

KARRIEREKOLUMNE

Wer braucht schon eine Stellenanzeige?

In einem Workshop diskutieren wir, welche Wege es gibt, sich zu bewerben. Die meisten Bewerbenden wählen den klassischen Weg, die Reaktion auf eine Stellenanzeige. Gabrielle eröffnet die Diskussion: „Ich habe gehört, dass ich mich auch initiativ bewerben kann.“ „Und ich habe gehört, dass das Schwachsinn ist,“ erwidert Theo wenig diplomatisch, „habt Ihr nicht Dr. Neubauer bei der Podiumsdiskussion des Karrieretags gehört? Sie hat gesagt, man solle nicht seine eigene Zeit und die des Unternehmens verschwenden.“ „Für welche Firma arbeitet Dr. Neubauer?“, erkundige ich mich. „Bei einer riesigen Pharmafirma, die sollte das wissen.“

Offene Bewerbungen können für große Firmen schwer zu handhaben sein: Wohin soll die Personalabteilung diese schicken? Bleibt das unklar, sind offene Bewerbungen meist Zeitverschwendung. Bei Mittelstand und Start-ups sieht es hingegen anders aus: Diese sind weniger sichtbar als die Großen und müssen deshalb viel weniger Bewerbungen handhaben.

Eine offene Bewerbung zu schreiben, ist schwieriger, als auf eine Stellenanzeige zu reagieren. Ihr fehlt das Gerüst, mit dem Sie die Bewerbung strukturieren können. Sie sollten also überlegen, wie eine plausible Stellenanzeige aussehen könnte. Deren Inhalt konstruieren Sie sich aus Anzeigen für ähnliche Positionen derselben Firma oder eines Konkurrenten. Schreiben Sie Ihre Bewerbung für dieses hypothetische Szenario und erwähnen am Ende des Anschreibens, für welche Arten von Stellen Sie offen wären. Dabei sollten Sie eine plausible Breite an Positionen andeuten: Sie wollen weder als unflexibel noch als verzweifelt wahrgenommen werden.

An Theos Stirn kann ich ablesen, dass er nach Argumenten sucht, um seine Aussage zu verteidigen. „In vielen Fällen gibt es gar keine Chance auf eine Stelle, sonst würde die doch ausgeschrieben“, wirft er ein. Mir persönlich ist es zweimal passiert, dass ich einen Hinweis bekam: Firma X will in naher Zukunft eine Stelle besetzen. In beiden Fällen bewarb ich mich, ohne dass die Stellen ausgeschrieben waren und – Überraschung – erhielt ein Angebot.

„Ohne Netzwerk und die Tipps daraus sind offene Bewerbungen in der Tat ein hartes Pflaster“, versöhne ich die Aussagen von Gabrielle und Theo. Bei Bewerbungen auf Stellenanzeigen kann es schwierig sein, hervorstechen. Bei Initiativbewerbungen müssen Sie herausfinden, wer sich überhaupt für Sie interessieren könnte.



Der promovierte Chemiker **Philipp Gramlich** ist Mitgründer von Natural Science Careers, einem Unternehmen für Karriereberatung und Soft-Skill-Seminare für Naturwissenschaftler:innen. Für die *Nachrichten aus der Chemie* schreibt er über Beobachtungen aus seiner Beratungstätigkeit. p.gramlich@naturalscience.careers

Illustration: Uta Neubauer