

(C) Passen Sie Ihre Bewerbung ans konkrete Stellenangebot an und bleiben Sie authentisch

4) Unterscheiden Sie verschiedenartige Kriterien

- 5) Heben Sie wichtiges hervor und achten Sie auf Ihre Sprache
- 6) Seien Sie spezifisch, so dass die Übereinstimmung mit dem Anforderungsprofil deutlich wird
- 7) Untermauern Sie Ihre Schlüsselkompetenz(en) mit Beispielen

Arten von Kriterien

- Muss-Kriterien (häufig ein bestimmter Studienabschluss und / oder eine spezifische Weiterbildung)
- Kriterien, bei denen eine gewisser Spielraum besteht („vorzugsweise mit Erfahrung in ...“)
- Kriterien, die Ihnen Ihre Chance zur Differenzierung bieten

Die **Muss-Kriterien** werden in der Regel im tabellarischen Lebenslauf abgehandelt; gehen Sie davon aus, dass mehrere Mitbewerber diese ebenfalls erfüllen.

Wenn Sie einzelne **Kriterien mit Spielraum** nicht erfüllen, gehen Sie darauf ein und legen Sie dar, warum Sie trotzdem geeignet sind.

Matchentscheidend ist, dass Sie Elemente finden, die Sie von den übrigen Bewerbern abheben -> **Chance zur Differenzierung**

Das ist natürlich keine exakte Wissenschaft, denn Sie kennen in der Regel die übrigen Bewerber nicht (was bei internen Bewerbungen anders sein kann); aber: je besser Sie sich in den Auftraggeber (primär künftiger Linienchefs, aber auch Headhunter, Personalvermittler, internes HR) versetzen können, desto besser kann es Ihnen gelingen, den entscheidenden Punkt zu Ihren Gunsten zu machen. Die folgenden Abschnitte befassen sich damit.