

Karriere-Fahrplan: Sarah M.

Senior Controllerin, 34, Raum Frankfurt. Erstellt nach dem Karriere-Kick-off am 29. August (Beispieldatum), auf Basis von Fragebogen, CV- und LinkedIn-Sichtung, Karriere-Potentialtest und der 90-minütigen Session.

Dies ist ein Muster mit einer fiktiven Person. Es zeigt dir vor deiner Buchung, was du nach dem Kick-off konkret in der Hand hältst: Aufbau, Tiefe und Tonlage sind echt, nur die Person ist erfunden. Dein Fahrplan wird individuell für dich erstellt und ist in der Regel 4 bis 6 Seiten lang.

1 · DEINE AUSGANGSLAGE

Du bist seit sechs Jahren Controllerin im selben Industrieunternehmen, seit zwei Jahren mit Senior-Titel, und hast fachlich längst Teamlead-Aufgaben übernommen: Du betreust die Forecast-Prozesse für zwei Werke und arbeitest den neuen Kollegen ein. Befördert wird auf deiner Stelle trotzdem niemand, das hat dir dein Vorgesetzter im letzten Jahresgespräch indirekt bestätigt. Deine bisherigen 14 Bewerbungen auf Teamlead-Stellen haben zwei Erstgespräche und zwölf Absagen gebracht, die meisten schon in der Screening-Phase. Das liegt nicht an deiner Qualifikation, sondern daran, dass dein CV dich als Sachbearbeiterin der eigenen Aufgabenliste erzählt statt als Führungskraft im Wartestand. Genau das stellen wir um.

2 · DEIN STÄRKENPROFIL AUS DER PERSONALLEITER-PERSPEKTIVE

- **Du hast bereits Führungsbeweise, du nennst sie nur nicht so.** Einarbeitung neuer Kollegen, fachliche Steuerung von zwei Werkscontrollern, Vertretung der Teamleitung im Monatsabschluss: Das sind exakt die Belege, die ich als Personalleiter bei einer ersten Führungsrolle sehen will.
- **Systemumstellung als Trumpfkarte.** Du hast die Migration auf SAP S/4HANA im Controlling mitgetragen. Diese Erfahrung wird in fast jeder zweiten Teamlead-Ausschreibung explizit gesucht und steht bei dir aktuell in einem Halbsatz unter "Sonstiges".
- **Zahlen plus Kommunikation, eine seltene Kombination.** Dein Potentialtest zeigt ein klares Muster: analytische Präzision gepaart mit dem Antreiber, Dinge verständlich zu machen. Im Interview wirkt das als ruhige Souveränität, das ist bei Controlling-Führungsrollen dein größter Hebel gegen Mitbewerber mit reinem Fachprofil.
- **Branchenkenntnis mit Wechselwert.** Produzierendes Gewerbe mit Werkscontrolling ist übertragbar auf Maschinenbau, Automotive-Zulieferer und Prozessindustrie. Du suchst also nicht in einer Nische, sondern in drei Branchen gleichzeitig.

3 · DEIN ZIELBILD: PRIORISIERTE ZIELROLLEN MIT MARKTKOMMENTAR

PRIORITÄT	ZIELROLLE	MARKTEINSCHÄTZUNG	GEHALTSRAHMEN (BRUTTO/JAHR)
1	Teamlead Controlling Industrie/Maschinenbau, Rhein-Main	Solide Stellenlage: aktuell 15 bis 20 offene Positionen im Pendelradius. Gesucht werden fast überall Forecast-Verantwortung, S/4HANA und erste Führungserfahrung, alle drei kannst du belegen.	78.000 bis 88.000 €
2	Senior Controller mit Führungsperspektive Konzern oder größerer Mittelstand	Die Absicherung: deutlich mehr Stellen, geringere Hürde. Wichtig ist, im Gespräch die Führungsperspektive schriftlich zu verankern (Entwicklungspfad, Zeithorizont), sonst wiederholst du deine jetzige Situation.	72.000 bis 80.000 €
3	Projektleitung Controlling-Transformation S/4HANA-Rollouts, Prozessindustrie	Der Joker: weniger Stellen, aber wenig Konkurrenz mit deinem Profil. Führung über Projektverantwortung statt Disziplinarverantwortung, ein sauberer Zwischenschritt, falls Priorität 1 länger dauert.	75.000 bis 85.000 €

Dein aktuelles Gehalt (68.500 €) liegt unter Markt für dein Profil. Die Spannen oben sind konservativ aus aktuellen Ausschreibungen und Vergütungsdaten abgeleitet, deine Untergrenze für Verhandlungen legen wir im Gehaltsteil fest.

4 · DEINE POSITIONIERUNG: DER ROTE FADEN

"Ich bin Controllerin mit sechs Jahren Werks-Erfahrung, die ein zweiköpfiges Team fachlich steuert, eine S/4HANA-Migration im Controlling mitgetragen hat und jetzt den formalen Führungsschritt geht, weil ich ihn inhaltlich längst mache."

Diese zwei Sätze sind wörtlich nutzbar: als Kern deines LinkedIn-About, als Antwort auf "Erzählen Sie mal von sich" und als Leitplanke für jedes Anschreiben. Alles, was in deine Unterlagen kommt, muss auf diesen Faden einzahlen, alles andere fliegt raus.

WARUM DIESE REIHENFOLGE

Priorität 1 ist keine Wunschliste, sondern die Rolle mit dem besten Verhältnis aus Stellenlage, Profil-Passung und Gehaltssprung. Priorität 2 hält deine Pipeline gefüllt und nimmt den Druck aus einzelnen Absagen. Priorität 3 nutzt einen Marktvorteil, den die meisten Bewerber übersehen. Du bewirbst dich parallel auf alle drei, mit unterschiedlich zugeschnittenen Unterlagen, nicht mit einem Einheits-CV.

5 · DEINE BAUSTELLEN, PRIORISIERT

#	WAS	WARUM ES DICH INTERVIEWS KOSTET	WIE WIR ES BEHEBEN
1	CV erzählt Aufgaben statt Führung	Recruiter suchen bei Teamlead-Stellen in 30 Sekunden nach Führungsbelegen. Deine stehen versteckt in Aufzählungspunkt 4 von 7.	CV komplett neu aufbauen: Führungs- und Projektbeweise nach oben, jede Station mit Ergebnis und Zahl.
2	LinkedIn-Profil unsichtbar	Headline "Senior Controllerin bei [Firma]" matcht keine Recruiter-Suche nach "Teamlead Controlling". Du wirst schlicht nicht gefunden.	Headline und About auf die Zielrolle ausrichten, Kompetenzen nach Recruiter-Suchlogik, Open-to-Work gezielt nur für Recruiter.
3	Bewerbungen ohne Stellenbezug	Deine bisherigen Anschreiben sind austauschbar. Wer selbst Stellenanzeigen schreibt, erkennt Serienbriefe sofort.	Anschreiben-Mastervorlage mit variablen Blöcken je Zielrolle, Anpassung pro Stelle in 20 Minuten statt 2 Stunden.
4	Interview-Nervosität bei Führungsfragen	Zwei Erstgespräche, zweimal an "Wie würden Sie führen?" gescheitert, weil du auf Fachfragen vorbereitet warst, nicht auf Führungsszenarien.	Mock-Interview im Ernstfall-Modus mit genau diesen Szenarien, plus vorbereitete Beispielgeschichten nach klarem Muster.

6 · DEINE SUCHSTRATEGIE

KANÄLE UND FREQUENZ

LinkedIn und StepStone als Hauptkanäle, gespeicherte Suchen für alle drei Zielrollen, täglich 10 Minuten sichten. **3 bis 5 qualifizierte Bewerbungen pro Woche** statt 15 Serienbriefe pro Monat: Qualität schlägt Frequenz, deine bisherige Absagenquote ist ein Streuungs-, kein Qualifikationsproblem.

NETZWERK-HEBEL

Dein unterschätzter Vorteil: **zwei ehemalige Kollegen sitzen heute bei Zielfirmen** aus Priorität
 1. Ein ehrliches "Ich orientiere mich, wie ist es bei euch?" ist keine Bittstellerei, sondern der Weg, auf dem in Deutschland ein großer Teil der Führungsstellen tatsächlich besetzt wird. Skript dafür bekommst du im Paket.

Sichtbarkeitsschutz: Dein Arbeitgeber soll nichts merken. Open-to-Work nur im Recruiter-Modus, keine öffentlichen "Ich suche"-Posts, Referenzen erst ab Angebotsphase.

7 · DEINE NÄCHSTEN SCHRITTE: DIE 30-TAGE-LISTE

Jeder Schritt trägt eine Markierung: **MACHST DU SELBST** heißt, du brauchst dafür niemanden. heißt: allein machbar, aber mit Begleitung schneller und auf Personalleiter-Niveau.

ÜBERNEHME ICH IM PAKET

- | | | |
|----------|--|-------------------------------|
| 1 | Gespeicherte Suchen für alle 3 Zielrollen anlegen
LinkedIn + StepStone, Suchbegriffe aus diesem Fahrplan, tägliche Benachrichtigung. | MACHST DU SELBST |
| <hr/> | | |
| 2 | Die 2 Netzwerk-Kontakte anschreiben
Kurze, ehrliche Nachricht, kein Bewerbungsanhang. Ziel ist ein Kaffee, kein Job. | MACHST DU SELBST |
| <hr/> | | |
| 3 | CV komplett neu schreiben, führungsorientiert
Neuaufbau nach Zielrollen-Logik, jede Station mit Ergebnis und Zahl, S/4HANA prominent. | ÜBERNEHME ICH IM PAKET |
| <hr/> | | |
| 4 | LinkedIn-Profil auf Recruiter-Suchlogik umbauen
Headline, About mit dem roten Faden von Seite 2, Kompetenzen, Open-to-Work-Einstellung. | ÜBERNEHME ICH IM PAKET |
| <hr/> | | |
| 5 | Anschreiben-Mastervorlage für 3 Zielrollen erstellen
Variable Blöcke je Rolle, damit jede Bewerbung Stellenbezug hat, ohne bei null zu starten. | ÜBERNEHME ICH IM PAKET |
| <hr/> | | |
| 6 | Erste 5 Bewerbungen mit neuen Unterlagen versenden
Du wählst die Stellen, du sendest ab. Im Paket prüfe ich vorher jede auf Passung und Keywords. | MACHST DU SELBST |
| <hr/> | | |
| 7 | Führungsfragen trainieren, bis sie sitzen
Mock-Interview mit den Szenarien aus Baustelle 4, mit ehrlichem Feedback aus der Personalleiter-Perspektive. | ÜBERNEHME ICH IM PAKET |
| <hr/> | | |
| 8 | Gehaltsuntergrenze und Zielzahl festlegen
Auf Basis der Spannen von Seite 2, bevor das erste Gespräch danach fragt. | MACHST DU SELBST |

8 · MEINE EMPFEHLUNG

Momentum (2 Monate) ist für dich das richtige Paket: Deine Unterlagen brauchen den kompletten Neuaufbau (Schritte 3 bis 5), und die zwei gescheiterten Erstgespräche zeigen, dass die Begleitung bis in die Interviews der eigentliche Engpass ist. Rückenwind wäre Overkill, du hast Zeit für die Suche. Startklar würde dich genau an der Stelle allein lassen, an der es zuletzt gescheitert ist.

Anrechnung: Bis zum 12. September (14 Tage nach diesem Fahrplan) werden deine 449 € aus dem Kick-off voll auf den Paketpreis angerechnet. Entscheidest du dich gegen ein Paket, ist dieser Fahrplan deine Arbeitsgrundlage, alle Schritte sind auch allein umsetzbar.