

**Situation**  
Welche Situation  
haben Sie vorgefunden?

**Task**  
Was war Ihre  
persönliche Aufgabe?

**Result**  
Welches Ergebnis  
haben Sie erzielt?

**Action**  
Was haben Sie  
konkret getan?



☞ Ausgeschmückte Lebensläufe, Kenntnisse & Fähigkeiten, von denen man bei seinen neuen Mitarbeiter\*innen nur träumen kann - jede/r Vorgesetzte und HR Leiter\*in kennt das. ☞

🔗 Das Problem: Wie «entlarve» ich die ausgeschmückte Wahrheit und finde ich einen Kandidaten, bei dem nicht nur die harten Fakten passen, sondern auch die Persönlichkeit, die entscheidend für eine erfolgreiche Zusammenarbeit ist?

👉 Die Lösung: Die STAR-Methode

In meinem letzten Beitrag habe ich schon die Methode an sich vorgestellt. Kurz zusammengefasst:

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

👉 Wie wende ich diese Strategie nun konkret an? Hier einige Beispiele:

◆ Situation: Welche Situation haben Sie vorgefunden?

Welche Widerstände gab es? (war es eine Routineaufgabe oder eine «echte» Herausforderung)

Wie oft kam diese Situation vor? (wirkliche Erfahrung in schwierigen Situationen)

Wieso war die Situation für Sie schwierig?

Hätte nicht jeder diese Situation lösen können? Was war das Besondere Ihrer Herausforderung?

◆ Task: (Aufgabe) Was war Ihre Aufgabe?

Wer hat Ihnen den Auftrag gegeben? (war der Bewerber im Lead oder hat er nur mitgemacht?)

Von wem wurden Sie noch unterstützt? (seine eigene Leistung oder hat er nur mitgearbeitet?)

Was war Ihr Ziel? (waren die Aktionen zielführend?)

◆ Action: (Handlung) Was haben Sie konkret getan?

Was haben Sie gemacht? Wie sind Sie genau vorgegangen?

Hatten Sie eine bestimmte Lösungsmethodik angewendet?

Welche Informationen mussten Sie sich beschaffen?

Wo und wie mussten Sie Mitarbeit, Unterlagen, Informationen einfordern?

◆ Result: (Ergebnis) Welches Ergebnis haben Sie erzielt?

Sie haben erzählt, dass Sie eine Umsatzsteigerung von 15% erreicht haben. Ich kann diese Zahl schlecht einordnen.

Wie hat sich die Branche entwickelt? Welche Steigerung haben Ihre Kollegen erreicht? Wie war die Entwicklung in den Vorjahren?

Sie haben erzählt, wie Sie im Verkauf vorgehen? Sie haben erzählt, wie Sie sich in diesem Konflikt verhalten haben.

Wie war die Reaktion des Kunden? Wie war die Reaktion des Gegenübers?

Hoch strukturierte Interviews, ergänzt mit biographischen Fragen, erzielen nicht für möglich gehaltene hohe Trefferquoten. Übung macht den Meister. Starten Sie beim nächsten Einstellungsinterview.