



**PÜTTJER & SCHNIERDA**

**Ihre erfolgreiche  
Initiativbewerbung**

Mit  
PÜTTJER &  
SCHNIERDA

\*\*\*\*\*

**PROFIL  
METHODE®**

**Bewerbung Last Minute**

**campus**



# Inhalt

<b>Einleitung</b> .....	9
<b>Bewerben mit der Püttjer &amp; Schnierda-Profil-Methode®</b> .....	13
<b>1. Voll im Trend mit der Initiativbewerbung</b> .....	15
Personalberater in eigener Sache .....	16
Die heimlichen Wünsche der Personalverantwortlichen .....	18
<b>2. Und wo bewerben Sie sich initiativ?</b> .....	21
Viele Wege führen zum neuen Arbeitsplatz .....	21
<b>3. Finden Sie Ihre beruflichen Stärken und Vorlieben heraus</b> .....	25
Der Blick zurück: Ihre Bestandsaufnahme .....	26
Der Blick nach vorne: Ihre Wünsche .....	30
<b>4. Ein Kurzprofil für Ihre Kontaktaufnahme</b> .....	33
Anforderungen der Wunschposition erkennen .....	34
Die Kernbotschaft formulieren .....	35
<b>5. Interesse wecken am Telefon</b> .....	39
Ein Drehbuch für den Anruf .....	40
Ein misslungener und ein gelungener Anruf .....	47

<b>6. Tipps für Ihr Initiativanschreiben</b> .....	54
Warum überhaupt ein Anschreiben? .....	55
Vermeidbare Fehler .....	57
Die Form beachten .....	60
Überzeugende Formulierungen .....	64
<b>7. So gelingt Ihr Initiativanschreiben</b> .....	72
Beispielanschreiben 1 .....	73
Beispielanschreiben 2 .....	79
Beispielanschreiben 3 .....	82
Beispielanschreiben 4 .....	84
<b>8. Tipps für Ihren Initiativlebenslauf</b> .....	87
Individualität und Passgenauigkeit sind gefragt .....	88
Erstellen Sie einen aussagekräftigen Lebenslauf .....	90
Beispiele für einen Initiativlebenslauf .....	93
<b>9. Geben Sie ein gutes Bild ab – Ihr Bewerbungsfoto</b> .....	101
Beispiele .....	103
<b>10. Leistungsbilanz statt dritter Seite</b> .....	106
Beispiele .....	108
<b>11. Vollständige Unterlagen oder Kurzbewerbung?</b> .....	112
Was gehört in die Bewerbungsmappe? .....	113
Die richtige Reihenfolge .....	118
<b>12. Die E-Mail-Bewerbung</b> .....	119

<b>13. Und nach dem Versand?</b> .....	121
Diplomatisch nachfassen .....	122
Die Firma meldet sich .....	124
<b>Mit Einsatz überzeugen</b> .....	127
<b>Register</b> .....	128



# 1. Voll im Trend mit der Initiativbewerbung

**Stellenanzeigen in Tageszeitungen und Internet-Jobbörsen sind immer dünner gesät. Verlassen Sie sich deshalb nicht allein auf das, was man Ihnen anbietet, sondern suchen Sie nach anderen Möglichkeiten, um (Wunsch-)Firmen anzusprechen. Hierbei ist die Initiativbewerbung das Mittel erster Wahl.**

Es gibt einige Gründe dafür, dass Unternehmen nicht alle freien Stellen ausschreiben. Nicht an letzter Stelle steht hierbei, die Kosten von Anzeigen und für das Auswahlverfahren zu sparen. Vor allem in kleineren Firmen ist zudem auch personell gesehen die große Flut an eingehenden Bewerbungen nach einer Stellenanzeige ein Problem. Aber auch Firmen mit größerer Personalabteilung haben schon die Erfahrung gemacht, von Bewerbern überrannt zu werden. Daher verzichten viele Firmen ganz bewusst darauf, ihre freien Stellen extern zu veröffentlichen – insbesondere dann, wenn sie gutes Personal schon auf anderen Wegen gefunden haben, beispielsweise durch Empfehlungen von Mitarbeitern, Kontakte zu Lieferanten oder Kunden, deren Mitarbeiter einen Wechselwunsch äußern, oder schlichtweg unaufgeforderte Bewerbungen. Einige Firmen legen sogar einen sogenannten Bewerberpool an: Sie sammeln interessante Bewerbungen, um sich dann, wenn Stellen frei werden, mit den jeweiligen Absendern in Verbindung zu setzen.

In großen Firmen kann es auch an internen Verfahren liegen, dass eine freie Stelle (noch) nicht ausgeschrieben ist. Dies ist

beispielsweise der Fall, wenn die Fachabteilung einen Spezialisten sucht, aber die Personalabteilung erst sehr spät benachrichtigt hat. Wenn Sie dann mit Ihrer Initiativbewerbung in die Lücke zwischen der Bedarfsmeldung der Fachabteilung und der Ausschreibung der Stelle durch die Personalabteilung stoßen, haben Sie einen klaren Vorteil.

Machen Sie sich jedoch gleich zu Anfang eines klar: Eine Initiativbewerbung ist keine Blindbewerbung. In Blindbewerbungen sind in der Regel weder ein berufliches Profil des Bewerbers und erst recht kein Abgleich mit den Anforderungen des Unternehmens oder der Stelle zu erkennen. Zumeist werden dann Standardfloskeln im Anschreiben und schablonenhafte Lebensläufe an viele Unternehmen verschickt, in der Hoffnung, dass irgendjemand sich daraufhin meldet. Eine Initiativbewerbung unterscheidet sich davon ganz erheblich, vor allem durch die geleistete Vorarbeit.

### **Das sollten Sie sich merken:**

Wer mit seiner Initiativbewerbung Erfolg haben will, muss anhand seiner Bewerbungsmappe deutlich machen, dass er Initiative gezeigt hat – und zwar schon vor dem Versand seiner Unterlagen.

### **Personalberater in eigener Sache**

Um Ihnen die Vorteile einer guten Vorbereitung vor Augen zu führen, möchten wir Sie bitten, einmal in die Rolle eines Personalberaters oder Headhunters zu schlüpfen. Deren Vorgehensweise ist sehr systematisch, weshalb Sie sich daran ein Beispiel nehmen können.

Zunächst klärt der Personalberater mit der Fachabteilung, über welches Fachwissen, welche Branchenerfahrung und welche

speziellen Berufskennnisse der Wunschkandidat verfügen sollte. Anschließend wird er von der Personalabteilung erfragen, welche Arbeitsabläufe typisch sind und wie die Unternehmenskultur ausgestaltet ist. Daraus werden Anforderungen an die Persönlichkeit des neuen Mitarbeiters formuliert. Nachdem die fachlichen Voraussetzungen und die persönlichen Fähigkeiten – auch Soft Skills genannt – geklärt sind, wird auf dieser Basis ein Profil entworfen, mit dem sich der Personalberater auf die Suche begibt.

In persönlichen oder telefonischen Kontakten wird der Personalberater dann Kurzprofile von potenziellen Kandidaten einfordern und diese mit den Anforderungen der Firma abgleichen. Erst wenn ein Kandidat grundsätzlich geeignet erscheint, wird er dessen schriftliche Bewerbungsunterlagen anfordern. Bei seinen Gesprächen mit der suchenden Firma wird der Personalberater immer sehr strukturiert und präzise vorgehen. Mit geeigneten Schlagworten wird er das Profil des Bewerbers umreißen, um die Besonderheiten herauszustellen. Da die Entscheider auf Unternehmensseite nur wenig Zeit haben, muss er mit einer hohen Informationsdichte vorgehen. Man wird ihm nur dann zuhören wollen, wenn seine Ausführungen im Hinblick auf eine Einstellungsentscheidung relevant sind.

Von der professionellen Arbeitsweise der Personalberater können Sie sich einiges anschauen: Dazu gehört, dass Sie Initiativbewerbungen durch persönliche oder telefonische Kontakte vorbereiten sollten. Außerdem ist eine gründliche Analyse Ihrer fachlichen und persönlichen Fähigkeiten nötig, denn zuerst müssen Sie selbst wissen, was Sie zu bieten haben. Zudem sollten Sie bereits im Vorfeld mögliche Anforderungen der Fach- und Personalabteilung herausfinden, damit Sie sich mit einem Kurzprofil präsentieren können, welches neugierig auf mehr Informationen macht. Erst danach ist der Zeitpunkt gekommen, um mit ausführlichen und aussagekräftigen schriftlichen Unterlagen zu punkten.

Sie sehen, dass Sie einen großen Teil Ihrer Arbeit für eine erfolgreiche Initiativbewerbung schon vor dem Versand der Bewerbungsmappe leisten müssen. Welche vielfältigen Möglichkeiten Sie bei der Vorbereitung Ihrer Initiativbewerbung haben und wie Sie diese optimal nutzen, werden wir Ihnen im weiteren Verlauf dieses Buches vorstellen.

### **Die heimlichen Wünsche der Personalverantwortlichen**

Die Aktivität, die Bewerber im Rahmen einer Initiativbewerbung entfalten müssen, ist für Personalverantwortliche grundsätzlich ein sehr interessanter Punkt. Denn wer von sich aus auf eine Firma zugeht, um seine Kenntnisse anzubieten, zeigt eine ganz andere Motivation als derjenige, der nur auf eine Stellenanzeige reagiert. Geht ein Initiativbewerber dann auch noch zielgerichtet vor, hat er sich die ersten Pluspunkte erarbeitet.

Vergessen Sie aber nicht, dass eine Initiativbewerbung für die Mitarbeiter in Personalabteilungen einen größeren Arbeitsinsatz bedeutet. Schließlich müssen sie neben der Einschätzung des Bewerberprofils auch noch die potenziellen Einsatzmöglichkeiten im Unternehmen überprüfen. Dieser höhere Arbeitsaufwand wird deshalb nur dann in Kauf genommen, wenn es sich um eine vielversprechende Bewerbung handelt.

#### **Das sollten Sie sich merken:**

Bewerber, die von sich aus deutlich machen können, dass sie wissen, in welchen Arbeitsbereichen sie einsetzbar wären, können mit besonderer Aufmerksamkeit rechnen.

Schließlich signalisieren sie, dass sie Personalverantwortlichen die Arbeit nicht erschweren, sondern leichter machen wollen. Außerdem erbringen sie damit eine Leistung, die mit dem Schlagwort »realistische Tätigkeitsvorausschau« bezeichnet wird. Untersuchungen haben ergeben, dass diejenigen, die bereits vor dem Arbeitsantritt genau wissen, was sie erwartet, besser motiviert, belastbarer und loyaler sind als diejenigen, die sich allzu naiv ins kalte Wasser stürzen. Deshalb werden Initiativbewerbungen von Personalverantwortlichen durchaus geschätzt – immer vorausgesetzt, dass sie gut vor- und aufbereitet sind.

## Beispiel

Ein Techniker suchte uns auf, weil er befürchtete, in nächster Zeit seinen Arbeitsplatz zu verlieren. Seine Firma war bundesweit mit Niederlassungen vertreten, aber die geschäftliche Entwicklung verlief nicht mehr so zufriedenstellend wie früher, teilweise war sogar schon Personal abgebaut worden. Der Techniker wollte nun rechtzeitig den Absprung in eine neue Firma schaffen. Sein Problem bestand darin, dass schon seit einiger Zeit keine Stellenanzeigen mehr geschaltet wurden, weil die ganze Branche in Schwierigkeiten steckte. Aus seinen vielfältigen beruflichen Kontakten wusste er aber, dass es Firmen gab, die auch in der Krise gut aufgestellt waren.

Wir entwickelten mit dem Techniker eine passgenaue Bewerbungsstrategie: Zuerst klärten wir sein spezielles berufliches Profil und arbeiteten seine besonderen Stärken heraus. Damit er seine persönlichen Kontakte nutzen konnte, bereiteten wir ein Kurzprofil vor, mit dem er sich bei den für ihn interessanten Firmen persönlich oder telefonisch ins Gespräch bringen konnte. Er aktivierte seine beruflichen Kontakte und ließ sich Ansprechpartner für seine Initiativbewerbungen nennen.

In telefonischen Vorabkontakten stellte er sich dann bei den Entscheidern in der Firma mit seinem Kurzprofil vor. Es gelang ihm, den Nutzen herauszustellen, den die Firmen aus seiner Mitarbeit ziehen könnten.

Mehrfach wurde er aufgefordert, seine Unterlagen zuzusenden. Mit einigen zielgerichtet ausgearbeiteten schriftlichen Unterlagen erreichte er Einladungen zu Vorstellungsgesprächen. Auch in diesen Gesprächen konnte er überzeugen, sodass er schließlich sogar zwischen zwei Angeboten wählen konnte.

Das Beispiel hat Ihnen sicherlich verdeutlicht, wie viel Engagement eine gut gemachte Initiativbewerbung aufseiten des Bewerbers erfordert. Der Erfolgsfaktor für eine Initiativbewerbung liegt zu großen Teilen in einer gründlichen und sorgfältigen Vorarbeit. Denn nur wenn ein Personalverantwortlicher erkennen kann, dass der Bewerber Eigeninitiative zeigt und sich wirklich für seine beruflichen Ziele einsetzt, wird er auch wohlwollend die Unterlagen prüfen. Deshalb wird ein Initiativbewerber, der sich bewusst für die Bewerbung bei einer bestimmten Firma entscheidet und die Beschäftigung in einem Arbeitsfeld anstrebt, in dem er sein Können optimal einsetzen kann, von jedem Personalverantwortlichen die Aufmerksamkeit bekommen, die er sich wünscht.