

Für Ihren nächsten Arbeitgeber zählen nur Ihre Erfolge!

Sie wollen oder müssen eine neue berufliche Herausforderung finden? Dabei ist die Situation für suchende Führungskräfte schwierig: Rund 80 % der freien Managementpositionen werden nicht ausgeschrieben, sondern unter der Hand besetzt, befinden sich also auf dem so genannten verdeckten Stellenmarkt. Das gilt im Besonderen für die oberen Gehaltsklassen. Wie aber machen Sie dort auf sich aufmerksam? Wir stellen Ihnen eine neue Bewerbungsstrategie vor, mit der Sie sich auch ohne Headhunter und Personaldienstleister ins rechte Licht rücken.

Diesen Nutzen haben Sie, wenn Sie unsere Empfehlungen befolgen:

Sie können die verdeckten Vakanzen erfolgreich aufdecken und Einladungen zu vielen Erstgesprächen erhalten, die Sie sonst nie geführt hätten. Sie werden in die Lage versetzt, zwischen mehreren Vertragsangeboten zu wählen und drehen bestenfalls die Bewerbungssituation um 180 Grad: Nicht Sie bewerben sich mit einigen Mitbewerbern um

eine vakante Stelle, sondern mehrere Unternehmen bewerben sich im Wettbewerb um Sie!

Beginnen wir mit 2 Beispielen für die vielen Personalführungskräfte, die plötzlich an einem Scheideweg oder sogar einem Endpunkt in ihrer beruflichen Laufbahn stehen.

Beispiel 1: Hartmut Steiner, 42 Jahre, steckt seit 5 Jahren als Abteilungsleiter Personal fest und hat keine Aussicht auf Beförderung. Sein jüngst ins Amt berufener Bereichsleiter ist mit 51 Jahren noch zu jung, um beerbt zu werden. Dabei hatte Steiners Karriere direkt nach dem BWL-Studium so gut begonnen: Dank eines Uni-Praxis-Projektes war er in einer großen Bank als Personalreferent eingestiegen und rasch intern aufgestiegen. Dem Ruf eines Headhunters folgend hatte er mit Mitte 30 zu einer anderen Großbank gewechselt, erstmals in eine Position mit internationaler Verantwortung. Der Schritt zu seinem heutigen Arbeitgeber ging über sein persönliches Kontaktnetz. Was anfangs vielversprechend aussah, entpuppt sich als mit Anfang 40 als Karriereende.

Beispiel 2: Karola Schneider, 43 Jahre, ist seit 11 Jahren Personalleiterin eines mittelständischen Dienstleistungsunternehmens. Nach einer Weiter-

DIE AUTOREN



Dr. Jürgen Nebel ist selbstständiger Karriereberater und Buchautor. Er ist auf die Zielgruppe der oberen Führungskräfte spezialisiert



Nane Nebel ist selbstständige Marketingspezialistin und Buchautorin. Sie berät und coacht obere Führungskräfte. Sie sind Autoren des Buches „Die CEO Bewerbung. Karrierebeschleunigung ohne Netzwerk und Headhunter“





bildung zur Personalfachkauffrau bei einem mittelständischen Automobilzulieferer hat sie sich bei Unternehmen diverser Branchen zur Personalleiterin mit Betreuungsverantwortung für zuletzt 1.500 Mitarbeiter hochgearbeitet. Doch ihr Arbeitgeber ist von einem Wettbewerber gekauft worden und ihre Position fällt der Fusion zum Opfer. Nun muss sie sich eine neue Stelle suchen. Auch wenn sie täglich Bewerbungen auf den Tisch bekommt, weiß sie in eigener Sache keinen rechten Rat.

Um die vakanten Positionen des verdeckten Stellenmarktes zu finden und nutzen zu können, sollten Führungskräfte diesen Markt mit einer ganz speziellen Initiativbewerbung bearbeiten.

Weniger ist mehr: Die Zielgruppenkurzbewerbung

Diese Bewerbungsform übermittelt in kurzer und prägnanter Form die Informationen zu Ihrer Person, die für eine Einladung wichtig sind. Die Bewerbung beinhaltet 3 kurze Dokumente:

1. Zielgruppenspezifisches Anschreiben
2. Übersicht „Beiträge zum Unternehmenserfolg“
3. Executive Summary, also eine Kurzdarstellung, des Lebenslaufes

Diese 3 Schreiben werden zusammen in einen DIN-lang-Brief mit einer 58-Cent-Briefmarke direkt an die Gesamtverantwortlichen der Zielgruppe – also

an Unternehmensinhaber, Geschäftsführer oder Vorstände geschickt. Denn nur diese wissen, welche Führungspositionen in absehbarer Zeit zu besetzen sind. Solche Schreiben versenden Sie dann an mehrere 100 Unternehmen, die für Sie je nach Branche oder Region interessant sind.

So gestalten Sie Ihre Bewerbungs-dokumente richtig

1. Ihr zielgruppenspezifisches Anschreiben:

► Es beginnt mit einer 3-zeiligen Headline, die Ihre wesentlichen Stärken, Erfahrungen und insbesondere Erfolge skizziert. Ob Ihre Bewerbung eine Chance beim Geschäftsführer, Vorstand oder Unternehmenseigentümer hat, hängt auch von dieser Headline ab. Die Entwicklung dieser Headline braucht eine besonders sorgfältige Vorbereitung: Es ist die Zusammenstellung Ihrer Stärken! Beispiel: HR-Generalist, Führungspersönlichkeit, mit erstklassigen Referenzen und nachhaltigen Erfolgen in der eigenständigen Entwicklung und Führung des gesamten Personalmanagements. ►

QR-CODE



Hier können Sie sich den *Muster-Kurzlebenslauf (Executive Summary) von Personalmanager Michael Krüger* anschauen: www.personal-im-fokus.de



► Dieser Kurz-Lebenslauf weicht erheblich von den üblichen Lebensläufen ab, wie sie in fast allen Ratgebern beschrieben werden. Nutzen Sie den Lebenslauf als ein Instrument, um Ihre Erfolge und Ihren Nutzen zu vermitteln.

- ▶ Der Fließtext des Anschreibens ist eine etwas detailliertere Präsentation Ihres Nutzens mit dem Ziel, beim Leser den Wunsch zu wecken, Sie näher kennenlernen zu wollen. Formulieren Sie immer in klaren Aussagen, die dem Unternehmen zeigen, was es durch Ihre Mitarbeit gewinnen kann. **Beispiel:** *Auf Basis eines durchdachten und erprobten Geschäftsmodells erreichte ich so jährliche Leistungssteigerungen, wo Verbesserungen nicht mehr möglich schienen.*
- ▶ Das Anschreiben wird „persönlich/vertraulich“ an die jeweiligen Unternehmensentscheider geschickt.

2. Ihre Beiträge zum Unternehmenserfolg:

- ▶ Unternehmenslenker interessieren sich bei ihrer Mitarbeiterauswahl-Entscheidung nicht für Titel und Diplome. Sie wollen sehen, was der Bewerber in seiner bisherigen Karriere bewegt hat. Denn nur die erzielten Erfolge geben den Entscheidern das gute Gefühl, den Richtigen oder die Richtige einzustellen. Es geht also darum, Ihre tatsächlichen Erfolge nachvollziehbar und eindrucksvoll darzustellen. Und zwar Ihre Erfolge, die einem Unternehmen direkten oder indirekten Gewinn eingebracht haben.
- ▶ Daraus entsteht das 2-seitige Dokument „Beiträge zum Unternehmenserfolg“. Tragen Sie zusammen, was Sie in Ihren bisherigen Karriere-Stationen erreicht haben – idealerweise in messbaren Fakten. Beispiel: Deutlich gestiegene Effizienz des HR-Managements durch konsequente Verschlinkung von Prozessen oder dauerhafte Reduzierung der Personalkosten durch Neuzuschnitt von 30 % aller Funktionen.
- ▶ Versetzen Sie sich dabei immer in die Lage der Unternehmen: Was könnte zum Nutzen und damit zum Unternehmenserfolg des künftigen Arbeitgebers beitragen?

3. Die Executive Summary Ihres Lebenslaufes:

- ▶ Zur Zielgruppenkurzbewerbung gehört kein langer, mehrseitiger Lebenslauf. Stattdessen wird Ihr Lebenslauf auf entscheidungsrelevante Informationen mit themenorientierter Struktur zusammengefasst.
- ▶ In diesen 2-seitigen Kurz-Lebenslauf gehören nur die wesentlichen Daten zur Person und den wichtigsten Berufsstationen – gegliedert nach Schlüsselfaktoren wie Internationalität, Führungsspanne, Projektverantwortung etc. ▶

KOMPAKT

- 80 % der vakanten Führungspositionen werden nicht offen ausgeschrieben.
- Diesen verdeckten Stellenmarkt gilt es mit einer spezifischen Initiativbewerbung zu entdecken.
- Die Zielgruppenkurzbewerbung ist hierfür das ideale Instrument.
- Diese Initiativbewerbung umfasst genau 3 Dokumente:
 - Anschreiben
 - Übersicht zu den Beiträgen zum Unternehmenserfolg
 - Executive Summary des Lebenslaufes
- Schreiben Sie initiativ die Unternehmensinhaber oder die Geschäftsführer an.
- Der Nachweis Ihrer bislang erzielten Erfolge ist entscheidend für eine Gesprächseinladung und ein Vertragsangebot. Denn Ihre erzielten Erfolge sind der potenzielle Nutzen für einen neuen Arbeitgeber.

ANZEIGE

PERSONAL IM FOKUS Die neue Jobbörse speziell für Personaler!



So erreichen Sie die High-Potentials der Personal-Szene:

- ✓ **Stellenanzeige im Fachmagazin PERSONAL IM FOKUS** –
Treten Sie in Kontakt mit über **12.000 Personalern** und Personalverantwortlichen!
ab **600 €**
- ✓ **Online-Stellenschaltung auf www.bwr-media.de und www.jobware.de** –
Profitieren Sie von maximaler Reichweite!
ab **780 €**
- ✓ **Newsletter „Personal- und Entgeltabrechnung“** –
Bei den Online-Optionen wird Ihre Anzeige **gratis** in unserem Newsletter mit **über 70.000 Empfängern** verschickt!

Positionieren Sie Ihre Ausschreibung ganz gezielt bei Personalern und HR-Managern und erhöhen Sie so die Trefferquote bei Ihrem nächsten Job-Angebot!

Wenden Sie sich an: stellenanzeige@bwr-media.de
0228 8205-7052
www.personal-im-fokus.de/jobs

Unsere MEDIADATEN finden Sie unter: http://www.bwr-media.de/Mediadaten_Jobboerse.pdf