

(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**

Schlüsselkompetenzen

Im konkreten Fall werden nicht alle Ihre Kompetenzen gleich bedeutend sein. Wählen Sie darum nur die allerwichtigsten aus, diese aber beschreiben Sie (im Bewerbungs- / Motivationsschreiben) ausführlicher, möglichst mit konkreten Beispielen, die belegen, **was** Sie erreicht haben (Evidenzen), evtl. auch **wie** Sie die Ziele erreicht haben, und wie das Ihrem künftigen Arbeitgeber nützlich sein könnte.

Das «**wie**» kann sehr wichtig sein, weil es viel über Sie aussagt (z.B. Führungsstil, Teamfähigkeit, Entwicklung Ihrer Mitarbeiter, Menschenbild, Vorbild), aber auch, ob Sie sich bewusst an Regeln verschiedenster Art gehalten haben (compliance), was heute immer wichtiger wird. Je nach Situation werden Sie beispielsweise ethische Fragen, moralische Dilemmas, mit denen Sie gelernt haben umzugehen, ansprechen können. Ob das sinnvoll ist, kann natürlich nur im Einzelfall beurteilt werden; je nach Anforderungsprofil, (vermuteter) Kultur, kann das ein entscheidender Differenzierungsfaktor sein. Für ein Interview sollten Sie sich aber in jedem Fall damit auseinandersetzen.

Wo hat das «wie» bei schwierigen beruflichen Aufgaben eine grosse Rolle gespielt? (z.B. als Sie verantwortlich waren für Abbaumassnahmen, Neuaufbau, Innovationen, andere Veränderungsprojekte) -> Reflexion (zeigt, dass Sie fähig sind, Ihr Verhalten zu hinterfragen)

Aus den Beispielen, die Ihre Schlüsselkompetenzen belegen, ergeben sich auch die sinnvollsten Referenzen

Notieren Sie Namen möglicher Referenzgeber
