

# PETER NÄF

## karrierecoaching

### SPONTANBEWERBUNG – MIT INITIATIVE!

#### Bedeutung der Spontanbewerbung

Spontanbewerbung oder Blindbewerbung sind ungeeignete Bezeichnungen für eine Initiativbewerbung oder Direktbewerbung. Blind sind die meisten Spontanbewerbungen zwar insofern, als sie nicht gesehen werden. Spontan dürfen sie keinesfalls sein. Die Initiativbewerbung – ich bevorzuge diesen Begriff - muss gut vorbereitet und sorgfältig durchgeführt werden, damit sie zum Erfolg führt. Sie ist eine aktive Bewerbungsform. Stellensuchende bewerben sich auf dem verdeckten Arbeitsmarkt bei einem Unternehmen, welches keine Stelle ausgeschrieben hat. Im Gegensatz dazu spricht man bei Bewerbungen auf Job-Ausschreibungen von Stellenbesetzungen auf dem offenen Arbeitsmarkt. Ein grosser Teil vor allem der höher qualifizierten Stellen wird auf dem verdeckten Arbeitsmarkt besetzt. Es gibt sogar Unternehmen, die sich bei der Stellenbesetzung auf Direktbewerbungen beschränken. Da Bewerbungen auf elektronischem Weg kostenlos sind, erhalten Unternehmen zu viele unpassende Unterlagen. Deren Verarbeitung ist sehr kostspielig. Zudem sind Spezialistinnen und Spezialisten über Inserate ohnehin schwierig zu finden. Unternehmen suchen sie daher vermehrt direkt über Active Sourcing, auch auf tieferen hierarchischen Levels.

#### Initiativbewerbung (Spontanbewerbung) ist aufwändig

Aufgrund dieser Situation erwarte ich, dass Initiativbewerbungen an Bedeutung gewinnen. Auch für Bewerbende bringen sie Vorteile. Viele Fachkräfte haben klare Vorstellungen, was sie beruflich machen möchten und was sie von einem Unternehmen erwarten. Sie suchen daher nach Arbeitgebern, welche ihre Bedürfnisse am ehesten befriedigen können. Leider führen Initiativbewerbungen aber selten zum Erfolg. Der Grund liegt im fehlenden Wissen über deren Anforderungen. Wie der Name Initiativbewerbung sagt, liegt die Initiative und damit die ganze Arbeit bei den Bewerbenden. Die Bezeichnung «Bewerbung» ist missverständlich, da der meiste Aufwand vor der Bewerbung anfällt. Voraussetzung ist zu wissen, was jemand sucht und zwar in Bezug auf den Job-Inhalt als auch das Job-Umfeld. Eine Standortbestimmung kann hierbei Klarheit schaffen. Und dann müssen die Stellensuchenden Unternehmen und Ansprechpartner für eine erste telefonische Kontaktaufnahme ausfindig machen. All die Aufwendungen, die Unternehmen bei der Mitarbeitenden-Suche unternehmen, fallen bei der Initiativbewerbung bei den Stellensuchenden an – alles andere als eine Spontanbewerbung!