

Initiativbewerbungen, die sitzen

Ob kreativ oder herkömmlich:
Initiativbewerbungen liegen bei den
Hotels hoch im Trend.

Text: Michael Pech

Ein schlichtes Holzbrett. Eingeschnitzt eine Bewerbung, für die nie eine Stelle ausgeschrieben wurde. So stellte sich Roland Trettl einst bei Eckart Witzigmann vor. „Den Typen muss ich mir holen“, befand der Starkoch und lotste den kreativen jungen Mann zu sich. Dass Trettl mit seiner Initiativbewerbung alles andere als auf dem Holzweg war, beweist der Verlauf seiner Karriere: Heute steht der Südtiroler dem Ikarus im Salzburger Hangar-7 als Executive Chef vor.

„Von Initiativbewerbungen profitieren Hotels ebenso wie die Mitarbeiter, die damit ihre Qualitäten anbieten“, sagt Bianca

beschreibt, welche Position er anstrebt und ab wann er verfügbar ist.“ Fühlt sich jemand in seinem Schaffensgebiet besonders flexibel, dann lohnt sich eine schlichte Aufzählung der möglichen Einsatzbereiche. Und natürlich: Wer sich wie Trettl eindrucksvoll ins Gedächtnis ruft, dessen Chancen steigen.

Beispiele gibt es zur Genüge. Köche, die ihr Schreiben wie eine Speisekarte verfassen und professionell binden lassen, Konditoren, die die Personalabteilung mit einer Torte auf ihren Geschmack bringen wollen, Kellner, die ihre Bewerbung auf bemalten Tellern servieren oder knackige

Hotels haben das **Potenzial von
Initiativbewerbungen** längst entdeckt.“

Haug. An die 300 Bewerbungen stapeln sich pro Monat auf dem Arbeitsplatz der Direktorin für Human Resources im Hotel Vier Jahreszeiten Kempinski in München. Gut 100 davon sind Initiativbewerbungen. „Das Wichtigste ist, dass der Bewerber konkret

Powerpoint-Präsentationen von Hotelmanagern in spe. Aber nicht immer ist geballte Kreativität der Schlüssel zum Erfolg. „Eine außergewöhnliche Bewerbung bringt nur dann einen Vorteil, wenn sie zur gewünschten Stelle passt. Auch sollte man sich im Klaren sein, ob der künftige Arbeitgeber auf Kreativität überhaupt wert legt“, empfiehlt

Kreative Bewerbungen kommen nur dann an, wenn sie mit dem Aufgabenbereich zusammenpassen.

Werner Hammerl, Chef der Firma „bewerbungsberatung.at“.

Für Initiativbewerbungen gilt die Regel, es reicht ein Lebenslauf im Umfang von maximal zwei Seiten und ein Motivations schreiben, das keinesfalls länger als eine Seite sein soll. „Darin soll kurz und selbstbewusst aufgelistet sein, warum der Bewerber ausgerechnet für dieses Hotel ein Gewinn ist. Nehmen Sie die dafür wichtigsten Eckpunkte Ihres Lebenslaufs und beschreiben Sie Ihre Vorzüge“, so Hammerl. Hier lohnt sich die Recherche im Internet. „Stimmen Sie Ihr Profil auf die Unternehmensphilosophie ab.“ Laut Hammerl haben Hotels längst erkannt, welches Potenzial in Initiativbewerbungen steckt. „Wird ein Schreiben vorerst in Evidenz gehalten, sollte man unbedingt dranbleiben und im Zeitraum von jeweils zwei Monaten freundlich nachfragen, ob sich schon etwas ergeben hat“, rät der Profi.

„Wenn wir erkennen, dass ein Bewerber Potenzial hat, dann parken wir ihn in unserer Talentbank zwischen“, erklärt Saskia Oehmke, Koordinatorin für Human Resources im „The Ritz-Carlton“ in Wolfsburg. Nur so können offene Stellen heute schnell und mit Qualität nachbesetzt werden. Auch von Seiten der Hotels wird die Kontaktpflege großgeschrieben. „Alle sechs Monate fragen wir bei den besonders interessanten Leuten nach, ob sich schon etwas getan hat. So halten wir den Pool an Talenten aktuell“, beschreibt Oehmke.

Viele Hotels laden Bewerber auch dann zu einem Gespräch ein, wenn die relevante Position gerade besetzt ist. „Nehmen Sie diese Möglichkeit jedenfalls in Anspruch. Mehr noch: Fragen Sie von sich aus nach, ob Sie zu einem Gespräch kommen dürfen, selbst wenn gerade nichts frei ist“, rät der Bewerbungsprofi. Dass Initiativbewerbungen erfolgreich sind, zeigt die Statistik: Laut Schätzungen kommt jeder zehnte Bewerber sofort zu seinem gewünschten Job. Die Anzahl der Schreiben erhöht die Chancen natürlich. Also, worauf warten Sie noch? Legen Sie los! ■

„Initiativbewerbungen machen sich oft bezahlt, wenn Positionen spontan nachbesetzt werden müssen.“



Bianca Haug, Director of Human Resources, Hotel Vier Jahreszeiten Kempinski München

info

So gelingt die perfekte Initiativbewerbung:

Richten Sie Ihre Bewerbung immer an die dafür zuständige Person. Finden Sie im Internet keinen Hinweis darauf, dann rufen Sie an und informieren Sie sich über Name, Titel, Funktion und E-Mail-Adresse. Bei Initiativbewerbungen reicht ein Lebenslauf (max. 2 Seiten) und ein Motivationsschreiben (max. 1 Seite) aus. Stimmen Sie das Schreiben auf das Unternehmen ab und weisen Sie auf jene Stärken hin, von denen das Unternehmen profitieren wird. Beschreiben Sie klar, in welchem Bereich Sie tätig werden wollen.

So angelt man sich den perfekten Initiativbewerber:

Behalten Sie potenzielle Mitarbeiter in Evidenz. Auch wenn die relevante Position gerade besetzt ist, pflegen Sie einen regelmäßigen Kontakt. Erkundigen Sie sich alle paar Monate, wie es um Ihren möglicherweise zukünftigen Mitarbeiter steht. Laden Sie besonders interessante Bewerber in jedem Fall zu einem Kennenlerngespräch ein.

Bewerbung
als Sommelier



Sehr
geehrte
Frau
Direktor:

Hiermit
berwerbe ich
mich um die
Stelle als
Sommelier in
Ihrem Hotel.