

BLINDBEWERBUNG

Warum Spontanität hier fehl am Platz ist

Der Begriff «Blindbewerbung» ist irreführend – ebenso wie «Spontanbewerbung». Treffender ist «Initiativbewerbung», denn sie erfordert keine Spontaneität, sondern sorgfältige Vorbereitung. Bewerbende richten sich an Unternehmen, die aktuell keine Stelle ausgeschrieben haben. Sie sprechen damit den verdeckten Arbeitsmarkt an – jenen Teil, in dem viele qualifizierte Positionen besetzt werden, ohne je öffentlich zu erscheinen. In manchen Unternehmen ersetzen Direktbewerbungen sogar die klassische Ausschreibung. Gründe dafür: zu viele ungeeignete Bewerbungen auf Inserate und die wachsende Schwierigkeit, spezialisierte Fachkräfte über herkömmliche Kanäle zu finden. Immer mehr Firmen setzen deshalb auf Active Sourcing – oder sie hoffen auf überzeugende Initiativbewerbungen.

Hoher Aufwand, aber echte Chancen

Eine Initiativbewerbung lohnt sich – wenn sie gut gemacht ist. Dafür braucht es Klarheit über die eigenen beruflichen Ziele und Erwartungen an ein Unternehmen. Eine Standortbestimmung kann helfen, diese Punkte zu schärfen. Denn wer initiativ vorgeht, übernimmt Aufgaben, die sonst im Rekrutierungsprozess beim Unternehmen liegen: Zielunternehmen identifizieren, Kontakte recherchieren, Erstkontakt vorbereiten – oft per Telefon. Die eigentliche Bewerbung ist nur der letzte Schritt. Wer die Vorarbeit leistet, hat eine Chance auf ein passendes Umfeld – ohne Umweg über den klassischen Bewerbungswettbewerb.