

## Versuchen Sie es jetzt mit einer Spontanbewerbung

**Viele Jobsuchende vernachlässigen Initiativbewerbungen. Warum sie damit danebenliegen. Der Jobcoach gibt Tipps.**

*Text: Reto Hunziker*

Eine Kamikaze-Aktion – als solches verstehen viele Stellensuchende die Initiativbewerbung. Denn da ist kein Inserat, somit keine Vakanz und auch keine Nachfrage. «Was soll ich mich da überhaupt bewerben», fragen sie sich, «wo es doch ein totaler Schuss ins Blaue ist.» Ist ja fast ein wenig so, als würde man – anstatt bei der offiziellen Lotterie mitzuspielen – wildfremde Leute anschreiben und fragen, ob sie einen kleineren oder grösseren Gewinn zu vergeben haben. «Um mir hier überhaupt Chancen ausrechnen zu können, muss ich Hunderte solcher Anfragen verschicken», glauben darum die Skeptiker.

Obwohl Zweifel berechtigt sind: Damit liegen sie falsch. Spontanbewerbungen haben mehr gemein mit Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen als wir meinen. Auch mit der Wahrscheinlichkeit verhält es sich besser als gedacht. Im Moment stehen damit die Chancen sogar so gut wie schon lange nicht mehr – oder sogar noch nie. Denn derzeit herrscht in vielen Branchen Personalmangel und damit ein Arbeitnehmermarkt. Das bedeutet: Viele Firmen brauchen früher oder später Personal, ob sie derzeit eine Stelle ausgeschrieben haben oder nicht. Die Arbeitnehmenden auf der anderen Seite gewinnen an Entscheidungskraft.

### **Nicht nur für Mutige**

Wagten sich vorher nur Mutige und, tja, Initiative an die Initiativbewerbung, ist jetzt die Zeit für alle gekommen, sich spontan zu bewerben. Nicht ausschliesslich, sondern ergänzend. Sind genügend interessante Inserate für einen vorhanden, drängt es sich nicht auf, sich proaktiv zu bewerben. Möglich ist es trotzdem. Mit Initiativbewerbungen können wir uns nämlich an unsere Lieblings-Arbeitgeberinnen wenden. Jene, bei denen wir eh gerne arbeiten würden, die aber nie, selten oder einfach derzeit kein Inserat geschaltet haben. Der verdeckte Arbeitsmarkt birgt Potenzial: Nur ein Teil der offenen Stellen wird ausgeschrieben – die Zahlen und Schätzungen darüber, wie viele intern, unter der Hand oder über Vitamin B vergeben werden, reichen von 30 Prozent bis 80 Prozent, sind also sehr grob. Klar scheint: Es ist ein beträchtlicher Anteil.

Selbst wenn es am Ende nicht klappt, spricht einiges für eine Initiativbewerbung: So kann ich zum Beispiel meinen Marktwert testen, lerne die ausgesuchte Firma möglicherweise besser kennen (die Recherche ist ein wichtiger Bestandteil der Initiativbewerbung), bekomme mit grosser Wahrscheinlichkeit ausführlicher Feedback als bei einer gewöhnlichen Bewerbung, bin in der Regel motivierter, da ich mir die Firma ja selber aussuche, gewinne an Übung und somit an Bewerbungskompetenz (okay, das gilt für jede Bewerbung).

Und auch wenn ich eine Absage bekomme (womit ich sogar rechnen sollte), kann es sich zu einem späteren Zeitpunkt für mich auszahlen – nämlich dann, wenn ich die Firma überzeugen konnte und sie mich kontaktiert, bevor sie eine vakant gewordene Stelle ausschreibt. Wer sich spontan bewirbt, wirkt ausserdem engagiert und interessiert – auch das kann sich akut oder chronisch lohnen.

## **Dagegen spricht wenig**

Die möglichen Nachteile dagegen sind in der Minderzahl: Eine Initiativbewerbung kostet Zeit und Einsatz (denn husch-husch erstellte Bewerbungen kommen sowieso nicht durch), und die Erfolgchancen sind schwer zu beziffern. Wobei Freunde der Initiativbewerbung behaupten: Hier hast du weniger Konkurrenz. Und Gegner erwidern: Was nützt es mir, keine Konkurrenz zu haben, wenn es gar keine Chance gibt?

Doch es führt nirgends hin, Spontanbewerbungen und Standardbewerbungen gegeneinander aufzuwiegen, das Eine schliesst das Andere nicht aus. Wer will, kann mit Initiativbewerbungen quasi nach den Sternen greifen – aber sich gleichzeitig immer noch auf mehr oder weniger spannende Inserate melden. Das Spektrum der Szenarien ist gross; es kann viel passieren oder auch nichts. Zu verlieren hingegen gibt es kaum etwas. Einmal abgeblitzte Initiativbewerbende glauben zu Unrecht, sie dürften sich nicht mehr melden: Die Absage gilt nur für den Moment, aber nicht generell. Und um CEOs, HR-Personen oder anderen beteiligten Personen auf den Zeiger zu gehen, braucht es dann doch recht viel.

## **Das sind die Knackpunkte**

Dennoch muss man sich bewusst sein: Eine Initiativbewerbung ist eine Bewerbung in extremis. Halbherzige Aktionen werden kaum erfolgreich sein. Auch sind ein paar Punkte zu berücksichtigen:

### **1 – Zeitpunkt**

Sich ganz ins Blaue zu bewerben, macht das Unterfangen unwahrscheinlich. Gibt es vielleicht ein Momentum, das Sie nutzen könnten? Findet ein Wechsel statt oder eine Reorganisation, irgendwas, bei dem Sie sich ins Spiel bringen könnten? Unter Umständen ist es sinnvoller, mit der Spontanbewerbung noch zuzuwarten.

### **2 – Kontakt**

Haben Sie Kontakte zur gewünschten Firma? Und haben diese Kontakte Tipps zu einem guten Zeitpunkt oder einer frei werdenden Vakanz? Eine Ihnen bekannte Person kann Sie leichter an wichtige Personen verweisen. Schliesslich brauchen Sie einen Ansprechpartner, da ja kein Inserat vorhanden und somit auch keine Auskunftsperson bekannt ist. Sowieso ist das Netzwerken zentral, ob online (Social Media etc.) oder offline (Tagungen etc.) – so kommen Sie an Kontakte und pflegen diese.

### **3 – Recherche**

Was macht die Firma genau? Wer arbeitet da? Hat sie sich verändert und wo steht sie jetzt? Auch diese Fragen zu beantworten, kann Ihnen dabei helfen, eine Art Steilvorlage zu finden. Ferner bekräftigt ihr Wissen über die Firma natürlich auch Ihre Motivation. Insofern ist eine gute Recherche unabdingbar. Dazu lässt sich auch ein Anruf zählen, um in Erfahrung zu bringen, ob und wem Sie eine Initiativbewerbung zukommen lassen können. Mittlerweile erwähnen viele Firmen auf Ihrer Website, dass sie empfänglich sind für Initiativbewerbungen und liefern gleich eine E-Mail-Adresse oder eine Upload-Möglichkeit mit.

### **4 – Benefit**

Eine Blindbewerbung zielt nur auf das Unternehmen – das kann in vielen Fällen zu wenig konkret sein. Aussichtsreicher ist es, ein konkretes Angebot zu machen beziehungsweise

für sich ein Stellenprofil zu skizzieren. Indem Sie aufzeigen, wo genau Sie behilflich sein können, nehmen Sie der Firma bereits wichtige Arbeit ab. Dass Sie dabei möglichst schnell auf den Punkt kommen sollten, versteht sich von selbst. Eine Initiativbewerbung kann man gut und gerne als Elevator Pitch verstehen: Der Adressat befindet sich im Alltagstrott, weiss nichts von Ihnen und hat darum auch keine Ahnung, was Sie von ihm wollen – also gilt es, ihm genau das aufzuzeigen.

## **5 – Dramaturgie & Argumentation**

Überlegen Sie sich gut, wie Sie diese Informationen am besten rüberbringen und versetzen Sie sich dabei in die Situation des Gegenübers. Will die Person ein vollständiges Dossier bekommen? Oder reicht ein Teaser, ein One-Pager, eine Website? Ergibt es Sinn, ein Motivationsschreiben anzuheften, muss nicht das Wichtigste bereits im Mail klar werden? Funktioniert das überhaupt per Mail oder ist ein Anruf als Ice-Breaker aussichtsreicher? Alles Fragen, die abschliessend wohl nur Sie und Ihr Bauchgefühl beantworten können.

## **6 – Motivation**

Diese muss schlicht und ergreifend ersichtlich werden. Sei es in einem brennenden Schreiben oder in einem überraschenden Video. Motivation zeigen Sie auch insofern, als Sie Ihre Initiativbewerbung nicht einfach versenden lassen (wobei die Grenzen zu Hartnäckigkeit und Penetranz fließend sind).

### **Am besten mit Gelassenheit**

Auch wenn dies Aspekte sind, welche die Überzeugungskraft der Initiativbewerbung erhöhen können, der Ausgang bleibt dennoch in jedem Fall ungewiss. Und darum lohnt sich auch eine gewisse Gelassenheit. Man darf sich getrost fragen: Was ist das Schlimmste, das passieren könnte?

Und noch ein Tipp zum Schluss: Manchmal ist es sicherer, nicht mit der Tür ins Haus zu fallen. Das heisst: nicht direkt auf eine Anstellung zu zielen, sondern vorerst mal nur Interesse zu signalisieren, à la «ich möchte die Firma besser kennenlernen». Daraufhin können beide Seiten ohne Druck schauen, wohin es führt.

Link: [https://www.tagesanzeiger.ch/versuchen-sie-es-jetzt-mit-einer-spontanbewerbung-407597471206?idp=OneLog&new\\_user=no](https://www.tagesanzeiger.ch/versuchen-sie-es-jetzt-mit-einer-spontanbewerbung-407597471206?idp=OneLog&new_user=no)

*November 2022*