

Checklist voor de STARR methode

Situatie: laat de kandidaat een situatie schetsen waarin hij de competentie in de praktijk bracht

- Wie was aanwezig?
- Waren er spanningen?
- Hoe was de werkomgeving en de werkdruk?

Taak: peil met de juiste vragen naar de persoonlijke inbreng

- Wat was zijn/haar rol?
- Wat werd van hem/haar verwacht?

Actie: bepaal hoe (intensief) de medewerker hielp om te taak te realiseren

- Welke bijdrage leverde de (kandidaat-)medewerker in de uitvoering van de taak?
- Wat deed hij/zij precies en wat niet?

Resultaat: achterhaal het aandeel van de kandidaat in het bereikte resultaat

- Wat was het resultaat van de actie?
- Wat was het aandeel van de kandidaat in het resultaat?
- En hoe heeft de kandidaat dit ervaren?

Reflectie: vraag de kandidaat zijn/haar persoonlijke bijdrage te evalueren. Zo peil je naar het leervermogen en doorgrond je de motieven die de handelingen van de medewerker bepalen.

- Wat was goed?
- Wat kon beter?
- Zou de kandidaat opnieuw zo handelen?
- Zo nee, hoe dan wel?