



INITIATIVBEWERBUNGEN Erlebnis oder Abenteuer



Dipl.-Kfm. Andreas Erbenich,
Personalberater

Im neuen Jahr wollen Sie Ihren lange gereiften Entschluss umsetzen: Sie wollen sich beruflich verändern. Seit Langem sondieren Sie die Jobportale und Karriereseiten nach adäquaten Stellenanzeigen. Die fertig erstellte Bewerbungsunterlage ist in der neuesten Version als PDF-Datei gespeichert. Aber irgendwie war bisher nicht das Richtige dabei. Die angestrebten Aufgaben werden einfach nicht ausgeschrieben. Was tun? Eine zielführende Alternative kann die Initiativbewerbung sein:

Eine Initiativbewerbung ist eine Bewerbung, die ohne vorheriges Angebot erfolgt. Sie bewerben sich dabei zwar nicht auf eine konkrete Stellenanzeige, aber dennoch auf eine konkrete Stelle. Bei der Initiativbewerbung informieren Sie sich, wie bei einer regulären Bewerbung, intensiv über das Unternehmen, bei dem Sie vorstellig werden wollen. Die vorherige Ermittlung eines Ansprechpartners ist auch hier sinnvoll und geboten.

Insbesondere die Nutzung des Internets ist ein wichtiger Erfolgsfaktor. Zentrales Recherche-Tool für viele Bewerber ist Google, ebenso wie soziale Netzwerke wie Xing, LinkedIn, Facebook, Twitter und Youtube. Unternehmen, die in den Such- und Informationskanälen ihrer Bewerbergruppe nicht ausreichend präsent sind, werden von potenziellen Bewerbern weniger wahrgenommen.

Zu den zentralen Erfolgsfaktoren für eine Initiativbewerbung zählt nicht allein der Grad der Digitalisierung. Jedoch erwarten die Bewerber umfassende und schnell verfügbare Informationen zum Unternehmen.

Candidate Experience Management

Im optimalen Fall erhält der Bewerber im Sinne eines „Candidate Experience Management“ Unterstützung als eine konsequent bewerberorientierte Herangehensweise im Bewerbungsprozess. Diese hat zum Ziel, jeden Berührungspunkt mit dem Unternehmen als positives Erlebnis für Bewerber zu gestalten. So sollte es möglich sein, sich direkt auf der Website des Unternehmens initiativ zu bewerben.

Es wird erwartet, sich ohne technische Barrieren bewerben zu können. Mit zunehmender Nutzung mobiler Geräte wie Smartphone und Tablet wird es immer wichtiger, dass jede Site responsiv angelegt wird. Responsiv sind Webseiten, die sich dem Gerät anpassen, auf dem sie angezeigt werden. Sie haben also nur eine einzige Version, aber die sieht auf dem Smartphone anders aus als auf dem riesigen Desktop-Monitor.

Die nachgelagerten Prozesse sind im Unternehmen definiert, d. h. eine Initiativbewerbung wird auch qualifiziert bearbeitet. Sonst landen diese im digitalen „All“. Die Erfahrungen mit dem potenziellen Arbeitgeber haben nicht nur Einfluss auf den weiteren Bewerbungsprozess, sondern auch auf das Arbeitgeber-Image insgesamt: Viele Bewerber teilen ihre Erfahrungen nicht nur mit Freunden und Bekannten, sondern auch über soziale Netzwerke und Bewertungsplattformen.

Sprungbrett für die Karriere

Bleibt aber noch der Weg über den Personalberater. Wählen Sie selbst: Dieser muss offen sein für Initiativbewerbungen, eine persönliche und vor allem diskrete Betreuung auf gleicher Augenhöhe gewährleisten und wirklich interessante Positionen in erfolgreichen Unternehmen besetzen.

Immer mehr Wechselwillige melden sich bei Personalberatungen. Heute ist das Aufkommen von Initiativbewerbungen deutlich größer als noch vor ein paar Jahren. Doch nicht nur die Quantität ist gestiegen, sondern auch die Qualität. Etwa zehn Prozent wollen wechseln, 90 Prozent müssen. Zum Beispiel weil der Führungsstab verkleinert wird, weil der neue Vertriebsleiter eigene Leute mitbringt oder weil sie bereits entlassen sind.

Doch warum auch immer sich jemand meldet ist nachrangig. Hauptsache, er oder sie ist in ihrem Fach gut. Als Personalberater ist man immer an Initiativbewerbungen interessiert. Aber natürlich arbeitet man im Auftrag der Unternehmen, nicht der Bewerber. Und wenn ein Kandidat am besten von allen passt, wird er auch vorgestellt.

Wer heute als Spitzenkraft seinen Job verliert, kann viele Monate bis zur Repositionierung brauchen, es sei denn er hat Glück. Jede aktive Handlung ist besser als das passive Reagieren auf Anzeigen – gemeinsam mit vielleicht anderen 100 „Leidensgenossen“. Und das möglichst solange man noch Arbeit hat.

Arbeitslosigkeit ist zwar nicht mehr so ein großer Makel wie noch vor ein paar Jahren. Trotzdem sind die Unternehmen hauptsächlich an Menschen interessiert, die noch erfolgreich ihren Job machen. Und wenn Sie dann schriftlich Kontakt aufnehmen, sollte gerade das fachliche Profil schnell erkennbar sein: Firma, Position und vor allem Kenngrößen wie Budget- oder Mitarbeiterverantwortung. Auch Erfolge darf man anführen: Umstrukturierung, Optimierung, Gewinnverbesserung – alles, was beeindruckt.

Ich selbst prüfe jede(!) Initiativbewerbung. Passt sie in ein Projekt, gibt es sofort einen Termin. Wie erfolgreich Initiativbewerbungen letztlich sind, lässt sich nur schwer schätzen. Manchmal dauert es drei Monate, manchmal zwei Jahre bis in eine bestimmten Segment wieder eine Stelle zu besetzen ist. Sehen Sie Zusammenarbeit mit Personalberatern immer mittel- bis langfristig! Und nutzen Sie deren Kontakte und Marktkenntnis als Sprungbrett für Ihre Karriere.

ANDREAS ERBENICH
WWW.ANDREASERBENICH.DE



Die Jobs des Monats

GEBIETSVERKAUFSLEITER/IN

Mitte-Süd
... mehr auf Seite 185

HANDELSVERTRETER (M/W)

... mehr auf Seite 185

KEY ACCOUNT MANAGER (M/W)

in Köln
... mehr auf Seite 187

BUCHTIPP

Die Metamorphose der Welt
von Ulrich Beck



Als 1986 die Analyse „Risikogesellschaft“ erschien, machte das Ulrich Beck weltberühmt. Der am 1. Januar 2015 verstorbene Soziologe arbeitete bis zu seinem Tod an einem Buch, das beides ist: Summe und radikale Weiterführung seiner Theorie. Während es früher Fixpunkte gab, an denen zu erkennen war, was stabil blieb und was nicht, erleben wir heute eine allumfassende Verwandlung, die uns orientierungslos werden lässt. Die „Metamorphose der Welt“ ist der Versuch, diese Art der Globalisierung zu verstehen und Herausforderungen wie Erderwärmung und Migration zu begreifen. Suhrkamp, 25 Euro ISBN: 978-3-518-42563-3