



Erfolgreich bewerben mit der You-Me-We-Formel

Mit dem Thema „Bewerbung schreiben“ kommen fast alle Lernenden früher oder später in Berührung. Insbesondere wenn sie ein Anschreiben formulieren müssen, stellen sie fest, dass dies der Übung bedarf. Das Anschreiben – oft auch „Motivationsschreiben“ genannt – gibt einer Bewerbung eine persönliche Note und kann dafür sorgen, dass eine Bewerbung sich von anderen abhebt. Doch klagen Personalverantwortliche immer wieder darüber, dass Anschreiben unstrukturiert sind, sich nicht auf die Stellenanzeige und das Unternehmen beziehen oder unvollständig eingereicht werden. Bewerbende zählen etwa in ihrer Bewerbung ihre Stärken und Talente auf, doch vergessen dabei, dies anhand von Beispielen zu belegen.

Auch bei Bewerbungen halten zunehmend digitale Tools Einzug – so gibt es u. a. Apps, die den Lebenslauf fast von selbst generieren. Dabei zeigt gerade das Anschreiben, wie gut sich Interessierte mit dem Unternehmen auseinandergesetzt haben. Mithilfe der You-Me-We-Formel lernen die Schülerinnen und Schüler, ihr Bewerbungsschreiben sinnvoll zu strukturieren. Anhand eines Erklärfilms verbessern sie ihre Präsentationskompetenz – und setzen diese im Zusammenhang mit ihrer fiktiven Bewerbung um.

Überblick

Themenbereich	Berufsorientierung, Berufs- und Arbeitswelt
Vorwissen	Bewerbungsprozess
Zeitbedarf	2 Unterrichtsstunden
Methoden	Kopfstandmethode, Kugellager oder Think-Pair-Share
Kompetenzen	Die Schülerinnen und Schüler ... <ul style="list-style-type: none">◆ können Fehler bzw. Hürden im Bewerbungsprozess nennen und Stellenanzeigen analysieren.◆ kennen die You-Me-We-Formel und verfassen nach dem Schema ein Anschreiben.◆ werden sich anhand ihrer Tätigkeiten und schulischen Leistungen über ihre Stärken bewusst und trainieren, wie sie diese in einem Anschreiben formulieren können.◆ erörtern Chancen und Risiken neuer bzw. digitaler Bewerbungsverfahren.
Schlagworte	Bewerbungsprozess, You-Me-We-Formel
Autoren	Timo Schuh und Anke Söllner
Redaktion	RAABE – Dr. Josef Raabe Verlags-GmbH
Produktion	Klett MINT (Oktober 2022)



Bewerben

Der Fachkräftemangel, der „war for talents“, und die hohe Wechselbereitschaft von Beschäftigten haben die Machtverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verändert. 93% aller Unternehmen in Deutschland sind nach Angaben des Onlinekarriereportals www.monster.de im Jahr 2022 auf Personalsuche. Diese Verschiebung verändert auch den Bewerbungsprozess bzw. die Personalauswahl. Selbst die One-Click-Bewerbung, über die sich Interessierte schnell mit ihren Daten aus Karriereportalen bewerben können, ist von Unternehmen akzeptiert. Auch alteingesessene Firmen verzichten mittlerweile auf das klassische Anschreiben. Obwohl dies auch bei zahlreichen Bewerberinnen und Bewerbern auf Gegenliebe stößt, bleibt das klassische Bewerbungsverfahren immer noch von großer Bedeutung. Eine übersichtliche Struktur erhöht die Chance, zum Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Hierfür ist oft der erste Blick auf die Bewerbung entscheidend.

Fotos und Bewerbungsschreiben zeigen allerdings auch nur, wie sich die Bewerberinnen und Bewerber selbst sehen bzw. gesehen werden möchten. Während der Corona-Pandemie wurden 4 von 5 Bewerbungsgesprächen online geführt. Dieser Trend könnte auch dauerhaft erhalten bleiben, auch wenn ein persönliches Kennenlernen (auch nach einem bereits erfolgten digitalen Treffen) oft zusätzlich genutzt wird, um zu prüfen, ob die Bewerberinnen und Bewerber und das Unternehmen zusammenpassen. Eine Umfrage unter Personalmanagerinnen und Personalmanagern deutet darauf hin, dass das klassische Anschreiben unwichtiger und Referenzen bzw. Arbeitszeugnisse relevanter werden könnten. Das soziale Netzwerk „LinkedIn“ ermöglicht es, dass Mitglieder sich ihre Kompetenzen per Endorsement-Funktion von anderen Mitgliedern bestätigen lassen. Da auch hier Zweifel an der Objektivität dieser externen Bewertungen angebracht sind, versuchen Startups wie Firstbird diese Methode für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber digital zu standardisieren.

Andere Job-Apps entwickeln aus dem Trend, Bewerbungen zunehmend zu anonymisieren, Geschäftsmodelle. Das Digital-Matching-Unternehmen Truffls stellt in Anlehnung an die Dating-App Tinder zunächst eine anonyme Übereinstimmung anhand möglichst objektiver Kriterien zwischen Bewerberinnen bzw. Bewerbern und dem Unternehmen her. Im Falle eines „Matches“ wird die Anonymisierung aufgehoben. Formelle Bewerbungen könnten so perspektivisch sogar überflüssig werden, allerdings stellt sich hier natürlich auch die Frage, ob so nicht manche Bewerberinnen und Bewerber von der KI „ausortiert“ werden, die sich vielleicht doch für die Stelle bzw. das Unternehmen eignen würden. Die Generationen Y und Z haben eine hohe Affinität gegenüber digitalen Lösungen. Selbst Computerspiele halten Einzug in die Personalauswahl. Dieses Entertainment erzeugt Daten, über die wiederum psychologische Erkenntnisse, z. B. über Konzentrationsfähigkeiten, gewonnen werden können. Chatbots unterstützen Personalabteilungen, indem sie standardisierte Abläufe automatisieren. Fakt ist aber auch, dass ein Drittel aller Stellen über persönliche Kontakte, z. B. durch Empfehlung von Bekannten, besetzt wird.

Literaturhinweise:

Frey, Thomas (2020): #BeWerbung. Wie Sie Ihren Traumjob suchen, finden und bekommen. Berlin: Springer-Verlag.

Rassek, Anja (2021): You-Me-We-Formel in der Bewerbung. Genialer Aufbau-Tipp. In: Karrierebibel: You-Me-We-Formel in der Bewerbung: Genialer Aufbau-Tipp (karrierebibel.de).

Schrammel, Tamara (2019): Die erste Bewerbung für Schüler und Studierende. Ein persönlicher Ratgeber für Ausbildung, Gap-Jahr, (Duales) Studium und Praktika. Berlin: Springer-Verlag.

Unterrichtsverlauf

Zeit	Phase	Inhalte	Materialien	Tipps / Hinweise
1. Unterrichtsstunde: Erarbeitung eines Anschreibens				
10'	Einstieg I	Die SuS gehen der Frage „Was weiß ich über das Thema Bewerbung?“ auf den Grund.	Arbeitsblatt 1: Verkehrte Welt? – Brainstorming mit der Kopfstandmethode	Methode: Kopfstandmethode
20'	Erarbeitung I	Die SuS lernen das Verfassen eines Bewerbungsschreibens nach der You-Me-We-Formel. Anschließend analysieren sie eine Stellenanzeige und entwickeln ein Anschreiben.	M1 You-Me-We-Formel in der Bewerbung: Genialer Aufbau-Tipp M2 Beispiel für ein Anschreiben Arbeitsblatt 2: Ein Bewerbungsschreiben nach der You-Me-We-Formel	SuS können ggf. als vorbereitende Hausaufgabe eine passende Stellenanzeige heraussuchen. Die Ausformulierung des Anschreibens erfolgt als Hausaufgabe.
15'	Erarbeitung II	Die SuS sehen ein Video zur Präsentationskompetenz und notieren die wichtigsten Punkte.	Erklärfilm: Präsentationskompetenz	Die Erstellung der Präsentation kann als Hausaufgabe fortgesetzt werden. In diesem Fall empfiehlt sich die Aufzeichnung per Smartphone.
2. Unterrichtsstunde: Neue Bewerbungsformen – Chance oder Risiko?				
20'	Sicherung	Die SuS erstellen (sofern dies keine Hausaufgabe war) eine Präsentation, präsentieren sich als Bewerberin oder Bewerber (Video oder Präsentation) ihrem Gegenüber und bekommen Feedback.	Erklärfilm: Präsentationskompetenz	
10'	Vertiefung	Die SuS werden mit „neuen“ Bewerbungsformen vertraut, die in anderen Ländern bereits üblich sind.	M3 Neue Trends im Bewerbungsverfahren	Methode: Think-Pair-Share oder Kugellager
15'	Erarbeitung III	Die SuS diskutieren, ob neue Bewerbungsformen, wie z. B. anonymisierte Bewerbungen, erstrebenswert sind.		Methode: Think-Pair-Share oder Kugellager

Arbeitsblatt 1: Verkehrte Welt? – Brainstorming mit der Kopfstandmethode

Was muss ich tun, damit ein Unternehmen mich aufgrund meiner Bewerbung mit hoher Wahrscheinlichkeit **NICHT** zu einem Bewerbungsgespräch einlädt?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

Tipps für eine erfolgreiche Bewerbung:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

Aufgabe

- 1** Gehen Sie in Vierergruppen zusammen.
 - a) Führen Sie ein Brainstorming durch und überlegen Sie sich, wann ein Unternehmen Sie mit hoher Wahrscheinlichkeit aufgrund Ihrer Bewerbung nicht zu einem Bewerbungsgespräch einladen wird.
 - b) Kehren Sie in einem zweiten Schritt die Ergebnisse Ihres Brainstormings ins Positive um und erstellen Sie eine Liste mit Aspekten, die Sie bei einer Bewerbung beachten sollten.

M1

You-Me-We-Formel in der Bewerbung: Genialer Aufbau-Tipp

Die Struktur im Anschreiben: You, Me, We!

Das „You, Me, We!“ Prinzip ist eine gute Faustregel für den Aufbau von professionellen Bewerbungsschreiben. Sie ist sowohl für einfache Bewerbungen als auch für Initiativbewerbungen und Motivationsschreiben sehr gut geeignet.

5 Das „You“

„You“

Im ersten Teil („You“) sollte ein direkter Bezug zum Unternehmen und der angestrebten Stelle hergestellt werden. Dieser sollte jedoch nicht bereits nach der Anrede verloren gehen. Es ist zu beachten, dass möglichst konkrete Aussagen gegenüber dem Ansprechpartner getroffen werden. „Ich möchte gern für ein großes, erfolgreiches Unternehmen arbeiten“ ist keine geeignete Begründung. Folgende Fragen gilt es im Anschreiben der Bewerbung zu beantworten:

- 15 ♦ Was unterscheidet genau dieses große, erfolgreiche Unternehmen von den anderen? (z. B. Marktführer, innovative Ideen, etc.)
- ♦ Was bringt mir eine Anstellung bei diesem Arbeitgeber? (z. B. fachliche und persönliche Weiterentwicklung, hohe Verantwortung, etc.)

Das „Me“

„Me“

Der nächste Abschnitt („Me“) widmet sich dem Bewerber selbst. Hier sollten die eigenen Stärken, auf fachlicher und persönlicher Ebene, angesprochen und möglichst durch Beispiele belegt werden. Dabei sollten allerdings nicht einfach die Informationen aus dem Lebenslauf bzw. anderen Bewerbungsunterlagen übernommen werden. Besser ist es, konkrete Angaben zu machen, die sich mit den Aufgaben im Rahmen der angestrebten Stelle decken. Wichtige Fragen sind hierbei:

- 25 ♦ Warum sollte der Arbeitgeber gerade mich einstellen?
- ♦ Was unterscheidet mich von anderen Bewerbern?
- ♦ Welche meiner Qualifikationen passen besonders gut zur Stelle?
- 35 ♦ Habe ich besondere Erfolge oder Meilensteine vorzuweisen?

Das „We“

„We“

Im letzten Teil des Anschreibens („We“) wird ein Blick in die Zukunft geworfen. Hier sollte klar werden, dass beide Seiten profitieren, die Anstellung also eine Win-win-Situation darstellt. Einerseits wird dabei auf die eigenen beruflichen Ziele eingegangen, gleichzeitig sollte aber auch klar werden, welchen Teil der Bewerber selbst zur

Erreichung der Unternehmensziele beitragen kann. Ein besonderes Augenmerk im Anschreiben gilt hier:

- 45 ♦ Der eigenen Entwicklung in fachlicher und persönlicher Hinsicht. „Wo möchte ich hin?“
- ♦ Wie kann ich meine Kompetenzen nutzbringend für das Unternehmen einsetzen?
- 50 ♦ Der Hinweis auf die freudige Erwartung einer Einladung zum Vorstellungsgespräch zählt ebenfalls zum „We“-Abschnitt.

[...] Optional [...] beantworten Sie [...] die im Rahmen der Ausschreibung gestellten Fragen, z. B. zu Gehaltsvorstellungen, Voll- oder Teilzeitbeschäftigung, Arbeitsstandort und anderen Faktoren. Wenn in der Ausschreibung Fragen enthalten sind, so lassen sich diese meist kurz in einem Satz abhandeln. Wichtig ist nur, dass diese Fragen nicht einfach ignoriert oder vergessen werden. [...]

- 60 ♦ Eine eventuelle Kündigungsfrist und ein daran anknüpfender frühester Einstiegstermin [...]
- ♦ Falls gefordert, so müssen Sie Ihre Gehaltsvorstellung angeben [...]

Mit seiner Bewerbung bittet der Bewerber nicht um einen Job, sondern preist seine Notwendigkeit für das Unternehmen an. Bewerber und Konjunktiv sind zwei ungleiche Freunde. Worte wie hätte, wäre und würde haben in einer Bewerbung nichts verloren. Der Bewerber ist sich seiner Fähigkeiten sicher und findet keine Verwendung für unsichere Floskeln. Begegnen Sie dem Personaler auf Augenhöhe, aber selbstverständlich auch nicht mit Überlegenheit! [...]

Soft Skills

In jeder Ausschreibung lassen sich Informationen darüber finden, welche Soft Skills (persönlichen Eigenschaften) der Arbeitgeber von seinen Angestellten erwartet. Ist eine ausgeprägte Teamfähigkeit oder eine unternehmerische Denk- und Handlungsweise gefragt, sollte in dem Bewerbungsschreiben darauf eingegangen werden. Fundieren Sie Ihre Stärken im Optimalfall mit Beispielen aus Ihrem beruflichen Werdegang. [Es gibt auch die sogenannten Hard Skills, die sehr konkrete und nachweisbare Fähigkeiten beschreiben. Dies können zum Beispiel Sprachkenntnisse, Abschlüsse von Kursen oder Seminaren oder Beherrschung von verschiedenen Programmen sein. Aus den Zeugnissen oder Urkunden im Anhang der Bewerbung sollten die Hard Skills hervorgehen.]

M2

Beispiel für ein Anschreiben

Tian Schneider
 Feuergasse 12
 71522 Backnang
 Tian.Schneider@email.de
 0173 123123123

Backnang, 23.03.2022

ArsArtis
 z. H. Frau Gilbers
 Fichtenstraße 24
 70173 Stuttgart

Bewerbung um einen dualen Studienplatz im B. A. Mediendesigner

„You“

Sehr geehrte Frau Gilbers,

vielen Dank für das aufschlussreiche Gespräch, das ich mit Ihnen auf der Jobmesse im Januar 2022 in Heilbronn führen durfte. ArtArtis wurde mir als ein innovatives Unternehmen präsentiert, das jungen Menschen vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten bietet. Heute sende ich Ihnen wie besprochen meine Bewerbungsunterlagen für das Duale Studium (Bachelor of Arts / Mediendesign) zu.

„Me“

Zurzeit besuche ich die elfte Klasse eines Gymnasiums in Backnang und werde im Juli 2023 mein Abitur machen. Meine Leistungsfächer sind Geschichte und Englisch.

Seit meiner frühen Jugend interessiere ich mich für digitale Fotografie. Angefangen habe ich mit Portraits, doch mittlerweile fotografiere ich auch regelmäßig auf Sportveranstaltungen. Der besondere Reiz an der Fotografie ist dabei für mich zum einen das Spiel mit Licht, Farben und Formen, um im entscheidenden Moment die Atmosphäre einzufangen. Zum anderen begeistert mich, wie durch die Bildbearbeitung (Photoshop) aus digitalen Fotos Kunstwerke entstehen. Die Faszination für Bilder und ihre Wirkung haben in mir den Wunsch gestärkt, mich auf diesem Gebiet weiterzuentwickeln und mich beruflich mit Medien und deren Wirkung zu befassen.

Seit diesem Schuljahr leite ich mit einer Klassenkameradin zusammen die AG „Digitale Fotografie“ an meiner Schule. Ich schätze die Arbeit in der Gruppe: den gemeinsamen Prozess des Überlegens, aber auch die anschließende Besprechung und Verbesserung der Bilder. Durch die Leitung der AG konnte ich bereits meine Teamfähigkeit sowie mein Verantwortungsbewusstsein und die Fähigkeit, zielstrebig Projekte zu verfolgen, unter Beweis stellen.

In meiner Theatergruppe und im Englisch Leistungskurs habe ich gelernt, selbstbewusst zu präsentieren und zu kommunizieren – auch auf Englisch.

„We“

Gerne möchte ich meine Erfahrungen und Kompetenzen in Ihrem Unternehmen einbringen und bei Ihnen den praktischen Teil des Dualen Studiums absolvieren. Ich freue mich auf eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch.

Meine Gehaltsvorstellung liegt bei 12.000 Euro brutto im Jahr.

Mit freundlichen Grüßen
 Tian Schneider

Arbeitsblatt 2: Ein Bewerbungsschreiben nach der You-Me-We-Formel

	Dafür stehen die Pronomen	Notizen zur Stellenanzeige
Einleitung „You“		
Hauptteil „Me“		
Schluss „We“		

Aufgaben

- 2** Lesen Sie sich den Text M1 durch und arbeiten Sie heraus, wofür die Pronomen der You-Me-We-Formel stehen. Tragen Sie dafür Stichworte in die erste Spalte des Arbeitsblatts „Ein Bewerbungsschreiben nach der You-Me-We-Formel“ ein.
- 3** Stellen Sie sich Folgendes vor: Sie selbst möchten sich bewerben und ein Bewerbungsschreiben verfassen. Gehen Sie folgendermaßen vor und nutzen Sie dabei das Arbeitsblatt „Ein Bewerbungsschreiben nach der You-Me-We-Formel“:
 - a) Suchen Sie sich eine für Sie interessante Stellenanzeige heraus. Nutzen Sie dafür die Seiten der Bundesagentur für Arbeit oder ein Jobportal wie z. B. Stepstone, Monster, indeed, meinestadt.de, oder Ähnliche. Mithilfe von Filtern können Sie das Angebot auf sich zuschneiden.
 - b) Warum begeistert Sie das Unternehmen? Machen Sie sich Notizen dazu.
 - c) Welche Soft Skills und welche Hard Skills erfordert die Stelle? Über welche verfügen Sie selbst? Notieren Sie diese in der zweiten Zeile der Tabelle stichpunktartig.
 - d) Verfassen Sie einen Schlussteil für das Anschreiben (Zeile 3).
 - e) **Hausaufgabe:** Verfassen Sie ein Anschreiben, in dem Sie die aufgestellten Punkte aufnehmen.



Erklärfilm: Präsentationskompetenz

Wie präsentiere ich Inhalte am besten, damit sie verständlich, prägnant und informativ bei meinem Publikum ankommen? Welche Medien setze ich ein und in welcher Form? Dieser kurze Erklärfilm unterstützt bei der Umsetzung einer gelungenen Präsentation und gibt Tipps für eine überzeugende Körpersprache sowie Rhetorik.

Aufgabe

- 4** Schauen Sie sich das Video zur Präsentationskompetenz an.
 - a) Notieren Sie sich die im Erklärfilm genannten Bausteine und Tipps für eine gelungene Selbstpräsentation.
 - b) Im Erklärfilm wird die Methode Impromptu-Speech vorgestellt. Bereiten Sie innerhalb von 5–10 Minuten eine Mini-Selbstpräsentation für Ihre Stellenausschreibung vor.
 - c) Präsentieren Sie sich zu zweit gegenseitig Ihre Präsentation. Geben Sie Ihrem Gegenüber anhand der Bausteine und Tipps Feedback: War alles Wichtige enthalten, wurde die Motivation klar, gab es einen Bezug zum Unternehmen? Optional kann die Mini-Präsentation auch mit dem Smartphone aufgenommen werden.

M3

Neue Trends im Bewerbungsverfahren

1 Bewerbungsfoto – Ja oder Nein?

In den USA, in England, in Frankreich oder auch in Spanien ist es verpönt, seiner Bewerbung, d. h. dem Lebenslauf, ein Foto beizufügen. Seit 2006 gilt in Deutschland nach dem Gleichbehandlungsgesetz, dass ein Unternehmen eine Bewerbung ohne Foto nicht grundsätzlich ablehnen darf.

2 Anonymisierte Bewerbungen

In einer anonymisierten Bewerbung kann von Personalverantwortlichen kein Rückschluss auf die sich bewerbende Person gezogen werden. Folglich verzichten diese Bewerbungen auf Angaben wie den Namen, das Alter, die Staatsangehörigkeit, das Geschlecht, die Konfessionszugehörigkeit, Hobbys, Jahreszahlen bzw. Zeiträume oder das Bewerbungsfoto. In den USA ist dieses Bewerbungsverfahren bereits die Regel.

3 Künstliche Intelligenz in Bewerbungsgesprächen

KI, also künstliche Intelligenz, kann auch im Bewerbungsverfahren zum Einsatz kommen. Durch die Verwendung von Software, die Fragen für Bewerbungsgespräche entwickelt, können Bewerberinnen und Bewerber besser miteinander verglichen werden. Ferner könnte KI bei der Analyse und dem Erstellen von Persönlichkeitsprofilen auf der Basis von Bewerbervideos verwendet werden.

4 Anschreiben im Bewerbungsverfahren?

Nach einer Umfrage des Unternehmens JobStairs verliert das klassische Bewerbungsschreiben im digitalen Bewerbungsprozess an Bedeutung. 62,5 Prozent der an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen geben an, dass das Bewerbungsschreiben nicht mehr verpflichtend sei. Die Hälfte der Unternehmen geht davon aus, dass es in den nächsten drei bis fünf Jahren verschwinden werde. Bei knapp einem Drittel ist es jedoch nach wie vor verpflichtend.

5 Bewerbung per App

2018 gründete Ferdinand Hauser das Unternehmen 360 Grad Bewerbung. Dabei handelt es sich um eine Art „Ghostwriting-Service“ für Bewerbungen.

7 Computerspiele im Bewerbungsprozess? Gamification bei der Jobsuche!

Einige wenige Unternehmen in Deutschland nutzen sogenannte Recruiting Games, um die Fähigkeiten der Bewerberinnen und Bewerber auf spielerische Weise schon vor dem eigentlichen Vorstellungsgespräch einschätzen zu können. Das können z. B. Szenarien in Spielen sein, in denen die Kandidatinnen und Kandidaten zeigen müssen, dass sie schnell handeln können, belastbar sind, unter Druck Entscheidungen fällen können und über eine gute Kombinationsgabe verfügen. Beispielsweise kann die Aufgabe lauten, einen Konzern zu leiten, mit anderen gemeinsam eine Stadt mit Straßennetz zu planen oder Ähnliches.

6 Bewerbungsgespräch digital – Chatbots statt Mensch?

Ein Bewerbungsgespräch, bei dem den Kandidatinnen bzw. Kandidaten Fragen gestellt werden, ist hinlänglich bekannt. Ein Bewerbungsgespräch, bei dem ein Chatbot die Fragen stellt, sollte wohl weit weniger verbreitet sein. In solch einem Verfahren arbeitet ein Bot ein Set von Fragen ab, wodurch Bewerberinnen und Bewerber schon einmal vorsortiert werden können.

Aufgabe

5 Lesen Sie sich die Bewerbungstrends in M3 durch.

a) Bewerten Sie in Einzelarbeit auf einer Skala, was Sie von den einzelnen Trends halten.

		1	2	3	4	5	6	7
+	finde ich gut	<input type="checkbox"/>						
↑	finde ich eher gut	<input type="checkbox"/>						
↕	teils / teils	<input type="checkbox"/>						
↓	finde ich eher nicht gut	<input type="checkbox"/>						
-	finde ich überhaupt nicht gut	<input type="checkbox"/>						

b) Diskutieren Sie die Aussagen im „Kugellager“ und besprechen Sie ausgewählte Aussagen abschließend im Plenum.