

### BESCHRIJVING:

De STAR-methode (Situatie-Taak-Actie-Resultaat) is een hulpmiddel om het gedrag van een kandidaat of medewerker te beoordelen. Daarbij zijn alle elementen (S, T, A en R) noodzakelijk om te weten of bepaald gedrag al dan niet effectief was.

### STAR-SCHEMA

<p><b>Situatie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Situatie?</li> <li>• Personen?</li> <li>• Wanneer?</li> <li>• Waar?</li> <li>• Welke probleem?</li> </ul>	<p><b>Actie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gezegd?</li> <li>• Gedaan?</li> <li>• Reactie van anderen?</li> <li>• En toen?</li> </ul>
<p><b>Taak:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rol?</li> <li>• Verwachting?</li> <li>• Taak?</li> <li>• Doel?</li> </ul>	<p><b>Resultaat:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het resultaat?</li> <li>• De afloop?</li> <li>• Gevolgen?</li> </ul>

### WERKWIJZE

Je stelt vragen steeds in een specifieke vorm:

- **S**-Situatie: hoe was de context waarin de persoon zich bevond die heeft geleid tot bepaalde acties?
- **T**-Taak: wat was de taak van de persoon, wat werd er verwacht, wat was zijn of haar rol?
- **A**-Actie: welke actie heeft de persoon ondernomen? Wat heeft hij of zij gezegd en gedaan?
- **R**-Resultaat: wat was het resultaat van de acties van die persoon?

De gedragsgerichte vragen worden steeds gesteld in de verleden tijd en gaan over een concrete situatie. Het uitgangspunt is om gedrag uit het verleden te projecteren op mogelijk gedrag in de toekomst.

### VOORBEELDEN

- Wanneer maakte je voor het laatst een fout tijdens je werk? (+STAR)
- Vertel eens over de laatste keer dat je een moeilijk gesprek had met een medewerker. Hoe verliep dat? (+STAR)
- Wanneer ben je het voor het laatst oneens geweest met een beslissing die binnen jouw afdeling of organisatie werd genomen? (+STAR)
- Beschrijf een situatie waarin je jezelf een moeilijk te behalen doel hebt gesteld. Om welk doel ging het en welke moeilijkheden ondervond je om het te bereiken?