



De juiste persoon uitkiezen met behulp van de STARR methode

Het sollicitatiegesprek biedt de gelegenheid om na te gaan of de sollicitant bepaalde vaardigheden en eigenschappen bezit die niet uit een CV blijken. De STAR(R) methode is een instrument om tijdens een sollicitatiegesprek vragen te stellen die waarschijnlijk zullen resulteren in realistische informatie over de eigenschappen van een sollicitant en niet in sociaal wenselijke antwoorden. De methode bestaat uit vier soorten vragen die gesteld worden om zo concreet mogelijke informatie te krijgen over gedrag dat een sollicitant heeft vertoond: in welke situatie, wat was de taak, wat was de handeling (actie), en wat was het resultaat daarvan.

Begin met een neutrale introductie. Wanneer je bijvoorbeeld wilt achterhalen of een kandidaat met onverwachte situaties kan omgaan, kun je beginnen met: “Je kunt nog zo goed voorbereid zijn, soms gebeurt er iets onverwachts”, vervolgens stel je als eerste vraag: “Ben je ooit in een dergelijke situatie beland”?

Situatie

Vraag: Heb je wel eens meegemaakt dat (hier de gewenste situatie invullen) ?
Kun je wat meer vertellen over de situatie?
Wat was het doel?

Taken

Wat was precies je taak bij het organiseren van dit evenement?
Met wie werkte je samen?
Wie was eindverantwoordelijk?
Welke obstakels moest je overwinnen?
Welke rol had je in de oplossing van het probleem?
Wat werd er van je verwacht?

Activiteiten

Hoe ben je begonnen met de taak?
Kun je stap voor stap vertellen hoe je de situatie hebt aangepakt?
Waarom op deze manier?
Wat waren de problemen en hindernissen?
Wat was jouw specifieke contributie aan het oplossen van het probleem?

Resultaat & Reflectie

Wat was het uiteindelijke resultaat van je inspanningen?
Wat heb je bereikt?
Heb je je rol achteraf geëvalueerd?
Zijn er dingen die je achteraf bezien anders zou doen?
Wat heb je ervan geleerd?
Hoe zou je deze ervaring kunnen toepassen op andere taken?