



PÜTTJER & SCHNIERDA

Perfekte Bewerbungsunterlagen für Führungskräfte

Anschreiben – Lebenslauf –
Leistungsbilanz – Online-Bewerbung –
Telefoninterview

Mit
PÜTTJER &
SCHNIERDA

PROFIL
METHODE®



CD-ROM mit
interaktivem Bewerbungstraining

campus

Inhalt

Unser Karrierecoaching: Wie können Sie davon profitieren?	7	Gehaltsfrage: Wie formulieren Sie hier taktisch?	101
Bewerben mit der Püttjer & Schnierda- Profil-Methode®	9	Checkliste: Gehaltsfrage	103
Strategie: Sieben Kernkompetenzen, die Führungskräfte beweisen müssen	10	Bewerbungsfotos: Weiterhin gewünscht?	104
Coaching: Wie lässt sich die Wirkung Ihrer Einstellungsargumente steigern?	12	Checkliste: Bewerbungsfoto	108
Checkliste: Neun Erfolgstipps	15	Lebenslauf: Wie präsentieren Sie sich als Leistungsträger?	109
Gelungene Beispielbewerbungen: So überzeugen Führungskräfte	16	Checkliste: Lebenslauf	112
Bewerbung als Area Sales Manager	18	Leistungsbilanz statt Dritter Seite: Zusätzliche Argumente?	113
Bewerbung als Leiter System-/Netzwerkbetreuung	32	Checkliste: Leistungsbilanz	118
Bewerbung als Leiterin Marketing	44	E-Mail-Bewerbung: Welche Besonderheiten sind zu beachten?	119
Bewerbung als Business Development Manager	49	Checkliste: E-Mail-Bewerbung	121
Bewerbung als Projektmanager	55	Online-Lebenslauf: Bewerbungsformulare im Internet nutzen?	122
Bewerbung als Area Managerin	61	Checkliste: Online-Formulare	128
Bewerbung als Leiter Qualitätssicherung	64	Vollständigkeit: Was gehört in die Bewerbungsunterlagen?	129
Bewerbung als Vertriebsleiterin	68	Checkliste: Vollständigkeit der Unterlagen.....	134
Initiativbewerbung als Senior-Produktmanager	71	Nachfassmail oder Anruf: Wann sollten Sie nachhaken?	135
Initiativbewerbung als Logistikplaner	76	Checkliste: Richtig nachhaken	136
Suche: Wie finden Sie Ihre Wunschfirma?	83	Telefoninterview: Warum haben Sie sich bei uns beworben?	137
Checkliste: Stellensuche	87	Checkliste: Telefoninterview	141
Stellenausschreibungen: Erkennen Sie die Anforderungen an Führungskräfte?	88	Schlusswort	142
Checkliste: Auswertung von Stellenausschreibungen	94		
Headhunter und Personalberatungen: Wo liegen Ihre Informationsgrenzen?	95		
Checkliste: Umgang mit Headhuntern und Personalberatern	97		
Anschreiben: Können Sie Ihre Einstellungsargumente fokussieren?	98		
Checkliste: Anschreiben	100		

Unser Karrierecoaching: Wie können Sie davon profitieren?

Wir sind uns schon jetzt sicher, dass Sie viel zu bieten haben. Aber in Auswahlverfahren ist es so, dass nicht derjenige oder diejenige zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird, der am besten geeignet ist, sondern die Führungskraft, die sich am besten darstellen kann. Diesen Zustand können Sie bedauern, ändern können Sie ihn aber genauso wenig wie wir. Was Sie aber ändern können, ist die schriftliche Darstellung Ihrer individuellen Kenntnisse und Fähigkeiten und vor allem Ihrer vielfältigen und umfangreichen Erfahrungen.

Begeisterung am Handeln vermitteln

Wir sind in unseren Karrierecoachings immer wieder begeistert davon, wie viel gestandene oder künftige Führungskräfte zu bieten haben. Den wenigsten geht es darum, sich bloß formal mit Titeln wie Manager, Gruppenleiter, Projektleiterin, Abteilungsleiterin, Senior Manager, Hauptabteilungsleiter, Bereichsleiterin, Niederlassungsleiter, Geschäftsführerin, Managing Director, Vorstand, CFO (Chief Financial Officer), CIO (Chief Information Officer) oder CEO (Chief Executive Officer) zu schmücken.

Was Führungskräfte vielmehr auszeichnet, ist allgemein gesprochen eher die Begeisterung daran, Ideen in Handlungen umzusetzen. Unserer Beobachtung nach ziehen Führungskräfte ihre persönliche Befriedigung an der Arbeit daraus, täglich aufs Neue zu überzeugen, zu gestalten, aufzubauen oder zu optimieren. Und wenn es gelingt, diese Antriebsmomente in Form der richtigen Einstellungsargumente mit den Bewerbungsunterlagen zu verdeutlichen, kommt es zu den erwünschten Einladungen zu Vorstellungsgesprächen.

Vom guten zum exzellenten Bewerber

So selbstverständlich es sein sollte, dass Führungskräfte bereits mit der Bewerbungsmappe ihren außerordentlichen Leistungswillen dokumentieren, so ernüchternd ist jedoch die Praxis. Die Personal- und Fachverantwortlichen in den Firmen, die Entscheider »on top« wie Geschäftsführer, Niederlassungs- oder Bereichsleiter oder die beauftragten externen Personalberater suchen schließlich nicht bloß gute Bewerber, sondern exzellente Leistungsträger. Häufige Kritikpunkte, die zu einer Absage führen, sind grob gesprochen eher allgemein gehaltene Anschreiben, durchschnittliche

Standardlebensläufe, unklare Vorstellungen und insbesondere fehlende Einstellungsargumente. Dabei steckt der Teufel natürlich immer im (Bewerbungs-)Detail. Die meisten Bewerber versuchen sich mehr schlecht als recht durch die für sie anscheinend unangenehme Pflicht der Selbstdarstellung in Schriftform zu mogeln. Ein passgenaues, stärkenorientiertes und glaubwürdiges Profil lässt sich auf diese Weise aber nicht vermitteln.

Ihre Stärken und unsere Stärken

Aus unseren Coachings wissen wir, dass der gewünschte Bewerbungserfolg immer auch eine Frage der taktischen Selbstdarstellung ist. Nicht böser Wille, sondern mangelnde Erfahrung ist der Grund für die geschilderte Bewerbungsmisere. Schließlich bewerben sich Führungskräfte nicht jeden Tag, und Ihre Stärken liegen gewiss in anderen Arbeitsfeldern als in der professionellen Aufbereitung von Bewerbungsunterlagen. Wir dagegen erstellen und optimieren tagtäglich Bewerbungsunterlagen. Wir wissen, was Bewerberinnen und Bewerber die größten Probleme bereitet, wie Unterlagen passgenau aufbereitet werden können und wie die kleinen Brüche, die sich im Werdegang so mancher Führungskraft finden lassen, geglättet und in ein besseres Licht gerückt werden können. Und an diesen Erfahrungen im täglichen und professionellen Karrierecoaching von Führungskräften möchten wir Sie gerne teilhaben lassen.

Viele Praxisbeispiele warten auf Sie

Sie werden schnell feststellen, dass es sich lohnt, den Bewerbungsmarathon mit einem optimalen Start zu beginnen. Viel zu viele Führungskräfte unterschätzen die Wirkung einer

individuell aufbereiteten Bewerbungsmappe. Sie glauben, dass sie es mit den Unterlagen nicht ganz so genau nehmen müssten, denn schließlich verfügten sie über eine umfangreiche Berufserfahrung – die sie dann ja »nur noch« im Vorstellungsgespräch zu vermitteln hätten. Bei dieser Argumentation wird aber leider übersehen, dass Einladungen zum persönlichen Kennenlernen gar nicht erst ausgesprochen werden, wenn die Bewerbungsunterlagen nicht überzeugen. Liegt dann die zehnte Absage im Briefkasten, hat man sich unbedacht viele Türen auf einem engen Markt zugeschlagen – und das gerade im Bewerbungsprozess doch eher labile Selbstwertgefühl ist erst einmal beschädigt.

Damit Sie sich von Anfang an im vollen Bewusstsein Ihrer beruflichen Stärken präsentieren können, sollten Sie unser Insiderwissen im täglichen und professionellen Karrierecoaching von Führungskräften nutzen. Lassen Sie sich mithilfe der vielen Positivbeispiele, Praxistipps und Checklisten anschaulich zeigen, wie Sie

- **die sieben Kernkompetenzen, die Führungskräfte beweisen müssen, im Anschreiben und im Lebenslauf verdeutlichen,**
- **die Wirkung Ihrer Einstellungsargumente mit unseren Coachingtipps nachhaltig steigern,**
- **die Anforderungen in Stellenanzeigen erkennen,**
- **plausible Belege für Ihre Führungskompetenz, Ihre fachlichen Kenntnisse und Ihre persönlichen Fähigkeiten finden,**
- **überzeugende Anschreiben verfassen,**
- **strukturierte und aussagekräftige Lebensläufe verfassen,**
- **einen roten Faden in ihrer beruflichen Entwicklung herausarbeiten,**
- **Headhuntern und Personalberatern bei Bedarf Informationsgrenzen aufzeigen,**
- **gute Bewerbungsfotos anfertigen lassen (freiwillig, AGG),**
- **mit einer Leistungsbilanz Zusatzpunkte sammeln,**
- **komplette Bewerbungsmappen sinnvoll zusammenstellen und per E-Mail oder Post versenden und**
- **spezielle Fangfragen in sich anschließenden Telefoninterviews souverän beantworten.**

Bevor Ihr Coachingprogramm jetzt gleich startet, erfahren Sie, nach welcher Methode unsere Empfehlungen ausgerichtet sind: Wir möchten Ihnen die Püttjer & Schnierda-Profil-Methode® vorstellen.