Zeigen Sie Initiative!

Fragt man Unternehmen, auf welche Soft Skills sie bei Führungskräften am meisten achten, sind sich alle einig: »Wir wollen den Dackel nicht zur Jagd tragen. Er muss selber laufen.« Wen wundert es da, dass sich Entscheider und auch Personalberater besonders eines wünschen: Eigeninitiative

General Manager Walter K. ist sichtlich genervt. Im Coaching berichtet er seinem Personalberater verzweifelt: »65 Bewerbungen geschrieben, alles nur Absagen!« Was macht er nur falsch? Bei näherer Betrachtung wird klar, was er an seiner Bewerbungsstrategie ändern muss. Er hatte sich bisher ausschließlich auf öffentliche Stellenausschreibungen beworben. Dabei übersah er die Chancen, die er sich durch eine pfiffige Initiativbewerbung erarbeiten kann. Tatsächlich werden rund 70 Prozent aller offenen Stellen vergeben, noch bevor sie jemals offiziell ausgeschrieben wurden. Um an solche Jobs zu kommen, gibt es eigentlich nur zwei Möglichkeiten: Vitamin B – oder eine Initiativbewerbung.

Deren Vorteile liegen auf der Hand: Keine direkte Konkurrenz durch andere Mitbewerber, da keine Stellenausschreibung. Der Fokus des potenziellen Arbeitgebers liegt nur auf der Qualifikation des Initiativbewerbers. Er beweist Eigeninitiative und Motivation sowie Interesse an diesem Unternehmen.

Wenn, dann richtig

Eine Bewerbung nach dem Gießkannenprinzip ist allerdings nicht empfehlenswert. Wer eine Initiativbewerbung startet, sollte vorher einen detaillierten Schlachtplan ausarbeiten: Schritt 1: Eine selbstkritische SWOT-Analyse der eigenen Person. Schritt 2: Welche Positionen, Aufgaben sind realistisch und erstrebenswert? Schritt 3: Welche Branchen, Zielunternehmen, Regionen kommen für den nächsten Schritt infrage? Bei der Recherche nach dem Wunscharbeitgeber hilft das Internet: Die Firmen-Homepage, bei Jobbörsen geschaltete Stellenangebote, Branchenverbände und Fachpresse liefern erste Informationen zu Geschäftsbereichen des Unternehmens, Verbindungen zu anderen Unternehmen (Mutter, Tochter, Konzern), veröffentlichten Bilanzen und Geschäftsberichten. Wer ist Ihr Ansprechpartner, wer sind Entscheider für Ihren Fachbereich? Wie viele vakante Stellen stehen online auf den firmeneigenen Karriereseiten und in Jobbörsen? Gibt es gerade einen Einstellungs-Stopp? Hinweise auf hohe Fluktuation im Management? In welche Märkte expandiert das Unternehmen, die Hotelgruppe? Gibt es in der Wirtschaftspresse Hinweise auf neue Produkte und Hotels? Führungswechsel? Könnten hierfür spezialisierte Führungskräfte gesucht werden? Aber auch: Welche Beurteilungen hat der Arbeitgeber auf Portalen wie KUNUNU & Co?

Initiativbewerbungen und Telefonate vorab erhöhen die Aufmerksamkeit – und Ihre Chancen

Manchmal hilft auch Netzwerkeln: Kontakte zu Mitarbeitern oder Ex-Mitarbeitern des Unternehmens knüpfen – zum Beispiel auf XING, LinkedIn, Facebook oder Twitter. Nicht alle, aber mehr als Sie denken, sind bereit zu helfen. Kaum bekannt ist: Tatsächlich ermuntern einige Unternehmen Bewerber dazu, eine Initiativbewerbung zu schicken, Motto: »Außergewöhnlichen Talenten, die sich für eine berufliche Karriere bei uns interessieren, steht die Tür immer offen.« Zwar lehnt das Gros Blindbewerbungen ab und verweist auf die Stellenanzeigen in Jobbörsen. Aber es gibt eben auch Ausnahmen.

Der erste Kontakt ist entscheidend

Natürlich ist es hilfreich, direkt ins Gespräch mit dem Top-Entscheider im Unternehmen zu kommen. Der hat oft schon einen Personalbedarf im Kopf, der noch nicht intern kommuniziert wurde. Sollten Sie keinen der Mitarbeiter persönlich kennen, so können vielleicht Bekannte einen entsprechenden Kontakt herstellen. Ein Blick in die sozialen Netzwerke kann hierbei helfen, um einen Ansprechpartner herauszufinden.

Ebenso eignen sich Messen und Ausstellungen, auf denen das Unternehmen sich präsentiert, zur ersten Kontaktaufnahme. Wem es gelingt, direkt mit dem zukünftigen Vorgesetzten im Telefonkontakt abzuklopfen, ob die eigenen Fähigkeiten gerade gefragt sind, der erhöht seine Chancen. Aber Achtung: Dieses Telefonat ist noch keine Bewerbung, sondern nur ein erster kurzer Informationsaustausch (im Verkauf spricht man von Bedarfsanalyse). »Ich verfolge die Aktivitäten Ihres Unternehmens mit großem Interesse. Vielleicht kann ich mit meinen Kenntnissen und Erfahrungen im Bereich XY dazu einen Mehrwert leisten.« Es geht nur darum, neugierig zu machen auf die eigene Person. Beantworten Sie dabei folgende fünf Fragen kurz und knapp: 1. Wer und was bin ich? 2. Welche Qualifikationen zeichnen mich aus? 3. Welchen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens kann ich leisten? 4. Für welche Aufgaben interessiere ich mich? 5. Was begeistert mich an dem adressierten Unternehmen? Mehr nicht. Sie werden sehen: Ihre spätere schriftliche Bewerbung genießt plötzlich mehr Aufmerksamkeit, denn es heißt: »Achtung! Der ist wichtig. Der hatte schon persönlichen Kontakt mit dem Boss.«

Und noch ein Tipp: Der eine oder andere Arbeitgeber arbeitet regelmäßig mit dem gleichen Personalberater zusammen. Es kann hilfreich sein, den direkten Draht herzustellen, um auch hier die Chancen einer Initiativbewerbung zu eruieren.

ALBRECHT VON BONIN
ist Inhaber der VON BONIN Personalberatung, Gelnhausen, und Autor des Buches »Mitarbeiter suchen, finden, fördern, binden«. Leserfragen beantwortet er gern unter 06051-48280 oder per E-Mail an: info@von-bonin.de • **www.von-bonin.de**