offene Stelle gibt, ist der potentielle Arbeitgeber besonders daran interessiert, warum der Bewerber sich trotzdem bei seinem Unternehmen bewirbt. Somit muss klar beschrieben sein, warum man dort arbeiten möchte und welche Kenntnisse und Qualifikationen man dafür mitbringt.

Eine Bewerbung muss auf jeden Fall übersichtlich sein, so dass der Personalverantwortliche die für ihn wichtigen Infos schnell herauslesen kann. Ein tabellarischer Lebenslauf ist eine gute Basis.

### Klar und Konkret

Viele Initiativbewerbungen haben das Manko, dass Bewerber zu unkonkret sind, in welcher Position und Aufgabe sie für das Unternehmen arbeiten möchten. Sie äussern sich überschwänglich zum Arbeitgeber und lassen vermuten, dass es fast egal ist, in welcher Tätigkeit sie dort arbeiten möchten. Dieses Vorgehen ist falsch und kaum von Erfolg gekrönt.

Es ist Bestandteil sich bei einer Initiativbewerbung positiv über den Arbeitgeber zu äussern. Es muss aber klar sein, in welchem Bereich man welche Tätigkeit machen will. Dazu muss man alle seine Qualifikationen und persönlichen Stärken zur gewünschten Position dokumentieren.

Es gibt kein Anlass Sorge zu haben, dass man sich dadurch eine Chance für eine andere Position verbaut. Wenn der Personalverantwortliche der Meinung ist, dass der Kandidat auch woanders gewinnbringend für die Firma eingesetzt werden kann, wird er die Initiativbewerbung weiterverfolgen und gegebenenfalls dem Kandidaten die alternative Position vorschlagen.

## Gründliche Vorbereitungen treffen

Initiativbewerbungen bedürfen einer extra gründlichen Vorbereitung, da Vakanzen nicht ersichtlich vorhanden sind. Die Bewerbung muss für das Unternehmen sehr gut begründet sein.

**1:** Wenn auffindbar, alte Stellenausschreibungen der Firma für die gewünschte Position - aktuelle Stelleninserate für andere Positionen in der Unternehmung beschaffen. Das ist die Basis um das Gespür zu bekommen, auf welche Eigenschaften und Qualifikationen der Arbeitgeber besonders Wert legt. Man sucht nach Hinweisen, wie häufig bestimmte Eigenschaften, Fähigkeiten und Talente erwünscht sind. Anforderungen für die Mitarbeit geben Unternehmen auch auf der Webseite an, wenn aktuell keine Stelle zu besetzen ist.

**2:** Man muss Informationen über die Geschichte, Firmenphilosophie und Unternehmenskultur (Inhalt im Leitbild) einholen. Diese bieten immer gute Anknüpfungspunkte für das Anschreiben bzw. Motivationsschreiben.

**3:** Der Personalverantwortliche sollte direkt angeschrieben werden, um sicherzugehen, dass die Bewerbung auf dem richtigen Tisch landet. Erfolgversprechend ist auch den Abteilungsleiter oder Bereichsleiter direkt anzuschreiben. Absolut nicht erfolgversprechend ist, die E-Mail-Bewerbung an eine allgemeine E-Mail-Adresse wie [kontakt@unternehmen.ch](mailto:kontakt@unternehmen.ch) oder [info@firma.ch](mailto:info@firma.ch) zu schicken.

## Spätere Berücksichtigung immer möglich

Wenn in der Firma aktuell keine passenden Vakanzen zu besetzen hat, kann der Personalverantwortliche oder Abteilungsleiter die Initiativbewerbung auch zu einem späteren Zeitpunkt in Betracht ziehen. In die Bewerbung muss man daher den Vermerk anfügen, dass das Unternehmen die Bewerbungsunterlagen gerne bis auf Widerruf behalten kann und auch später Kontakt aufnehmen darf, wenn eine Vakanz entstehen sollte.

Diese Möglichkeit bieten Bewerbungsmanagementsysteme bei Firmen. Grössere Unternehmungen und Konzerne bauen sich so einen Pool an Bewerbern auf, aus denen sie bei Bedarf passende Kandidaten heraussuchen und zu einem Vorstellungsgespräch einladen können.

## Die Chancen einer Initiativbewerbung

Eine Untersuchung in Deutschland bestätigt, manche Jobs werden schon vor der Ausschreibung durch Initiativbewerber besetzt. Das bestätigt auch die Studie „Workplace Survey“, die im Auftrag des Personaldienstleisters Robert Half durchgeführt wurde. Demnach gaben 53 Prozent der befragten deutschen Betriebe an, ihr Personal auch über Initiativbewerbungen zu gewinnen.

Die erwähnten Punkte sind für die Initiativbewerbung wichtig, allerdings ist Geduld noch wichtiger. Eine Einstellung über eine Initiativbewerbung kann unmittelbar erfolgreich sein, aber auch einige

Monate dauern. Zudem braucht man bei Bewerbungen immer auch die nötige Portion Glück. Durch Absagen nicht entmutigen lassen.

So sagte auch Oscar Wilde:

*„Am Ende wird alles gut. Wenn es nicht gut wird, ist es noch nicht das Ende.“*