

STAR-methode: 19 voorbeelden van vragen tijdens het sollicitatiegesprek

Onder recruiters is de STAR-methode een erg populair middel om de kwaliteiten van kandidaten te toetsen. Deze vorm van interviewen is gebaseerd op de filosofie dat acties en gedragingen uit je verleden een goede indicator zijn van je toekomstige gedrag. Vandaar, hoe je handelde in bepaalde omstandigheden tijdens je vorige baan is een betrouwbare indicator van je handelingen in je nieuwe baan. In dit artikel vind je een aantal tips voor hoe je je op deze vragen kunt voorbereiden.

STAR-methode: een introductie

STAR is een afkorting voor het volgende:

Situatie: De interviewer wil dat je een recente uitdaging en situatie waarin je jezelf tegenkwam voorlegt.

Taak: Wat moest je bereiken? De interviewer wil achterhalen wat je probeerde te bereiken in de situatie.

Actie: Wat heb je gedaan? De interviewer wil informatie achterhalen over wat je gedaan hebt, waarom je het deed en wat de alternatieven waren.

Resultaten: Wat waren de resultaten van je acties? Wat heb je door je acties weten te bereiken en heb je voldaan aan je doelstellingen? Wat heb je geleerd van deze ervaring en wat heb je gebruikt na dit leerproces.

Hoe verschillen vragen volgens de STAR-methode van normale sollicitatievragen?

Vragen volgens de STAR-methode verschillen van de standaard interviewvragen, omdat ze zich meer richten op ervaringen, gedrag, kennis, vaardigheden en capaciteiten. In plaats van de standaardvraag “Hebt u leidinggevende vaardigheden” is een STAR vraag “Geef mij een voorbeeld van je leidinggevende kwaliteiten in je vorige functie.” De interviewer heeft al bepaald welke vaardigheden nodig zijn voor de rol, het is daarom belangrijk dat je bent voorbereid op deze vragen.

De beste manier om te oefenen voor deze vragen is door te kijken naar de functieomschrijving. De lijst van de vaardigheden die zij nodig hebben, zijn waarschijnlijk de vaardigheden waarop ze zich tijdens het sollicitatiegesprek zullen richten. Wanneer de functiebeschrijving een persoon met goede teamwork vaardigheden of onderhandelingsvaardigheden omschrijft, dan is het is aannemelijk dat dit zal worden omgezet in een gedragsvraag, om te zien of je echt over deze vaardigheden beschikt.

Sollicitatiegesprek voorbereiden met de STAR-methode

- 1) Neem een blanco stuk papier en schrijf 10-20 voorbeelden op van je opleiding, werkervaring, buurtwerk, liefdadigheidswerk, etc. waar je op een positieve manier waarde toevoegde.
- 2) Nu met behulp van de STAR-methode werk de Situatie, Taak, Actie, Resultaat uit.

Voorbeeldvraag: “Geef mij een voorbeeld van een tijd waarin je een doel stelde en in staat was om het te voldoen of te bereiken.

Situatie: Mijn taak als projectmanager was ervoor om te zorgen dat projecten op tijd en binnen budget af werden gerond.

Taak: Mijn laatste rol bestond uit het combineren van drie kantoorruimtes in één. Met een strakke deadline van 90 dagen en het omgaan met meerdere aannemers uit verschillende bedrijven, wist ik dat het een strijd zou worden om het werk op tijd af te ronden. Ik stelde het doel om alles binnen 80 dagen af te ronden, zodat we nog 10 dagen hadden om de laatste correcties aan te brengen.

Actie: Door het verdelen van de verschillende aannemers in drie teams met drie projectmanagers van de drie teams, was ik in staat om een efficiënter en effectiever werktijdschema te maken en ervoor te zorgen dat de wachttijd tot een minimum beperkt werd.

Resultaat: Als resultaat van deze efficiëntere werktijd voltooiden we de klus op tijd en reduceerden we de kosten met 15%. Deze nieuwe manier van het verdelen van de aannemers in kleinere teams is inmiddels geïmplementeerd in de standaard werkprocedure en resulteerde in een vermindering van de totale kosten.

De 19 meest gestelde gedragsvragen

- Beschrijf een moment waarop je werd geconfronteerd met een stressvolle situatie en hoe je de situatie overwon.
- Geef een voorbeeld van een moment waarop je initiatief toonde en de leiding nam.
- Vertel eens over een situatie waarin je met ontevreden klant moest spreken.
- Geef mij een voorbeeld van een moment waarin je anderen moest motiveren en dit leidde tot een positief resultaat.
- Geef een voorbeeld van een doel dat je hebt gesteld en hoe je dit bereikte.
- Beschrijf een situatie waarin je op gevoel in een fractie van een seconde een beslissing moest nemen.
- Beschrijf een situatie waarin je wist dat je baas verkeerd zat – hoe deed je dat?
- Beschrijf een grote wijziging of aanpassing aan je werk en jouw reactie op de verandering.

- Vertel me over een moment waarop je conflict in de werkplek ondervond en hoe je het conflict afhandelde.
- Geef een voorbeeld van een moment waarop je buiten je normale taken moest handelen om de klus te klaren.
- Beschrijf een moment waarop je de behoeften van je collega's boven je eigen stelde om de taak te voltooien.
- Geef een voorbeeld van een probleem dat je had met een collega of baas en hoe je dit oploste.
- Geef een voorbeeld van een moment waarop je voelde dat je in staat was om te motiveren.
- Beschrijf een moment waarop je geen 100% gaf voor je baan of prestaties en wat je eraan hebt gedaan.
- Vertel me over een periode dat je een probleem moest oplossen met zeer weinig begeleiding of richting.
- Vertel me over een moment waarop je over een deadline ging.
- Wat is de grootste bijdrage die je leverde in je huidige functie?
- Waar ben je het meest trots op in je loopbaan?
- Bespreek een tegenslag die je in de afgelopen 12 maanden hebt overwonnen.