

De STARR-methodiek

Door het bevragen van een concrete situatie uit het verleden, krijgen recruiters meer en beter zicht op de competenties van de persoon, dan door het stellen van theoretische vragen (fictieve situatie). Gedrag dat een individu in het verleden heeft laten zien, is namelijk de beste voorspeller van toekomstig gedrag.

STARR staat voor situatie, taak, actie, resultaat en reflectie. Door zogenaamde STARR-vragen te stellen kan een selecteur dus duidelijk krijgen hoe je met een bepaalde situatie in het verleden omging. Dat is de beste voorspeller van toekomstig gedrag.

Situatie: schets een situatie.

Taak: wat werd er in deze situatie van jou verwacht?

Actie: wat heb je gedaan?

Resultaat: wat was het effect van jouw actie?

Reflectie: wat heb je ervan geleerd?

Ter voorbereiding op je sollicitatiegesprek is het verstandig om de STAR-methode thuis te oefenen, zodat je tijdens het gesprek pakkende en duidelijke praktijkvoorbeelden kunt noemen. Het beste is om dit doen aan de hand van de vaardigheden en eigenschappen die nodig zijn voor de functie waarnaar je solliciteert. Deze worden als het goed is genoemd in het functieprofiel in de vacaturetekst.

Het geeft het gesprek een positieve wending als je je geschiktheid voor de functie niet alleen duidelijk kunt verwoorden, maar ook kunt onderbouwen aan de hand van concrete voorbeelden.

Kies uit het functieprofiel drie of vier vaardigheden of eigenschappen waarvan jij denkt dat ze het de belangrijkste zijn voor de functie. Beschrijf bij elke vaardigheid of eigenschap een toepasselijke (werk)situatie uit het recente verleden. Ga vervolgens na welke taak jij daarin had, welke acties jij hebt ondernomen en ten slotte wat het bereikte resultaat was.

Heb je nog niet zo veel werkervaring? Gebruik dan situaties uit je opleiding of andere activiteiten, zoals vrijwilligerswerk of sportclub.

Situatie	Wat speelde er? Waar speelde dit zich af? Wie waren erbij betrokken?	
Taak	Welke rol vervulde je? Wat waren je taken?	
Actie	Hoe heb je dit aangepakt?	

Resultaat	Wat gebeurde er daarna? Wat was het resultaat van je handelen? Hoe reageerden betrokkenen?	
Resultaat	Was je tevreden met het resultaat? Wat heb je ervan geleerd? Wat zou je een volgende keer anders aanpakken?	