

Ihr Feedback ist gefragt!

Wofür überhaupt?

Für einen erfolgreichen Berufseinstieg ist es wichtig, die eigenen Stärken zu kennen und diese im Bewerbungsverfahren karrierewirksam darzustellen. Das ist allerdings gar nicht so einfach – vor allem wenn man die Anforderungen der Arbeitswelt noch nicht genau kennt.

Ihr Feedback kann dem Feedbackempfänger helfen, den Blick auf eigene Kompetenzen und Alleinstellungsmerkmale zu erweitern, zu schärfen oder ggf. zu verändern. „Blinde Flecken“ in der Selbstwahrnehmung werden systematisch verkleinert!

Zu was eigentlich?

Damit Ihr Feedback möglichst vielseitig und aufschlussreich ausfällt, sollte es sich auf unterschiedliche Kompetenzbereiche (Fach-, Methoden-, Sozial-, Selbstkompetenzen) beziehen. Haben Sie daher neben den fachlichen und methodischen Kenntnissen und Fertigkeiten auch die sozialen und personalen Stärken der Person im Blick! Sollten Sie nicht zu jedem Kompetenzbereich etwas sagen können, ist das kein Problem. Dann konzentrieren Sie sich einfach auf die übrigen Bereiche.

Richten Sie Ihre Rückmeldung an folgenden Leitfragen aus:

► Worin liegt die größte Stärke von XY?

► Mit welcher Frage-/Problemstellung würden Sie sich an XY wenden?

► Welchen Beitrag könnte XY aus Ihrer Sicht für den Erfolg eines Unternehmens leisten?

► In welcher Funktion/Position sehen Sie XY eher nicht?

► Was schätzen Sie besonders an XY?

Wie genau?

Versuchen Sie Ihr Feedback möglichst konkret zu halten, indem Sie es an einem spezifischen Verhalten festmachen oder sich auf eine bestimmte Situation beziehen. Unterscheiden Sie dabei zwischen der beschreibenden Beobachtung eines bestimmten Verhaltens („Du hast ... gemacht.“) und dessen subjektiver Bewertung („Das hat ... auf mich gewirkt.“).