

Wagen Sie den ersten Schritt

Die Stellenangebote in der Agrarbranche sind aktuell sehr zahlreich. Trotzdem kann es sein, dass der passende Job gerade nicht dabei ist. Dann empfiehlt es sich, an interessante Unternehmen eine Initiativbewerbung zu schicken. Wir zeigen Ihnen, worauf Sie achten müssen!

FOTO: SHUTTERSTOCK/KHWANJAI WANNASOOK

Die gute Nachricht zuerst: Initiativbewerbungen sind gerade in solchen Branchen willkommen, in denen qualifizierte Fachkräfte hoch begehrt sind. Das gilt insbesondere für den Agrarsektor, in dem aktuell ein Bewerbermarkt vorherrscht. „Das heißt, es gibt ein Überangebot an offenen Stellen. Wir suchen momentan beispielsweise händeringend Absolventen, die Spezialwissen im Fachbereich Tierernährung besitzen. Dort zählen wir aktuell zwölf freie Stellen, aber fast keine passenden Bewerber“, berichtet Roger Fenster, Geschäftsführer der Personalberatung Agri-Associates in Lörrach. Sein Unternehmen hat sich auf die Agrarbranche spezialisiert.

Der Agrar-Ingenieur und Personalberater warnt allerdings davor, einfach eine Vielzahl an Initiativbewerbungen an Agrarunternehmen zu senden: „Sie sollten sich nur dann anbieten, wenn Ihr Ausbildungs-, Erfahrungs- und Wissensprofil zum Unternehmen und zur möglichen Position passen.“ Wilde Initiativbewerbungen würden nur Frustration und Absagen bringen, sagt Fenster.

Der wichtigste Erfolgsgarant für eine positive Rückmeldung ist daher eine gute Vorabrecherche zu folgenden Fragen:

- *In welchem Segment ist das Unternehmen tätig?*
- *Welche Kompetenzen erwartet es von neuen Mitarbeitern?*
- *Passt das eigene Kompetenzprofil zum potenziellen Arbeitgeber?*

Das setzt natürlich 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 Ansprüche die Unternehmen an Absolventen haben, sollte eine Beratung in Anspruch nehmen“, rät Roger Fenster. Ein seriöser Personal- und Karriereberater nehme sich ausreichend Zeit, um gemeinsam mit dem Kandidaten am Profil zu feilen und mögliche Stellenbeschreibungen zu besprechen.

Betrieb durchleuchten

Um bei einer Initiativbewerbung erfolgreich zu sein, ist es nötig, den passenden Ansprechpartner im Unternehmen zu ermitteln. Roger

Fenster empfiehlt: „Recherchieren Sie vorher, an wen Sie Ihre Unterlagen am besten senden. Das kann etwa die Personalleitung oder ein bestimmter Abteilungsleiter sein. Für jedes Unternehmen müssen Sie das individuell herausfinden.“

Die Recherche stellt sicher, dass die Bewerbung an der richtigen Stelle ankommt und nicht irgendwo im Betrieb verschwindet. Außerdem ermöglicht dieser Vorbereitungsschritt, gezielt beim Empfänger nachzufragen, ob die Unterlagen eingegangen sind. „Das rate ich jedem Kandidaten, um sich im Gespräch in Erinnerung zu bringen“, betont der Personalberater.

Ob die Initiativbewerbung per Post, E-Mail oder über ein Online-Formular versandt wird, sollten Sie davon abhängig machen, welche Art und Weise das Unterneh-



Der Trend bei der Zusendung von Bewerbungen geht mittlerweile stark zur E-Mail.

men bevorzugt. Grundsätzlich gilt: Wenn auf der Firmenwebseite ein Online-Formular vorhanden ist, sollten Sie dieses nutzen. Wenn nicht, besteht die Wahl zwischen E-Mail oder Print. Der Trend geht mittlerweile allerdings stark zur E-Mail. „Digitale Dokumente sind für Unternehmen einfacher zu handhaben, als solche in Papierform“, sagt Roger Fenster. Wer ganz sicher gehen will, kann auch einen Blick in die aktuellen Stellenanzeigen des Unternehmens werfen. Dort ist normalerweise erwähnt, welche Form gewünscht ist.

Neugier hervorrufen!

Natürlich gilt es auch bei Initiativbewerbungen, typische Fehler zu vermeiden – angefangen bei der falschen Ansprache im Anschreiben, bis hin zu Tipp-, Grammatik- und Formatierungsfehlern. Häufig kommt es bei der elektronischen Zusendung der Bewerbung vor, dass die Anhänge zu groß oder falsch bezeichnet sind. Außerdem passiert es oft, dass die Dokumente offenkundig für andere Unternehmen erstellt wurden. „Wir finden fast

bei jeder Überprüfung der Unterlagen Fehler, die wir dann gemeinsam mit dem Kandidaten bereinigen“, berichtet Personalberater Fenster.

Daneben gilt speziell für Initiativbewerbungen, das Anschreiben passgenau zu texten. Eine interessante und neugierig machende Formulierung zu finden, gestaltet sich hier viel schwieriger als bei einer „normalen“ Bewerbung. Schließlich fehlen die Anhaltspunkte, wenn keine Stellenausschreibung mit detaillierter Aufgabenstellung und konkreten Anforderungen vorliegt.

Wer sich aber im Vorfeld genau mit seinem Kompetenzprofil und dem Firmenprofil beschäftigt, kann klug argumentieren, warum er das Unternehmen als idealen Arbeitgeber sieht und weshalb genau er sehr gut zum Betrieb passen würde. Standardanschreiben

aus Bewerbungshandbüchern wirken dagegen nicht authentisch und führen oft zur Ablehnung. 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

Obwohl viele Arbeitgeber in der Agrarbranche intensiv nach qualifizierten Fachkräften Ausschau halten, sollten Jobsuchende bedenken, dass Initiativbewerbungen immer zusätzliche Arbeit für ein Unternehmen bedeuten. Deshalb ist es besonders wichtig, klug und interessant zu argumentieren, um das nächste Ziel zu erreichen: die Einladung zum persönlichen Gespräch. „Wenn der Bewerbung eine gute Selbsteinschätzung zugrunde liegt, ist eine Einladung sehr realistisch“, ermutigt Roger Fenster. *(nie) an*

Daniela Furkel, Fachjournalistin