**De STAR methode**

De STAR (Situatie, Taak, Actie, Resultaat)methode is een gestructureerde manier van interviewen die vaak in sollicitatiegesprekken wordt gebruikt, en gaat uit van het principe dat gedrag uit recent verleden de beste voorspeller is van toekomstig gedrag. Het komt erop neer dat je voorbeelden geeft van feitelijk (werk)gedrag dat te maken heeft met het functieprofiel. Daarmee toon je aan dat je de functie waarop je solliciteert, goed zou kunnen vervullen.

* **Situatie:** Beschrijf de situatie in het kort, richt je op het probleem, uitdaging of kans. Wees specifiek en beknopt maar zorg dat de toehoorder de situatie begrijpt. Het kan een situatie zijn in een vorige baan, in je studie, vrijwilligerswerk, (studenten)vereniging etc.
* **Taak:** Beschrijf jouw taak/opdracht inclusief evt. speciale moeilijkheden of hindernissen.
* **Actie:** Beschrijf wat jij gedaan hebt of gezegd hebt, wees volledig maar beknopt. Als je in een team werkte is het belangrijk dat je vertelt over jouw bijdrage en acties en niet die van het team.
* **Resultaat & Reflectie:** Beschrijf het resultaat van je acties en wees niet te bescheiden over jouw rol. Wat gebeurde er, hoe is het afgelopen, wat heb je bereikt? Wat voor feedback heb je gekregen, wat heb je geleerd?

**Voorbeeld van een STAR antwoord:**

**Vraag: Troubleshooting is een belangrijk onderdeel van de functie waarop je nu solliciteert. Wat is jouw ervaring met problemen oplossen? Kun je hier een relevant voorbeeld van geven?**

**Situatie (S):** Een van de producten was off-spec, de zuiverheid was te laag

**Taak (T):** Mijn taak was om onderzoeken wat de oorzaak was

**Actie (A):** Ik heb het laboratorium gevraagd of zij konden meten welke componenten in hogere concentraties dan normaal aanwezig waren.

Daarnaast heb ik de proces condities geanalyseerd en contact opgenomen met de ploegen om te vragen of er iets bijzonders was gebeurd tijdens de productie op die dag.

Ik heb de maintenance manager gevraagd wat voor onderhoud zij op die dag hadden uitgevoerd in de fabriek.

**Resultaat (RR):** Het bleek dat op deze dag een pomp, die antioxidanten toevoegt aan het eind van het proces kapot was gegaan en tijdelijk niet gebruikt was. Na reparatie had men de dosering opgevoerd om de concentratie in de tank op het gewenst niveau te brengen, maar men was vergeten tijdig de pomp terug te zetten naar het normale niveau. Ik heb geadviseerd de dosering tijdelijk te verlagen en de tankinhoud te verdunnen, zodat de hele tank on-spec was.

Het probleem kon in relatieve korte tijd opgelost worden, omdat ik in parallel via diverse kanalen informatie zocht om de oorzaak te vinden. Men was zeer tevreden dat het probleem zo snel opgelost was.

**Hoe bereid je je voor op een STAR interview?**

* Maak een lijst van concrete voorbeelden, liefst waar je met een goed gevoel op terugkijkt, waarin je vaardigheden gebruikte die gevraagd worden in vacatures, zoals projectmatig werken, samenwerken, innoveren, communiceren, flexibiliteit etc.
* Maak een korte beschrijving voor je zelf en heb de details paraat als er naar gevraagd wordt.
* Zorg dat elk verhaal een duidelijk begin, midden en eind heeft en je niet in details verzandt
* Wees eerlijk, doe je niet anders voor dan je bent, je gesprekspartner merkt snel als het verhaal niet klopt of niet bij je past.
* Zorg voor voldoende en gevarieerde voorbeelden