

STAR-METHODE

Recruiter wollen keine Meinungen hören – sie wollen Belege. Die STAR-Methode liefert die Struktur dafür.

STAR steht für Situation, Task, Action und Result. Die Idee dahinter: Wer in der Vergangenheit bestimmte Herausforderungen gut gemeistert hat, wird ähnliche Aufgaben auch künftig souverän lösen. Recruiter bitten deshalb um konkrete Beispiele, die möglichst nah an die erfolgskritischen Anforderungen der Stelle herankommen. Die vier Elemente helfen, eine Geschichte strukturiert und nachvollziehbar zu erzählen: In welchem Kontext? Mit welchem Ziel? Was wurde konkret getan? Und was kam dabei heraus?

Weil Erfahrungen mit der Zeit unbewusst werden, braucht es gezielte Vorbereitung. Was wurde bereits getan, was die Stelle verlangt – oder wurde Ähnliches bewältigt? Relevante Erlebnisse werden als Geschichten erzählt, die klar zeigen, wie vorgegangen wurde. Diese Vorbereitung ist aufwendig – aber sie lohnt sich doppelt: Sie stärkt das Selbstbewusstsein und verbessert die Wirkung, nicht nur im Interview, sondern überall dort, wo überzeugendes Selbstmarketing gefragt ist.

Die STAR-Methode ist kein Trick. Sie ist eine Einladung, die eigene Erfahrung sichtbar zu machen.

Artikel zur STAR-Methode (sämtliche Artikel)

- Wie Storytelling im Job-Interview funktioniert
- Was macht Storytelling so effektiv? Bilder!