

STARK-metoden

STARK står for **Situation**, **Task** (opgave), **Action** (handling), **Result** (resultater), **Kompetence** (kompetencer).

Pointen i STARK-metoden er, at du skal finde tilbage til nogle stjernestunder i dit arbejdsliv og bruge de gode historier til at planlægge det næste skridt i din karriere.

Historierne giver dig overblik over dine kompetencer

- Historierne får dig til at tænke over, hvad der gjorde dine erfaringer lærerige og værdifulde for dig. Du vil sandsynligvis blive bevidst om, hvilke arbejdsopgaver, du kan lide, og hvilke opgaver du vil gå efter.
- Du bliver klogere på, hvordan du kan lide at arbejde, og hvilke samarbejdsrelationer du gerne vil indgå i.
- Sidst – men ikke mindst giver dine historier nogle konkrete eksempler på dine kompetencer, som du kan fortælle til en kommende arbejdsgiver.
- Du kan med fordel alliere dig med en kollega eller en bekendt, som du kan udveksle historier med, så I kan hjælpe hinanden med at kortlægge og beskrive hinandens kompetencer.

Historierne fra dit arbejdsliv er uundværlige og uvurderlige, fordi de på en konkret måde kan bidrage til, at give dig en bedre indsigt i, hvornår du trives og lykkes i dit arbejde, hvilke relevante kompetencer du bringer i spil, samt hvilke resultater, du har skabt.

Den viden kan du bruge, når du planlægger en drejning af din karriere eller et karriereskifte. Du kan også bruge de gode historier i dit CV, i jobansøgninger og ved en jobsamtale.

FTFa bruger STARK-metoden og har givet Kost og Ernæringsforbundet mulighed for også at bruge metoden.

Her er et eksempel, hvor en kollega bruger STARK-metoden til at fortæller en god historie fra sit arbejdsliv

Situation	Jeg arbejdede i en fødevarer virksomhed, hvor vi løbende lavede kundetilfredshedsundersøgelser, når vi lancerede nye convenience-produkter.
Opgave	En af disse undersøgelser viste, at en produktserie ikke fungerede tilfredsstillende for de børnefamilier, som den var tiltænkt.
Handling	<p>Jeg udarbejdede et forslag til at gøre produktserien bedre til børnefamilierne, og jeg var ansvarlig for at tilpasse produktserien.</p> <p>Nogle af produktkomponenter blev tilpasset både med hensyn til metodik og smag.</p> <p>Alle brugervejledninger til opvarmning og servering blev opdateret. De blev skrevet igennem og gjort mere brugervenlige. De fik desuden et nyt layout.</p> <p>Jeg løste opgaven i et konstruktivt samarbejde med virksomhedens produktionsteam og med marketingsafdelingen. Og vi havde en tæt dialog med et panel af kunder fra detailhandelen.</p>
Resultater	Både min leder og kunderne har sagt, at de var meget tilfredse med processen, som gik smidigt, og med de nye produkter, der har fået salget til at stige. Mine kollegaer roste mig og sagde, at jeg var god til at lytte og til at sætte mig ind i deres situation.
Kompetencer	<p>Jeg brugte både mine faglige, personlige og sociale kompetencer.</p> <p>Jeg brugte f.eks. mine kompetencer til at udvikle ideer og koncepter, til at gå analytisk til værks og være orienteret mod processen.</p> <p>Jeg viste at jeg er god til at søge viden, til at arbejde struktureret og motivere dem, jeg arbejder sammen med.</p> <p>Jeg var kundeorienteret og tillidsvækkende og mestrede rollen som katalysator – jeg fik bragt nye løsninger i spil.</p>

**Beskriv på tilsvarende måde en situation fra dit arbejdsliv.
Det kan også være fra et fritidsjob, et studiejob eller frivilligt arbejde.**

Situation

Hvad var situationen?

Opgave

Hvad gik opgaven ud på?

Handling

Hvad gjorde du konkret?

Resultat

Hvad kom der ud
af din indsats?

Kompetencer

Hvilke kompetencer brugte du?
