

# Karriere – mit der richtigen Strategie zu mehr Erfolg

Von Dr. Jürgen Nebel, Nebel Karriereberatung, Wiesbaden

Stellenangebote für Fach- und Führungskräfte sind in Folge des Wirtschaftswachstums wieder häufig zu lesen. So kündigen schon heute viele große Unternehmen an, in Zukunft tausende von Arbeitsplätzen zu schaffen. Qualifizierte Fach- und Führungskräfte haben gute Chancen auf der Karriereleiter nach oben. Entscheidend ist die richtige Strategie für den nächsten Schritt.

Die positiven Meldungen auf dem Arbeitsmarkt sind einer der ausschlaggebenden Gründe für viele Führungskräfte, sich im Markt um bessere Positionen zu bewerben. Vielen Bewerbern fällt es schwer, ihre Fähigkeiten und Erfahrungen einem möglichen Arbeitgeber zu präsentieren. Dr. Jürgen Nebel, Karriereberater für Führungskräfte aus Wiesbaden, verfolgt mit seinen Klienten seit Jahren eine sehr erfolgreiche Strategie, um die nächst höhere Position zu erreichen: die Zielgruppenkurzbewerbung.

Noch immer ist es so, dass viele Positionen gar nicht öffentlich ausgeschrieben werden. Die Unternehmen prüfen zunächst intern ob sich ein qualifizierter Kandidat findet. Ist das nicht der Fall, werden bestehende Kontakte geprüft oder die offenen Stellen anhand vorliegender Initiativbewerbungen besetzt. Eine Initiativbewerbung sollte deshalb strategisch auf die Aufdeckung des noch verdeckten Bedarfs ausgerichtet sein. Entscheidend dafür ist die richtige Zielgruppe. In der Regel genügt es nicht, ein paar wenige Bewerbungen zu adressieren. Vielmehr ist es wichtig mindestens 200 passende Unternehmen, ausgewählt nach individuell wichtigen Kriterien wie Branche, Region, Umsatz und Mitarbeiteranzahl anzuschreiben.

Will ein Unternehmen erfolgreich neue Kunden gewinnen, ist die richtige Strategie von entscheidender Bedeutung. Wichtig ist es, den Kunden vom Nutzen und Erfolg des Produktes oder der Dienstleistung zu überzeugen. Genauso ist es bei der strategisch ausgerichteten Zielgruppenkurzbewerbung. Der Bewerber stellt seinen Nutzen für das Unternehmen in den Vordergrund, indem er seine bislang erzielten Erfolge aufzeigt.

Bewerber, die nachweisen können, dass sie die Logistikkosten nachhaltig um 15 Prozent gesenkt oder den Direktverkaufsumsatz um 23 Prozent gesteigert haben, und das bei gleichbleibender Marge, überzeugen ein Unternehmen von ihrer Kompetenz. Wenn der Bewerber dann noch aus der „passenden“ Branche kommt, kann die Initiativbewerbung für beide Parteien ein Glücksfall sein.

„Ich habe in meiner Beratung schon erlebt, dass Unternehmen neue Positionen geschaffen haben, damit Sie diese hervorragende Führungskraft einstellen und für ihr Unternehmen sichern konnten“, berichtet Dr. Jürgen Nebel. „Meine Klienten erzielen mit der Strategie der Zielgruppenkurzbewerbung im Durchschnitt zehn bis zwölf Erstgespräche und können oft zwischen zwei bis vier Vertragsangeboten wählen. Eine Ausbeute, die mit reiner Bewerbung auf ausgeschriebene Stellen nie erreichbar ist.“

Karriereberater Nebel weicht auch bei den Bewerbungsunterlagen vom Mainstream ab. Umfangreiche Bewerbungsmappen werden erst im zweiten Schritt, bei eindeutigen Interesse des Unternehmens, verschickt. Die eigentliche Initiativbewerbung ist ein mit 55-Cent frankierter DIN-lang-Brief mit drei Dokumenten: zielgruppenspezifisches Anschreiben, Übersicht „Beiträge zum Unternehmenserfolg“ und Kurz-Lebenslauf. Alle drei Dokumente stellen die wesentlichen Stärken, Erfahrungen und insbesondere Erfolge des Bewerbers dar. Das entscheidende Dokument sind die „Beiträge zum Unternehmenserfolg“, denn sie listen die Erfolge in konkreten quantitativen und qualitativen Aussagen auf.

So berichten Nebels Klienten durch die Bank, dass sie mit der „alten, klassischen Bewerbung“ keinen oder zumindest nicht den gewünschten Erfolg hatten. Erst die Erarbeitung der bisher erzielten Erfolge, die vollkommen andere Selbstdarstellung sowie die Initiativbewerbung, brachten den Durchbruch und den Zugang zu einem Stellenmarkt, den sie nicht öffentlich erkennen konnten. Und öfters zu einer Position, die sie selbst nicht zu träumen wagten.

Und was ist, wenn sich eine Führungskraft nicht als am Stellenmarkt suchend zu erkennen geben will? Weil sie noch in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht und die Firma nichts erfahren soll? Für diesen Bedarf hat Dr. Nebel ebenfalls eine Lösung. Dann verschickt er unter seinem Namen die vollkommen anonymisierte Zielgruppenkurzbewerbung als Treuhänder. Erst wenn ein Unternehmen eine konkrete Vakanz anbietet, wird die Identität des Kandidaten preisgegeben. ■



**Dr. Jürgen Nebel**  
ist Karriereberater und  
Karrierecoach für Führungskräfte  
in Wiesbaden.