



**MEHR
ERFAHREN**

Beruf & Karriere

Hesse/Schrader
**Bewerbungsstrategien
für Führungskräfte**

Ihr nächster Schritt auf der Karriereleiter

STARK

Inhalt

Was Sie erwartet	7
Fast Reader: Orientierung für eilige Leser	7
Führen und Managen	7
Gute Chancen in schwierigen Zeiten	8
Personalauswahl und Entscheidungsfindung	8
Einstimmung	10
Ihre Ausgangsposition als Führungskraft	10
Erfolgsfaktor mentale Einstimmung	11
Ein Hinweis zum Kündigungszeitpunkt	12
Vorbereitung	13
Selbstanalyse	13
Selbstmarketing	29
Stellenanzeigen richtig analysieren	30
Virtuelle Stellenbörsen	34
Eigene Stellengesuche verfassen	36
Kurzbewerbungen gestalten	39
Arbeitsmarkt und Netzwerke	41
Sich initiativ bewerben	41
Auch die Bundesagentur für Arbeit nutzen	42
Sich von Jobcoach und Karriereberater helfen lassen	42
Out- und Newplacement in Anspruch nehmen	42
Personalberatungsgesellschaften von sich überzeugen	43
Headhunter für sich suchen lassen	43
Das Telefon effektiv einsetzen	46
Networking betreiben	50
Was sich Arbeitgeber wünschen	56
Kompetenz, Leistungsmotivation, Persönlichkeit	56
Anforderungsprofile	57
Bausteine der schriftlichen Bewerbung	63
So rücken Sie sich ins rechte Licht	63
Zur Dramaturgie Ihrer Bewerbungsunterlagen	65
Gestaltungsregeln	67
Der Lebenslauf oder besser: Ihr beruflicher Werdegang	70
Checkliste: Aussagen in Ihrem Lebenslauf	73
Checkliste: Überprüfung Ihres Lebenslaufs	77
Das Anschreiben	94

Checkliste: Anschreiben	100
Arbeitszeugnisse	115
Checkliste: Worauf Sie beim Zeugnis achten sollten	120
Weitere Bestandteile Ihrer Bewerbungsmappe	122
Checkliste: Verpackung und Versand	128
Die optimale Bewerbungsmappe – kommentierte Beispiele	130
Die digitale Bewerbung	154
Die E-Mail-Bewerbung	154
Die optimale E-Mail-Bewerbung – kommentierte Beispiele	160
Das Online-Bewerbungsformular	165
PowerPoint-Präsentationen	168
Die eigene Homepage	169
CD, DVD & Video	170
Beziehungsmanagement	173
Sein Gegenüber für sich einnehmen	173
Wie Sympathie entsteht	173
Überzeugen	179
Ihre Vorbereitung	179
Ihre Position – zwischen Angebot und Nachfrage	180
Vorwissen über das Unternehmen	181
Die entscheidenden Weichensteller	183
Überzeugende Botschaften	193
Das Vorstellungsgespräch	201
Gesprächsablauf und Fragenrepertoire	201
Überblick: Die wichtigsten Fragen	202
1. Auftakt: Begrüßung und Einleitung des Gesprächs	203
2. Bewerbungsmotive und Leistungsmotivation	204
3. Ausbildung und beruflicher Werdegang	210
4. Berufliche Kompetenz und Eignung	213
5. Persönlicher, familiärer und sozialer Hintergrund	225
6. Gesundheitszustand	231
7. Informationen für den Bewerber	232
8. Arbeitskonditionen	232
9. Fragen des Bewerbers	233
10. Abschluss des Gesprächs und Verabschiedung	235
Spezialfragen an Bewerber ohne aktuellen Arbeitsplatz	235
Frauenfragen – zum Umgang mit männlichen Vorurteilen	236

Gesprächsführung und Gesprächspsychologie	239
Einzel- oder Gruppengespräch	239
Fragetechniken	240
Rhetorik – die besten Antwortstrategien	249
Wie Sie Einwänden begegnen	250
Vom Umgang mit unangenehmen Fragen	251
Das Stressinterview	254
Ihr Recht zu lügen	257
Körpersprache	258
Gehaltsverhandlungen	263
Die richtige Strategie, wenn's ums Geld geht	263
Testauswahlverfahren	266
Tests und Assessment Center	266
Online-Assessment / e-Assessment Center (e-AC)	266
Schwachstellen des Online-Assessment	269
Rahmenbedingungen	270
Die entspannte Anreise	270
Ihre Kleidung	271
Nachbereitung	272
Nachdenken	272
Nachbereiten	273
Nachfassen	273
Wiedersehen – was im zweiten Vorstellungsgespräch zählt	276
Guten Appetit!	276
Zum Umgang mit Absagen	277
Die ersten 100 Tage	278
Neueinstieg	278
Der erste Tag	280
Ihr Chef als wichtigster Kunde	281
Mitarbeiter als Partner	282
Vernetzung als Überlebenshilfe	284
Auf ständiges Lernen setzen	285
Ausblicke	286
Suchen Sie berufliche Allianzen	286
Investieren Sie in Ihre Zukunft, zeigen Sie Engagement ...	286
Was Sie noch wissen sollten	288

Virtuelle Netzwerke – »Social Networking«

Jedes Netzwerk, ob offen oder geschlossen, wird moderiert. So soll ausgeschlossen werden, dass Daten der Mitglieder oder die Plattform selbst für widerrechtliche Aktivitäten missbraucht oder Beleidigungen ausgesprochen werden. Auch in Business-Plattformen wie XING kommt der »social« Faktor nicht zu kurz. Dort können Gruppen sowohl zu Berufs- als auch Freizeithemen gegründet werden. Die jeweiligen Moderatoren sind frei in ihrer Entscheidung, ihre Gruppe als offenes oder geschlossenes »Netzwerk im Netzwerk« zu gestalten.

Virtuelle Kontakte sollten Sie möglichst auch parallel im realen Leben pflegen – eine persönliche Begegnung wird Sympathie verstärken oder falsche Eindrücke korrigieren. Außerdem birgt ein persönliches Gespräch mehr Möglichkeiten, Details über den anderen zu erfahren. Dinge wie Stimme, Mimik und Gestik, das Auftreten und das Verhalten anderen Menschen gegenüber sind unerlässlich, um einen Menschen einschätzen zu können und eine Vertrauensbasis aufzubauen.

Kennzeichen eines stabilen effektiven Netzwerks ist die Ausgewogenheit im Geben und Nehmen. Jeder sollte einen Nutzen davon haben. Es geht darum, sich gegenseitig zu helfen und im Rahmen der jeweiligen Möglichkeiten seinen beruflichen Zielen näherzukommen. Je intensiver Sie sich in Ihrem Netzwerk beteiligen, desto eher können Sie sich mit Ihrem Wissen profilieren, werden selbst zum begehrten Ansprechpartner – z. B. von potenziellen Kunden. Haben Sie ein Anliegen, können Sie in Ihrem Netzwerk effektiv dafür werben. Sie können sich auch nach außen empfehlen durch die Übernahme von Ämtern wie z. B. der Moderatorentätigkeit oder der Bereitschaft, »echte« Treffen zu organisieren.

Weitere Vorteile Ihres virtuellen Netzwerks: Sie sparen kostbare Zeit, die Sie ansonsten investieren müssten, um sich im realen Leben Kontakte zu suchen. Außerdem können Sie Ihre soziale Kompetenz schnell unter Beweis stellen: Gelten Sie als hilfsbereit und zuverlässig, profitieren Sie davon, wenn Sie selbst Hilfestellung brauchen. Außerdem erhalten Sie neue berufliche Impulse und Anregungen, können gar einen neuen Job oder neue Aufträge akquirieren.

Ihre Spuren im Internet prüfen

Viele Ihrer Aktivitäten im Netz hinterlassen Spuren, die auch in Bewerbungssituationen interessant werden können. Auch Personalchefs nutzen zunehmend das Internet, um Details über potenzielle Mitarbeiter zu erfahren. Um herauszufinden, mit wem man es zu tun hat, prüft jeder vierte Personalentscheider, was über den Bewerber im Internet zu finden ist. Oft genügen ein paar Klicks, um sich ein Bild zu machen. Und genau darin liegt das Problem: Viele Menschen breiten sich in der Internet-Community aus und wissen nicht, welche Spuren sie dort hinterlassen. Selbst alte »Sünden«, Texte, Fotos und Videos können noch nach Jahren gefunden werden.

Seien Sie also vorsichtig, wenn Sie sich im Netz bewegen. Ein positives Image im Netz könnte eines Tages eine positive berufliche Entscheidung beeinflussen, ein negatives heute Ihre Bewerbungsaktivitäten erheblich behindern.

Ihren Musik-, Film- oder Büchergeschmack erfährt der interessierte Personaler womöglich über die Wunschliste bei Amazon. Google Maps verrät ihm, wo und in welchem sozialen Umfeld Sie leben. Findet er Sie in einer Community wie Facebook oder Flickr, weiß er, in welchen Kreisen

Sie verkehren. Auf dem Pinnbrett liest er Ihre Kommentare und nebenbei kann er auf Ihren Fotos sehen, wie Sie so Ihre Freizeit verbringen. Beteiligen Sie sich an Diskussionen, kann er etwas über Ihr Gruppenverhalten erfahren: Sind Sie eher der Vermittler oder provozieren Sie gerne? Wie ist Ihre Ausdrucksweise? Chat-Programme wie ICQ, AIM, Skype oder MSN-Messenger sind sehr beliebt. Bei XING können Sie Ihre entsprechenden Nummern und Adressen sogar im Profil angeben. Gechattet wird meist schnell und spontan. Gehört ein Personalchef – vielleicht »undercover« – zu Ihren Kontakten, sagen ihm unüberlegte Äußerungen, Gefühlsausbrüche und Ihre Meinung zu bestimmten Themen viel über Ihre Persönlichkeit.

Übrigens muss sich der Personalchef keine sonderlich große Mühe geben, Sie zu finden. Suchmaschinen wie www.123.people.de oder www.yasni.de sparen ihm viel Zeit, indem sie ihm auf einen Blick alle Einträge liefern, die im Netz über Sie zu finden sind.

Tipp!

Googeln Sie Ihren Namen, und wenn es diesen öfter gibt – wie beispielsweise Stefan Meier –, ist es schon wichtig herauszufinden, mit wem man Sie verwechseln könnte. Denn ist ein Stefan Meier in krumme Geschäfte verwickelt und der Personalchef glaubt, diesen in Ihnen vor sich zu haben, könnte das schlecht für Sie ausgehen. Sich dagegen zu wehren, ist schwierig. Kommt im Vorstellungsgespräch das Gefühl auf, die Fragen Ihres künftigen Chefs beziehen sich auf diese »falsche« Person, können Sie die Verwechslung gezielt aufklären.

Nutzen Sie die Merkfähigkeit des Internets zu Ihrem Vorteil. Dazu gehören Mitgliedschaften in beruflichen Netzwerken, fachlich interessante Beiträge in Foren, vielleicht ein eigener Blog oder eine Bewerberhomepage, das Engagement in sozialen Einrichtungen etc. Zeichnen Sie von sich das Bild des engagierten, interessierten Fachmanns mit Herz für seine Umgebung, betreiben Sie Ihr eigenes »Branding«.

www.

Mehr zu diesem Thema finden Sie auf unserer Internetseite unter www.berufsstrategie-plus.de.

Persönliche Empfehlungen nutzen

Eine persönliche Empfehlung ist ein guter Weg zum Job – das setzt voraus, dass Sie mit Leuten bekannt sind, die sich für Sie einsetzen und die bereit sind, Sie zu fördern. Nutzen Sie z. B. Kontakte zu Firmen, Personalabteilungen, Interessenvertretungen, Bewerbungs- und Personalberatungsunternehmen bis hin zur ZAV in Frankfurt am Main (siehe Seite 42). Auch andere Personen, die bereits in der angestrebten Branche, in der jeweiligen Position oder bei dem Wunsch-Arbeitgeber tätig sind, können Ihnen wertvolle Informationen liefern. Sichern Sie sich auch bei Ihren Verwandten, Freunden, Bekannten und Ex-Kollegen Unterstützung. Je gezielter Sie Ihr Networking betreiben, desto erfolgreicher werden Sie sein.

Zu den Unterlagen von Dr. Andreas Anders

Wie wirkt diese Bewerbungsmappe auf Sie?

Hier ist wohl kaum ein Kommentar notwendig, diese schönen Seiten sprechen für sich. Der Kandidat präsentiert sich mit außergewöhnlich ästhetisch gestalteten Bewerbungsunterlagen, wobei allen Bausteinen das gleiche Design zugrunde liegt.

Dies zeigt sich bereits im **Anschreiben**, ein Beispiel, wie lohnend das Ergebnis sein kann, wenn man es wagt, die konventionellen Formen der Briefgestaltung zu verlassen.

Der Anschreibentext knüpft an ein Telefonat an, das im Rahmen einer Initiativbewerbung geführt wurde. Der Text ist absolut knapp gehalten und spiegelt den Stil der gesamten Bewerbungsmappe wider.

Ein fast minimalistisches, aber nicht weniger ästhetisches **Deckblatt** eröffnet die Abfolge der Bewerbungsmappenunterlagen. Auf der ersten Seite präsentiert der Bewerber seine Sozialdaten und fügt Informationen über seine aktuelle Position hinzu. Die von uns sonst eher für überflüssig gehaltene explizite Anführung der Rubriken Geburtsdatum/Geburtsort/Familienstand etc. wirkt hier in der Umkehrung der üblichen Reihenfolge als besonderes Stilmittel, das wie die gesamte Mappe auf einen sehr motivierten Bewerber mit hohen Qualitätsansprüchen schließen lässt.

Auf den folgenden zwei Seiten sind **Lebenslauf**, Berufspraxis und Ausbildung in einer neuen, beeindruckenden Weise präsentiert. Eine Extraseite gibt Auskunft über die Zusatzqualifikationen und behandelt das Weiterbildungsengagement. Auch ohne **Dritte Seite** eine gelungene Komposition! Selbst das **Anlagenverzeichnis** trägt zur ästhetischen Gesamtwirkung bei.

Zum **Foto**: Ein nicht alltägliches Foto für eine nicht alltägliche Bewerbungsmappe: Der Hintergrund ist – analog wie die Unterlagen aufgrund des durchgezogenen horizontalen Strichs – zweigeteilt; auf der Seite, der sich der Bewerber zuwendet, wird er heller und lebhafter. Dies erzeugt eine gewisse Dynamik. Wäre der Hintergrund durchgängig dunkel, würde sich die Person wegen des schwarzen Anzugs nicht ausreichend abheben.

Einschätzung

Die Bewerbungsmappe ist ein richtiges kleines Kunstwerk. Wirklich exzellent, vielleicht das beste Beispiel in diesem Buch.



© **STARK Verlag**

www.stark-verlag.de

info@stark-verlag.de

Der Datenbestand der STARK Verlag GmbH ist urheberrechtlich international geschützt. Kein Teil dieser Daten darf ohne Zustimmung des Rechteinhabers in irgendeiner Form verwertet werden.

STARK