

# Büchergold

Wenn es um CEO-Positionen oder zumindest um eine andere Stelle auf dem sogenannten C-Level geht, gilt mehr noch als bei anderen Führungspositionen der alte Spruch: „Viele fühlen sich berufen, aber nur wenige sind auserwählt.“ Das liegt zum einen an der noch immer unter Führungskräften weit verbreiteten Haltung, man müsse nicht selbst aktiv werden, weil man schließlich so gut sei, dass alle interessanten Unternehmen und Headhunter schon auf einen aufmerksam würden. Noch gravierender ist aber, dass höchstens 20 % aller C-Level-Positionen überhaupt offen ausgeschrieben werden. Über 80 % sind also für die meisten Manager praktisch nicht erreichbar und quasi für die eigene Karriereentwicklung nicht existent.

Top-Karrieren haben eigene Regeln: Wer ganz oben einsteigen oder aufsteigen will, bewirbt sich nicht mehr um eine ausgeschriebene Stelle. Er oder sie muss nicht mehr erklären, warum man gerne für sein Wunsunternehmen arbeiten möchte. Eigeninitiative ist also gefragt. Die Personalabteilung ist für die oberen Führungskräfte zudem der falsche Ansprechpartner. Was man also über die Bewerbung als Berufseinsteiger oder für die erste Führungsfunktion gelernt hat, wirkt eher plump und un gelenk, wenn es um C-Level-Positionen geht. Neue und vor allem kreativere und zugleich zielgenauere Bewerbungsmethoden sind also gefordert. Diese und den Weg dahin beschreiben Jürgen und Nane Nebel in ihrem nun in 3. Auflage erschienenen Buch „Die CEO-Bewerbung – Karrierebeschleunigung ohne Netzwerk und Headhunter“.



## 1. SICH VERKAUFEN? – BLOSS DAS NICHT!

Neben dem Mythos „Die wirklich Guten werden automatisch für höhere Weihen entdeckt“ geistert noch ein weiterer nicht minder gefährlicher Irrglaube durch die Führungsetagen: „Wer Karriere auf Top-Niveau machen will, muss sich gut verkaufen.“ An diesen „guten Rat“ hängen die Autoren ein deutliches Warnschild. Und in der Tat, was aus dem Sich-gut-Verkaufen oft folgt, ist eine Bewerbung, die im besten Fall in ihrer Ödnis und Langeweile einem schlecht gemachten Müsli-Werbespot entspricht. Auch der wohlmeinendste Entscheider im Unternehmen wird irgendwann verzweifeln, wenn er zum fünfundzwanzigsten Mal vom „teamorientierten, durchsetzungsstarken Strategen und Kommunikator“ liest. Im schlechtesten Fall ist das einzig Kreative an solchen Bewerbungen der großzügige Umgang mit der Wahrheit. Der erfahrene Entscheider hat weder für Plattitüden Zeit, noch ist er an den handelsüblichen Übertreibungen in Bewerbungen interessiert. Es darf also gern etwas handfester sein.

## 2. NEUE WEGE: WAS WIRKLICH ZÄHLT

Wer mit seiner Bewerbung überzeugen will, sollte sich von alt hergebrachten Methoden wie dem „Motivationsschreiben“, das mit einem stereotyp wiederholten Kompetenzkatalog eh nur wenig Glanz zu verbreiten mag, oder einem in Reih und Glied quasi militärisch ausgerichteten Lebenslauf verabschieden. Was wirklich zählt und eine Aussage über Eignung und Fähigkeit

eines Managers trifft, sind nicht die Kompetenzen, die ohnehin vorhanden sein müssen, sondern die Erfolgsdarstellung, die Performance also. Erst dadurch wird der komplette Bewerbungsprozess zu einer Begegnung auf Augenhöhe.

Die Autoren beantworten auch die Frage, wie man die Besonderheiten der Auswahlmethoden und Auswahlkriterien für C-Level-Positionen in seiner Bewerbung berücksichtigt. Denn auch hier gelten andere Regeln und Anforderungen. Jürgen und Nane Nebel zeigen anhand konkreter Beispiele, wie eine C-Level-Bewerbung gelingen kann. Zahlreiche Muster runden die Darstellung gut ab und führen Schritt für Schritt durch die neuen Wege der CEO-Bewerbung.

## 3. WARUM IST DAS BUCH FÜR AUFSICHTSRÄTE LESENSWERT?

Wenn es um die Besetzung einer Position auf C-Level geht, führt kein Weg um den Aufsichtsrat herum. Wer seine Besetzungsentscheidung nicht mehr nach den 08/15-Methoden der Vergangenheit treffen möchte, sondern auf Performance Wert legt, sollte das Buch zur Hand nehmen. Vorstände werden schließlich nicht dafür bezahlt, dass sie gut kommunizierende Strategen sind. Bezahlt werden sie für den unternehmerischen Erfolg.

Ulrich Goldschmidt

Dr. Ulrich Goldschmidt war Vorstandsvorsitzender des Berufsverbandes DFK – Die Führungskräfte. Er berät Vorstände und Aufsichtsräte.

Jürgen Nebel / Nane Nebel,  
Die CEO-Bewerbung,  
3. Auflage, Campus  
Verlag 2022, 219 Seiten.