

Initiativbewerbung willkommen!

Ob Großunternehmen, Mittelstand oder Kleinbetrieb: Initiativbewerbungen interessieren eigentlich alle Firmen – gerade in der Agrarbranche, in der qualifizierte Bewerber stark gesucht sind. Voraussetzung ist allerdings, dass das Profil des Bewerbers zu den Anforderungen des Unternehmens passt.



© fotolia/marog-pixcells

Die gute Nachricht zuerst: Initiativbewerbungen sind gerade in solchen Branchen willkommen, in denen qualifizierte Fachkräfte hoch begehrt sind. Das gilt insbesondere auch für die Agrarbranche, in der heute ein Bewerbermarkt vorherrscht. „Das heißt, es gibt ein Überangebot an offenen Stellen. Wir suchen momentan zum Beispiel Absolventen mit Spezialwissen im Bereich Tierernährung. Dort zählen wir aktuell zwölf freie Stellen, aber fast keine passenden Bewerber“, berichtet Dr. Roger Fenster, Geschäftsführer der auf die Agrarbranche spezialisierten Personalberatung Agri-Associates in Lörrach.

Erstens: Das Profil schärfen

Allerdings warnt der Agrar-Ingenieur und Personalexperte davor, einfach eine Vielzahl an Initiativbewerbungen an Agrarunternehmen zu senden. „Sie sollten sich nur dann bewerben, wenn Ihr Ausbildungs-, Erfahrungs- und Wissensprofil zum Unternehmen und zur möglichen Position passt“, sagt er. „Wilde Initiativbewerbungen bringen nur Frustration und Absagen.“

Der wichtigste Erfolgsgarant für eine Initiativbewerbung ist daher eine gute Vorab-Recherche: In welchem Segment ist das Unternehmen tätig? Welche Kompetenzen erwartet es von neuen Mitarbeitern? Passt das eigene Kompetenzprofil zum potenziellen Arbeitgeber? Das setzt natürlich auch voraus, im Vorfeld das eigene Profil zu schärfen und eine detaillierte Selbsteinschätzung durchzuführen. „Wer sehr unklare Vorstellungen von seinen eigenen Kompetenzen hat und sich unsicher ist, welche Anforderungen Unternehmen der Agrarbranche zum Beispiel an Absolventen stellen, sollte eine Beratung in Anspruch nehmen“, rät Dr. Roger Fenster. Ein seriöser Personal- und Karriereberater nehme sich ausreichend Zeit, um gemeinsam mit dem Kandidaten das Profil zu erarbeiten und mögliche Stellenbeschreibungen zu besprechen.



© shutterstock/Andy Dean Photography

Zweitens: Ansprechpartner finden

Um den Erfolg einer Initiativbewerbung zu sichern, ist es außerdem nötig, den passenden Ansprechpartner im Unternehmen herauszufinden. „Recherchieren Sie vorher, an wen Sie ihre Bewerbung senden: An die Personalleiterin oder an einen bestimmten Fachvorgesetzten? Das müssen Sie in jedem Unternehmen individuell herausfinden“, sagt der Experte. Diese Recherche stellt einerseits sicher, dass die Bewerbung an der richtigen Stelle ankommt und nicht irgendwo im Unternehmen verschwindet. Andererseits ermöglicht sie ein gezieltes Nachfassen. „Das empfehle ich jedem Kandidaten, um sich im persönlichen Gespräch in Erinnerung zu bringen“, ergänzt er.

Ob die Initiativbewerbung per Post, per E-Mail oder über ein Online-Formular eingesandt wird, sollten Bewerber davon abhängig machen, welche Bewerbungsform das Unternehmen bevorzugt. Grundsätzlich gilt: Wenn auf der Firmenwebseite ein Online-Bewerbungsformular vorhanden ist, sollte man dieses nutzen. Wenn nicht, hat man die Wahl zwischen E-Mail- oder Print, wobei der Trend mittlerweile zur E-Mail geht. „E-Mail-Bewerbungen sind für Unternehmen einfacher zu handhaben als Bewerbungsmappen in Papierform“, sagt Dr. Roger Fenster. Wer ganz sicher gehen will, kann auch einen Blick in die Stellenanzeigen des Unternehmens werfen. Dort ist normalerweise erwähnt, welche Bewerbungsform gewünscht ist.

Drittens: Sorgfältig schreiben

Natürlich gilt es auch in Initiativbewerbungen typische Bewerbungsfehler zu vermeiden – angefangen bei der falschen Ansprache im Anschreiben bis zu Tipp-, Grammatik- und Formatierungsfehlern. Häufige Fehler in elektronischen Bewerbungen sind zu große oder falsch bezeichnete Anhänge oder Dokumente, die offenkundig für andere Unternehmen erstellt wurden. All diese Fehler können in jeder Bewerbung vorkommen und sind auch sehr zahlreich aufzufinden. „Wir finden fast in jeder Bewerbung Fehler, die wir gemeinsam mit dem Kandidaten bereinigen“, berichtet Personalberater Fenster.

Speziell in Initiativbewerbungen gilt es aber, noch mehr Augenmerk auf das passgenaue Texten des Anschreibens zu legen. Ein interessantes und neugierig machendes Anschreiben zu verfassen, gestaltet sich viel schwieriger als in einer „normalen“ Bewerbung. Denn es gibt ja bislang keine Stellenausschreibung mit detaillierter Aufgabenstellung und konkretem Wunschprofil. Nur wer sich im Vorfeld genau mit seinem Kompetenzprofil und dem Firmenprofil beschäftigt hat, kann klug argumentieren, warum er das Unternehmen als idealen Arbeitgeber ansieht und weshalb genau er sehr gut zum Betrieb passen würde. Standardanschreibungen aus Bewerbungshandbüchern wirken dagegen nicht authentisch und führen oft zu Ablehnungen. Auch Floskeln wie „Im Internet ist mir Ihr Unternehmen als Arbeitgeber im Agrarbereich aufgefallen“, „Ich bin ein dynamischer Außendienstmitarbeiter“ oder „Ich bin team- und konfliktfähig“ werden in der Personalabteilung selten positiv aufgenommen.

Gute Erfolgschancen

Das zeigt schon: Vieles spricht dafür, sich im Vorfeld genau mit der eigenen Person und potenziellen Arbeitgebern auseinandersetzen, damit die Initiativbewerbung auch zum Erfolg führt. Auch wenn viele Agrar-Arbeitgeber händeringend nach qualifizierten Fachkräften suchen, sollten Bewerber mit bedenken, dass Initiativbewerbungen immer zusätzliche Arbeit für ein Unternehmen bedeuten. Deshalb ist es in dieser Bewerbungsform besonders wichtig, klug und interessant zu

argumentieren, um den wichtigen nächsten Bewerbungsschritt zu erreichen: die Einladung zum persönlichen Gespräch. Diese sei gar nicht unrealistisch, meint Dr. Roger Fenster. „Wenn der Bewerbung eine gute Selbsteinschätzung zugrunde liegt.“
Daniela Furkel, Fachjournalistin