


STARR

	<p>De STARR-methode staat voor Situatie, Taak, Actie, Resultaat en Reflectie en wordt gebruikt (onder andere in sollicitatiegesprekken) om gedrag in een professionele context systematisch te beschrijven en te analyseren. Daarnaast wordt deze methodiek ook ingezet om aan zelfreflectie te doen.</p>
---	---

SITUATIE	<p>In het kader van een project binnen Digital Innovation werkten we als klas. Aan een project om de dierverzorging bij Kogeka Sint Jozef in Geel te digitaliseren. Dit project was een essentieel onderdeel van onze opleiding, waarin we leerden hoe digitale technologieën ingezet kunnen worden om processen te verbeteren en de interactie met dieren te optimaliseren.</p> <p>Naarmate we verder werkten aan de applicatie, ontstond er echter een conflict over de richting van het project. Terwijl de meeste teamleden het eens waren over de algemene aanpak, had Matt een andere visie op de functionaliteiten die we moesten ontwikkelen. Hij vond dat we te veel focusten op de gebruiksvriendelijkheid en te weinig op geavanceerde technische features die volgens hem essentieel waren voor de lange termijn. Dit leidde tot een meningsverschil in het team, wat de samenwerking bemoeilijkte.</p>
TAAK	<p>Mijn rol in dit project was om actief bij te dragen aan de ontwikkeling van de applicatie. Dit omvatte deelname aan vergaderingen, het delen van ideeën en het uitvoeren van toegewezen taken. Daarnaast zorgde ik ervoor dat iedereen zijn of haar stem kon laten horen en hielp ik bij het coördineren van de verschillende meningen om ervoor te zorgen dat we als team op koers bleven.</p>
ACTIE	<p>Tijdens een van de vergadering uitte Matt zijn zorgen over de richting van het project, waarbij hij stelde dat we ons niet voldoende richtten op de geavanceerde technische aspecten. De sfeer werd al snel gespannen, omdat anderen niet dezelfde prioriteit aan de technische features gaven. Om het conflict te de-escaleren, besloot ik het gesprek in goede banen te leiden. Ik vroeg Matt om zijn visie uitgebreider toe te lichten en zorgde ervoor dat hij zich gehoord voelde. Vervolgens stelde ik voor om een compromis te vinden door bepaalde technische functies op de lange termijn toe te voegen, terwijl we eerst de basisfunctionaliteiten zouden verbeteren voor de gebruiksvriendelijkheid. Dit voorstel leidde tot een constructief gesprek, waarin we het eens werden over een balans tussen technische innovatie en gebruiksvriendelijkheid.</p>
RESULTAAT	<p>Dankzij de open en eerlijke communicatie konden we het conflict effectief oplossen. Matt voelde zich erkend en begreep dat het belangrijk was om de basis goed te krijgen, voordat we de meer geavanceerde functies gingen implementeren. We herzie de planning en stelden de prioriteiten bij, wat het team hielp om zich meer gefocust en gemotiveerd in de juiste richting te bewegen. Hierdoor konden we de ontwikkeling van de applicatie in een sneller tempo voortzetten en hadden we een duidelijker gemeenschappelijk doel.</p>
REFLECTIE	<p>Ik ben tevreden met de manier waarop ik de situatie heb aangepakt door het gesprek open te houden en ruimte te geven voor de verschillende meningen. In de toekomst zou ik proberen om dergelijke meningsverschillen eerder te identificeren, zodat we sneller tot een oplossing kunnen komen. Deze ervaring heeft me veel geleerd over het omgaan met verschillende visies binnen een team en het belang van duidelijke communicatie om conflicten constructief op te lossen.</p>