

Meistere deine Antworten im Vorstellungsgespräch mit der STAR-Methode

Die STAR-Methode (Situation, Tätigkeit, Aktion, Resultat) hilft dir, Interviewfragen klar und effektiv zu beantworten. Sie ermöglicht es dir, deine Fähigkeiten und Erfahrungen durch eine strukturierte Antwort gut zu präsentieren.

S

Situation

Beschreibe kurz die Situation oder den Kontext

T

Tätigkeit

Erkläre, welche Aufgabe oder Rolle du hattest

A

Aktion

Erläutere die spezifischen Massnahmen, die du ergriffen hast

R

Resultat

Gib die Ergebnisse deiner Massnahmen an, idealerweise mit konkreten Beispielen

Anwendungsbeispiel

Um die STAR-Methode zu verstehen und effektiv anzuwenden, hier eine typische Interviewfrage:

“Kannst du eine Situation beschreiben, in der du einen Konflikt bei der Arbeit managen musstest?”

✗ **Antwort, die vermieden werden sollte:**

“Ich Sorge immer dafür, dass alle gut im Team miteinander auskommen. Einmal gab es eine Meinungsverschiedenheit. Ich sprach mit den Beteiligten, und alles wurde gelöst.”

In diesem Beispiel fehlt es an spezifischen Details, wodurch die Antwort weniger überzeugend wirkt. Es erweckt den Eindruck, dass du unvorbereitet oder wenig durchdacht bist, oder dass die Antwort sogar erfunden ist.

☆ Antwort unter Anwendung der STAR-Methode:

Situation

Beginne damit, den Kontext zu beschreiben, in dem du gearbeitet hast. Erwähne relevante Details, damit der Personalvermittler die Situation klar verstehen kann.

“In meiner vorherigen Rolle als Projektmanager hatte ich einen Konflikt zwischen zwei Teammitgliedern bezüglich der Aufgabenverteilung bei einem grossen Projekt.”

Tätigkeit

Erkläre nun die spezifische Aufgabe oder Herausforderung, der du gegenüber gestanden hattest. Beschreibe deine Rolle in der Situation.

“Meine Aufgabe war es, diesen Konflikt schnell zu lösen, um negative Auswirkungen auf das Projekt zu vermeiden und ein positives Arbeitsumfeld aufrechtzuerhalten.”

Aktion

Beschreibe jetzt die spezifischen Massnahmen, die du ergriffen hast, um die Aufgabe zu bewältigen oder das Problem zu lösen. Sei genau bei deinen persönlichen Beiträgen.

“Ich organisierte ein Treffen mit beiden Teammitgliedern, um ihre jeweiligen Standpunkte zu verstehen. Ich hörte mir ihre Bedenken sorgfältig an und schlug dann eine Umverteilung der Aufgaben vor, die die Fähigkeiten und Präferenzen jedes Einzelnen berücksichtigte. Ausserdem richtete ich regelmässige Follow-Ups ein, um sicherzustellen, dass die Lösung für alle funktionierte und um zukünftige Konflikte zu vermeiden.”

Resultat

Präsentiere die Ergebnisse deiner Massnahmen. Erwähne die positiven Effekte und etwaige messbare Verbesserungen. Vergiss nicht, zu erläutern, was du aus der Erfahrung gelernt hast.

“Dank dieser Intervention wurde der Konflikt gelöst, und das Team konnte sich wieder auf das Projekt konzentrieren, das pünktlich und mit hoher Qualität abgeschlossen wurde. Die Teammitglieder drückten ihre Zufriedenheit mit dem Konfliktmanagement aus, und ich lernte die Bedeutung proaktiver Kommunikation, um zukünftige Meinungsverschiedenheiten zu vermeiden.”



Tipp: Wenn du eine Erfahrung beschreibst, verwende „ich“ statt „wir“, auch wenn die Situation kollektiv war. Dies wird deinen persönlichen Beitrag klarer hervorheben und verhindern, dass der Personalvermittler sich fragt, welche spezifische Rolle du in der Situation gespielt hast.