

Situation

Welche Situation haben Sie vorgefunden?

Task

Was war Ihre persönliche Aufgabe?

Die STAR Methode

Result

Welches Ergebnis haben Sie erzielt?

Action

Was haben Sie konkret getan?

☞ Fehleinstellungen nehmen zu? Mehr Sicherheit durch strukturierte Interviews - S T A R-Methode ☞

50% der befragten Führungskräfte haben in den vergangenen 12 Monaten Mitarbeiter*innen eingestellt, welche sich danach als eine Fehleinstellung herausstellten (Studie 2/2022 - 1'500 Manager mit Führungsverantwortung).

Gerade im technischen Bereich werden die Ausbildung und Erfahrung ins Zentrum der Rekrutierung gestellt. Dazu kommen dann noch die üblichen Einstellungsfragen zur Persönlichkeit.

Entscheidend für eine erfolgreiche Einstellung ist, welche Fragen zur Persönlichkeit gestellt werden.

Aber mit Fragen zum Hobby und zu den Familienverhältnissen oder der bekanntesten Frage: «Was sind Ihre Stärken und Schwächen?» bewegen wir uns nur an der Oberfläche. Und so kommt es häufig trotz «gutem Bauchgefühls» oder «guter Menschenkenntnis» zu Fehleinstellungen.

Wie können wir also im Interview Persönlichkeitseigenschaften - Verhaltensweisen herausfinden, um Fehleinstellungen zu vermeiden?

☞ Die S T A R-Methode hilft:

- ◆ Situation: (Situation) Welche Situation haben Sie vorgefunden?
- ◆ Task: (Aufgabe) Was war Ihre Aufgabe?
- ◆ Action: (Handlung) Was haben Sie konkret getan?
- ◆ Result: (Ergebnis) Welches Ergebnis haben Sie erzielt?

Die S T A R-Methode ist eine Interviewtechnik, die mit 4 Fragen versucht, umfassende Informationen über die Fähigkeiten und Verhaltensweisen des Bewerbers, in einer bestimmten Situation, zu erhalten.

Unwahrheiten und erfundene (zu gut dargestellte) Fähigkeiten, lassen sich nach diesem Muster nur schwer konsistent erzählen. Sehr schnell verstrickt sich der Bewerber in Widersprüchen oder wir merken, dass die Geschichte nur an der Oberfläche kratzt und die erlebten Details fehlen.

Bisheriges Verhalten ist die beste Vorhersage für künftigen Erfolg!

Mit der S T A R-Methode können wir also ein (Bewerbungs-)Gespräch strukturieren, optimale Kandidaten zuverlässig erkennen und Fehlbesetzungen vermeiden.

☞ Haben Sie weitere Tipps, um Fehleinstellungen zu vermeiden?