

# Sollicitatievragen

De STARR-methode is de meest voorkomende methode waarop sollicitanten geïnterviewd worden. De kern van de STARR-methode is dat gedrag uit het recente verleden de beste voorspeller is voor toekomstig gedrag. Doordat de sollicitant concrete situaties beschrijft en hierbij aangeeft wat zijn of haar taak en rol was, krijgt de interviewer een duidelijke profielschets. Deze profielschets kan dan naast het functieprofiel worden gelegd waaruit moet blijken of de sollicitant en de functie goed bij elkaar passen.

## STARR methode

### 1. Situatie

- Wat was de situatie?
- Wie waren hierbij betrokken?
- Waar speelde dit zich af?

### 5. Reflectie

- Was je tevreden met het resultaat?
- Zou je het de volgende keer anders aanpakken?

### 2. Taak

- Wat was je taak?
- Welke rol speelde



### 4. Resultaat

- Wat was het resultaat van je handelen?
- Hoe werd hier op gereageerd door anderen?

### 3. Actie

- Hoe heb jij dit toen aangepakt?
- Hoe reageerde je?

## Algemene vragen (daar waar kan gebruik maken van de STARR-methode)

1. Waarom heb je naar deze baan gesolliciteerd?
2. Waarom wilt je bij ons bedrijf komen werken?
3. Wat kunt je ons bieden of bijdragen dat anderen niet kunnen?
4. Wat weet je over onze organisatie?
5. Wat zijn jouw redenen om uw huidige werkgever te verlaten?
6. Ben je niet te zwaar/licht voor deze functie?
7. Hoe lang wil je bij ons werken, wat is jouw ambitie?
8. Vertel eens iets over jezelf. Wat vind je belangrijk in het leven?
9. Geef voorbeeld van jouw besluitvaardigheid. Wat is jouw leiderschapsstijl?
10. Wat zijn jouw sterke kanten in jouw persoonlijkheid en karakter?
11. Wat zijn jouw zwakke kanten en hoe ga je daarmee om?
12. Wat vind je belangrijk in jouw baan? Wat wil je graag leren, wat moeten wij jou bieden?
13. Werk je graag alleen of liever in een groep?
14. Welk deel van jouw werk vind je het minst leuk?
15. Welk deel van jouw werk doe je altijd met veel plezier?
16. Werk je bij voorkeur volgens vaste procedures of liever naar eigen inzicht?
17. Hoe voel je je als zich plotseling een onzekere situatie voordoet?
18. Heb je een voorbeeld waarin je iets hebt bereikt wat eerst onmogelijk leek?
19. Welke vaardigheden heb je buiten werk of studie opgedaan?
20. Geef een voorbeeld van een meningsverschil met een collega? Hoe kwam je hieruit?
21. Wat was de moeilijkste beslissing die je de laatste tijd hebt moeten nemen?
22. Welke punten hebben jou belemmerd in de ontwikkeling van jouw carrière?
23. Wat wil je bereiken op langere termijn, bijv. over 5 jaar?
24. Hoe houd je je vakkennis op peil? Wat was jouw laatste artikel of boek?

## Competentievragen

Om te beoordelen of de sollicitant de juiste competenties heeft kan de sollicitatiecommissie gebruik maken van de competenties behorende bij het Universitair Functieordenen. <https://fws.office.com/vsnu/fws.nsf/wwwCompetenceSelect?openform&docid=4A1B3BDEEE88A851C12583200345BE9&user=ut&language=NL>

Bij elke functie hoort een UFO-profiel. Bij elk profiel zijn competenties benoemd. Vervolgens zijn bij elke competentie expertisevragen opgesteld die gebruikt kunnen worden tijdens het sollicitatiegesprek. Hier kan de STARR-methode goed toegepast worden.

### Voorbeeld:

Functie: Beleidsadviseur

UFO-profiel: Beleidsmedewerker

Competenties: Conceptueel vermogen, Overtuigingskracht, Schriftelijke uitdrukkingvaardigheid en Resultaatgericht.

Overtuigingskracht, expertisevragen:

- Wat is volgens jou je beste voorstel, dat door anderen is overgenomen? Hoe heb je dat bij hen aangekaart?
- Wat was je beste voorstel dat niet werd geaccepteerd? Waarom werd het niet geaccepteerd?

- In discussies gaat iedereen uit van zijn eigen gelijk. Hoe lukt het jou om anderen mee te krijgen voor jouw standpunt?
- Kun je jouw moeilijkste ervaring met het veranderen van iemands plannen beschrijven? Wat heb je allemaal geprobeerd om je doel toch te kunnen bereiken?
- Welke eigenschappen zijn nodig om te kunnen overtuigen? Waarom?
- Hoe heb je in het laatste jaar vanuit je functie anderen overtuigd? Geef eens een voorbeeld.
- Hoe overtuig je een groep? Geef eens een voorbeeld.
- Geef een voorbeeld waaruit blijkt dat je bij het overtuigen je gedragsstijl aanpaste aan de culturele achtergrond en/of positie van je gesprekspartner.
- Wat is volgens jou de beste benadering om een impopulair standpunt te verkopen? Kun je iets vertellen over een situatie waarin je hiermee te maken hebt gehad?