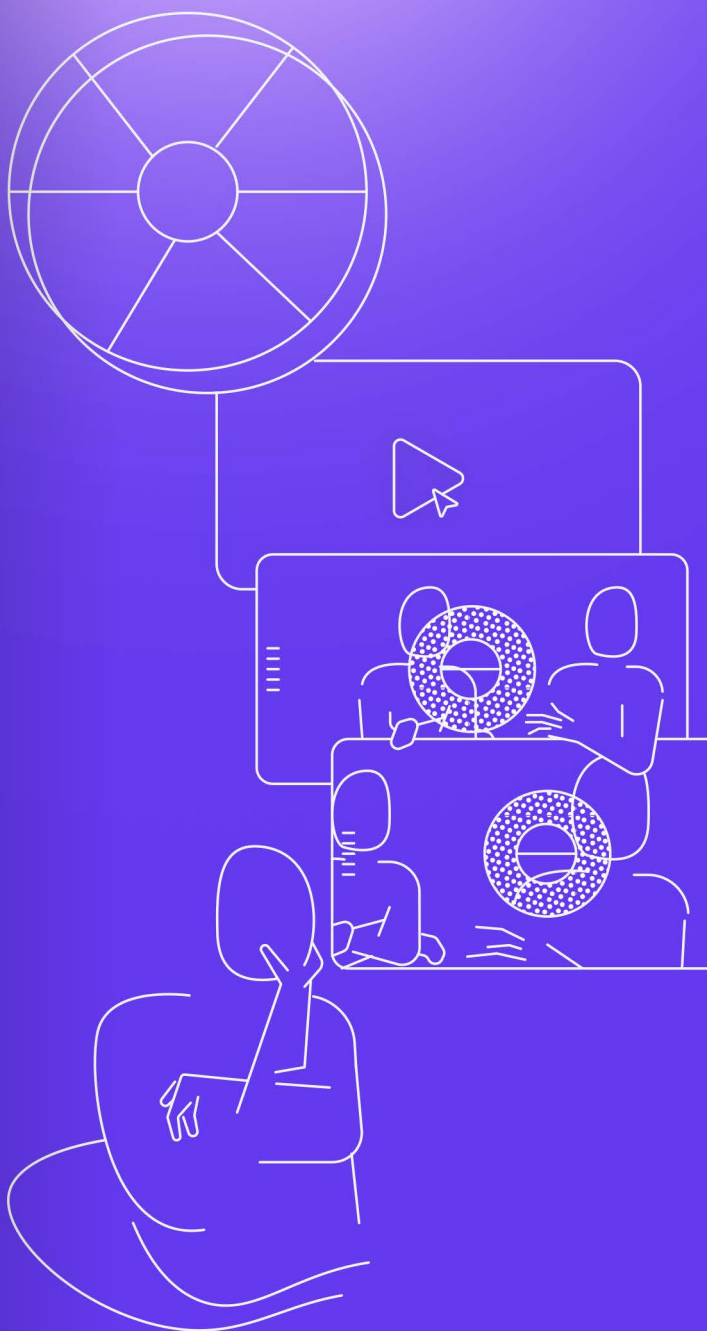


Checklist

360° Werving & Sollicitatie

Deel 2: Inhoudelijke handleiding



Checklist

360° Werving & Sollicitatie

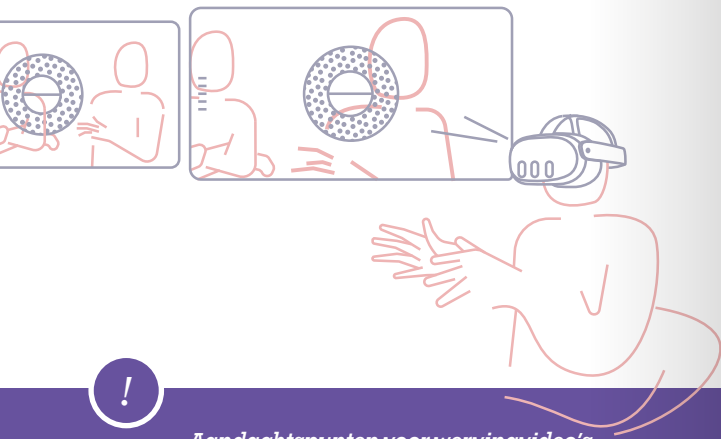
Deel 2: Inhoudelijke handleiding

360° video's inzetten bij werving en selectie

Inleiding

1 Werving

Een wervingsvideo kan je ook maken met 360° technologie. Hierdoor krijgt de kandidaat een zeer goed beeld van de organisatie, werkplek en de mogelijkheden. Het biedt een zeer authentiek en eerlijk beeld van het bedrijf. Je kan dit doen op basis van een 360° video met een spreker of aan de hand van 360° foto's.



Aandachtspunten voor wervingvideo's

Zie ook de ontwerpsjablonen & voorbereidingsvragen

Bij het ontwikkelen van de inhoud is het cruciaal om rekening te houden met wat kandidaten willen zien. In wervingsvideo's is het de bedoeling om de kandidaat een beeld te geven van de organisatie, de werkplek en de mogelijkheden... Wat wil je vertellen? Hoe moet het overkomen? Waar moet de aandacht het meest zijn? Wisselen in scènes of rekening houden met tiktokification kan een denkpiste zijn om de aandacht van de kijker erbij te houden.

- **AUTHENTIEK MATERIAAL:** Eerlijk - niet enkel het positieve, ook de negatieve kanten of uitdagingen van de job.
- **TAKENPAKKET:** Geef een eerlijk beeld van de taken en uitdagingen.
- **WORK-LIFE BALANS:** Laat zien hoe de organisatie hierop inspeelt.
- **WERKPLEK EN COLLEGA'S:** Toon de werkomgeving en stel echte collega's voor.
- **VOORBEELDPROFIEL:** Breng een medewerker in beeld die de functie al uitvoert, zodat kandidaten zich kunnen identificeren.
- **PROFESSIONELE OPNAME** is niet het belangrijkste, de inhoud primeert.
- **HOU HET KORT:** maximum 5 minuten.

Bepaal de story

Een goed en gestructureerd script is de basis van een overzichtelijke en informatieve 360° wervingsvideo. Volg deze stappen:

1 Vacatureanalyse

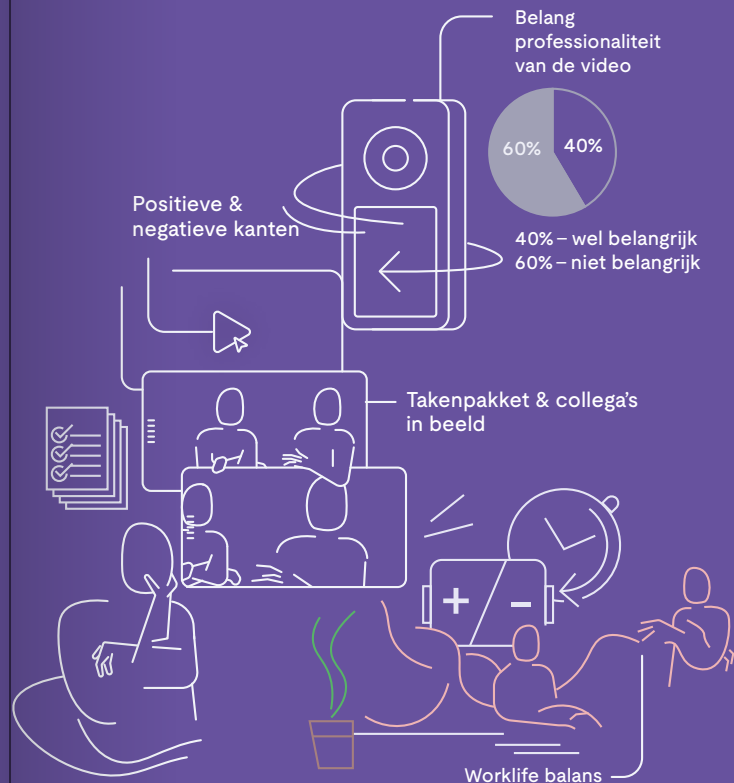
Maak een grondige analyse van de functie en de organisatie. Wat zijn de belangrijkste jobtaken? Gebruik hiervoor het ontwerpsjabloon.

2 Selecteer inhoud

Beslis welke aspecten je in beeld wilt brengen en in welke volgorde. Gebruik hiervoor het voorbereidings-sjabloon om dit verder voor te bereiden.

3 Kies een vorm

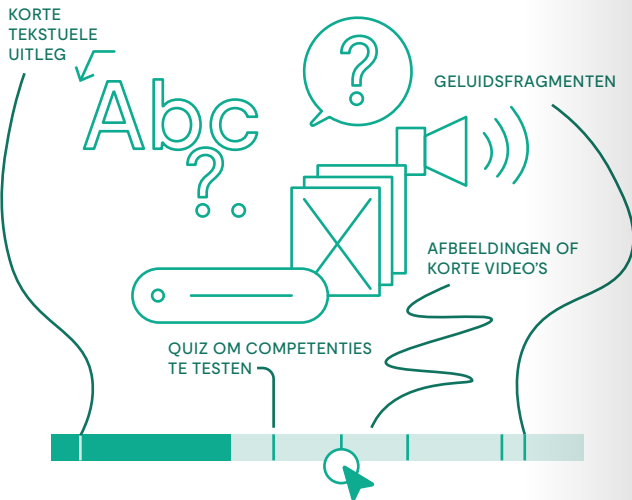
Kies het type 360° video met spreker of 360° foto's, al dan niet met interactieve elementen.



360° video's inzetten bij werving en selectie

Interactieve elementen

Om een totaalbeeld te geven, kun je interactiepunten toevoegen zoals:



Belangrijk: Houd het overzichtelijk. Te veel interactiepunten kunnen de gebruiker afleiden en de ervaring onnodig lang maken. Selecteer vooraf zorgvuldig welke elementen echt nodig zijn.

Tijdsduur en structuur

Een goede 360° wervingsvideo is bondig en gestructureerd:

- **Maximale duur:** Beperk de totale video tot maximaal 5 minuten. Te lange video's zijn een afknapper.
- **Scènes:** Zorg voor afwisseling in scènes om de aandacht vast te houden.
- **Korte video's:** Overweeg een reeks korte video's in plaats van één lange video.

TIP

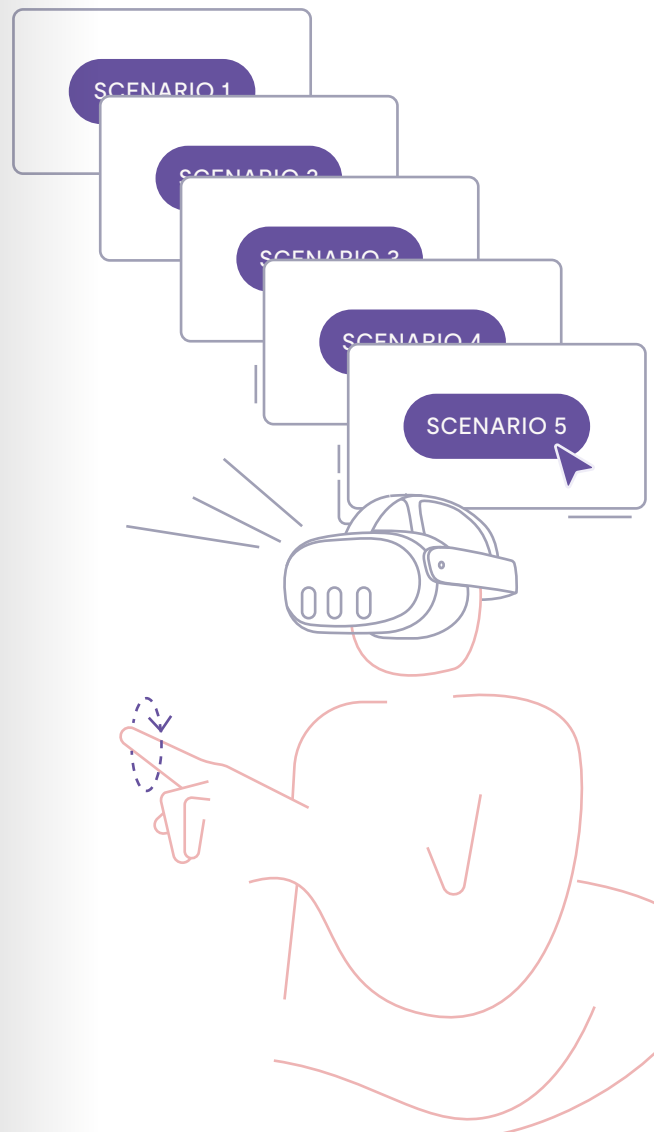
Geef de kandidaat voldoende tijd om interactiepunten te bekijken zonder de ervaring te rekken.

360° video's inzetten bij werving en selectie

2

Selectie

Een 360° video kan je ook gebruiken tijdens een selectiegesprek. Je laat de kandidaat een aantal typische jobsituaties beleven via een VR bril in 360°. Terwijl kan je de kandidaat bevragen om inzicht te krijgen in zijn vaardigheden. Je doet als het ware een 360° Situational Judgement Test (SJT).



Wat is een Situational Judgement Test?

Een SJT (*Situational Judgement Test*) is een proef waarin je echte werksituaties te zien krijgt, meestal in de vorm van een korte beschrijving of een video. Daarna moet je als kandidaat kiezen hoe je zou reageren in die situatie.

Een SJT laat je dus even “in de schoenen stappen” van iemand op het werk. Je krijgt een scenario aangeboden waarop jij reactie dient te geven. Die reactie kan je geven in de vorm van een uitgeschreven antwoord (open vraag) of een meerkeuze (gesloten vraag). SJT's worden vaak gebruikt bij sollicitaties of selecties. Het doel is niet om een “juist” antwoord te verkrijgen van de kandidaat. Wél willen we met de SJT in kaart brengen hoe een kandidaat zou handelen in enkele realistische en representatieve situaties op de werkvloer.

Met een SJT meten we aldus soft skills, onder de vorm van competenties. Een gedragscompetentie is een observeerbare eigenschap in de vorm van kennis, kunde of een gedragsvaardigheid, die bijdraagt tot succesvol functioneren in een specifieke rol of functie.

Denk maar aan:

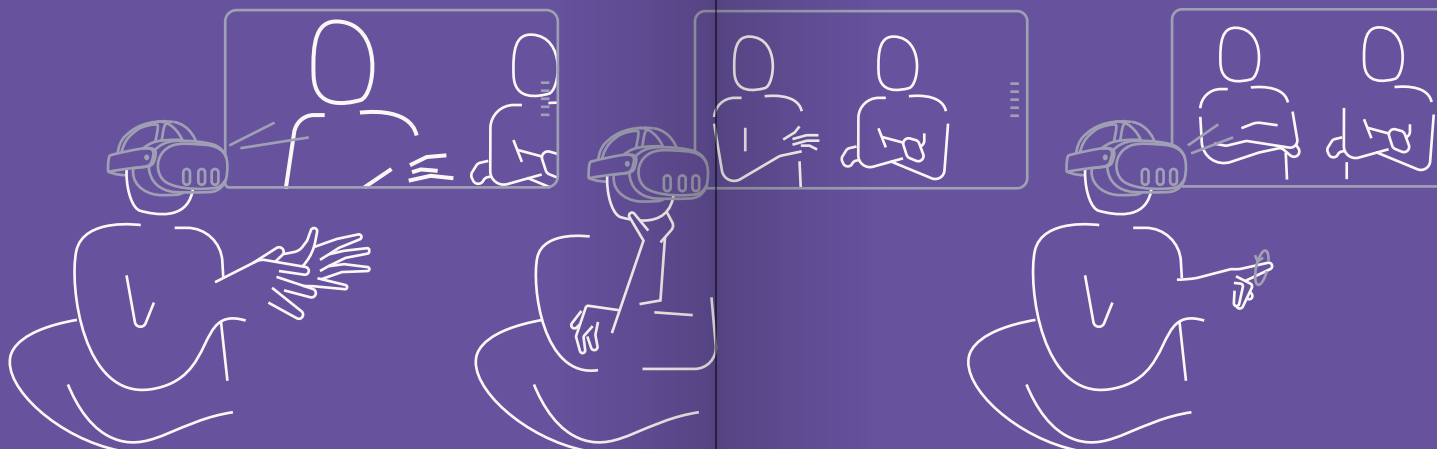
- **Samenwerken:** betrek je anderen binnen de organisatie, zoek je input op van hen?
- **Klantgerichtheid:** denk je aan wat de patiënt, burger of klant nodig heeft?
- **Initiatief:** neem je zelf verantwoordelijkheid op voor het oplossen van een bepaald probleem?
- **Oordeelsvorming:** weeg je de eigen standpunten goed af?
- **Plannen & organiseren:** kan je goed met tijd en taken omgaan?



Wat zijn de voordelen van een SJT?

- De predictieve validiteit is gemiddeld gezien goed. SJT's doen het beter dan redeneerproeven, maar minder goed dan assessments. Ze verrijken het interview en kunnen complementair worden toegevoegd aan selectiegesprekken. Het is minder 'biased' dan enkel een interview, want iedereen krijgt dezelfde situaties.
- Hoe realistischer de SJT, hoe sterker de test zal voorstellen hoe de kandidaat zich zal gedragen op het werk.

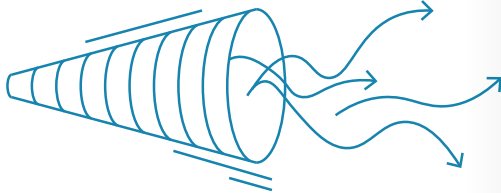
- Het test niet (alleen) kennis, maar vooral de aanpak en houding van de kandidaat.
- Door zelf met representatieve werksituaties geconfronteerd te worden, krijgt de kandidaat meteen ook een goed beeld van de werkomgeving en functie. Een betere afstemming vooraf, verhoogt de kans op een succesvolle start en retentie.



Stap 1

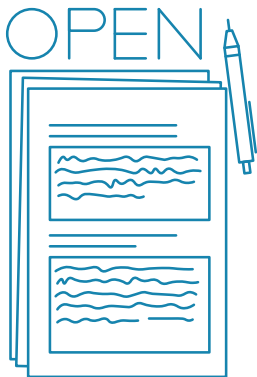
Doelstellingen & scope bepalen

Bepaal duidelijk wat je met de SJT wil bereiken, zoals:



- Zal de SJT vooral dienen om de kandidaat inzicht te geven?
- Willen we weten wat de kandidaat spontaan zou doen in een welbepaalde situatie?
- Of willen we competenties meer valide meten door ook met gestandaardiseerde antwoorden te werken? En willen we kandidaten met elkaar vergelijken?

Deze keuzes bepalen of je gaat voor een open of gesloten SJT.



Open SJT

Hier geven we de kandidaat de mogelijkheid om open antwoorden te geven op de scenario's. Het voordeel ligt hier in het meten van meer spontaan gedrag.

GESLOTEN

Gesloten SJT

We bieden de kandidaat al enkele antwoordopties in de vorm van multiple-choice. Het voordeel van multiple-choice vragen, is dat we ook al een duidelijk scoringsmodel kunnen opmaken op voorhand, dus de meting scherper wordt en vergelijking tussen kandidaten ook kwalitatiever wordt.



Stap 2

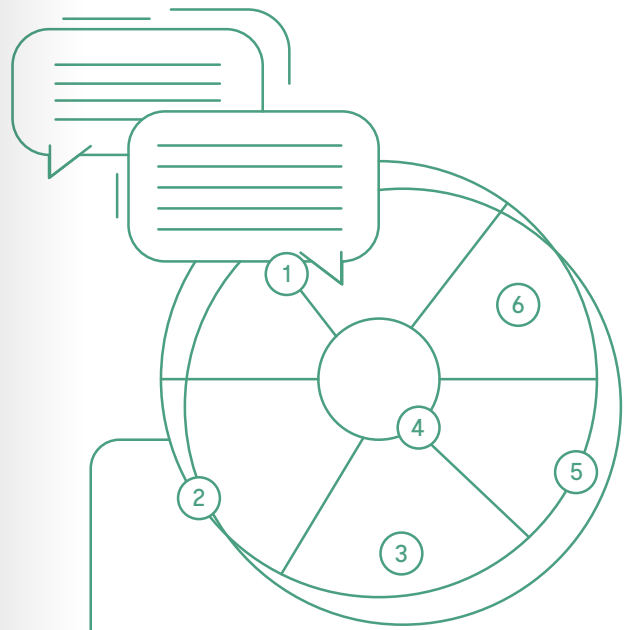
Competenties selecteren

Competenties selecteren met behulp van een intake

Om goed in kaart te brengen welke gedragscompetenties we willen meten, is het belangrijk om scherp te krijgen welke competenties essentieel zijn voor de functie.

Dit kan door volgende vragen te stellen in overleg met de business, met de hiring manager of met HR:

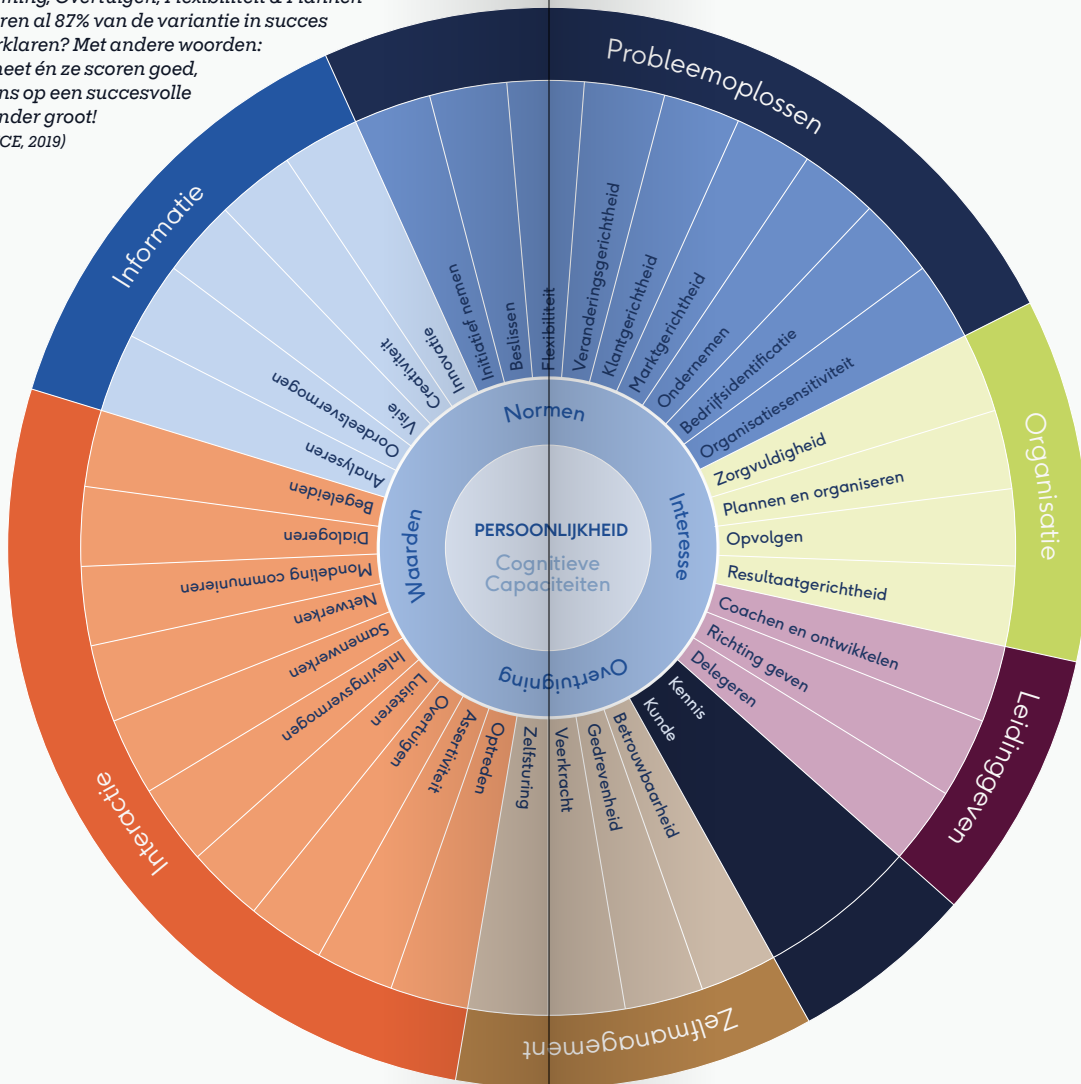
1. Waar bevindt de functie zich in het organigram?
2. Is het een leidinggevende functie? Zoja, is er een visie op leiderschap? Waar hebben de medewerkers vandaan nood aan?
3. Wat zijn de belangrijkste resultaatsgebieden?
4. Zijn er grote uitdagingen in de functie? Welke uitdagingen stellen zich?
5. Wat maakt dat een persoon in deze functie het goed doet? En wat maakt dat hij/zij faalt?



Op basis hiervan, kan je in het competentiewiel van Quintessence Consulting de meest belangrijke competenties selecteren. We raden aan om **maximaal 6 competenties** mee te nemen naar de ontwikkeling van de SJT's.

Het Competentiewiel

Wist-je-datje: de competenties Initiatief nemen, Oordeelsvorming, Overtuigen, Flexibiliteit & Plannen en Organiseren al 87% van de variantie in succes op de job verklaren? Met andere woorden: als je deze meet én ze scoren goed, dan is de kans op een succesvolle starter bijzonder groot! (QUINTESSENCE, 2019)



Binnen het competentiewiel, zien we verschillende kleuren, die staan voor clusters van competenties (competenties die in onderzoek hogere mate van overlap vertonen).

We raden aan om telkens per cluster de competenties te overlopen en samen met je groepje te beslissen of ze relevant zijn of niet. Houd voor iedere cluster 1 competentie over, dan heb je een goede spreiding.

Een aantal competenties zullen logisch lijken:

“We zoeken iemand die goed samenwerkt met collega’s”
→ Samenwerken.

Met andere competenties helpen we graag verder met volgende tips:

- Is abstract redeneren belangrijk?
→ Oordeelsvorming
- Zoek je iemand met een sterkte in Change Management?
→ Veranderingsgerichtheid
- Een klassieke leidinggevende competentie? (feedback geven en doelstellingen opmaken?)
→ Richting Geven

Stap 3

SJT script & storyboard

Let's create the SJT: script & storyboard

Bedenk – eventueel samen met de dienst waarbinnen de functie zich situeert – typische vragen, taken en werksituaties waarmee men in aanraking komt. Schrijf die situaties eens uit.

Zorg ervoor dat elke situatie maximaal aansluit op echte dagelijkse taken en uitdagingen van de functie. Extra details? Die maken het enkel meer “echt”! Het is niet de bedoeling dat de situaties schoolse kennis uitlokken, wel functie-relevante handelingen.

VOORBEELD SCENARIO

– Kinderopvang

De camera bevindt zich vanuit het perspectief van de deelnemer: 360° weergave van de ruimte. Er is een lange tafel waar een groep kinderen aan het knutselen zijn. Tevens bevindt er zich een speelhoek waar 2 kinderen een hoge toren aan het bouwen zijn. Aan de overzijde zien we de inkomdeur waar ouders binnenkomen, schoenen worden aangetrokken, jassen aan de kapstok hangen.

Een collega staat op de achtergrond in gesprek met een ouder.

Op een tafel in de ruimte ligt een tablet die gebruikt wordt voor de registratie van de kinderen. Het scherm van de tablet licht op en de deelnemer krijgt de mogelijkheid om hierop te klikken.

Wanneer de deelnemer ervoor kiest om op de tablet te kijken, zullen ze op het scherm een melding zien verschijnen. We bieden hier een interactiepunt aan waarop de kandidaat kan klikken: “E-mail: vraag over nieuw schermtijdbeleid” “Beste, Onze dochter kijkt thuis 's avonds altijd een uurtje naar TV, en vindt het ontspannend om dat even te doen na school ook om te ontspannen. Ze kan zo meepraten met andere kinderen die ook die TV-programma's hebben geken. We begrijpen niet waarom jullie dat nu verbieden. Dit voelt als een straf voor kinderen die opvang nodig hebben. Waarom wordt onze opvoeding in vraag gesteld?”

Ben je de inspiratie wat verloren?

- Het kan helpen om 1 van de eigen uitgekozen cases, de functiebeschrijving of vacaturetekst en je competenties te voeden aan ChatGPT.
- Vermeld best geen namen of bedrijfsgevoelige informatie, uit zorg voor de confidentialiteit van gegevens.
- Vraag aan ChatGPT om ook met een aantal SJT's te komen, geef daarbij aan wat je wil meten en hoe jullie organisatie bijzonder is.

TIP

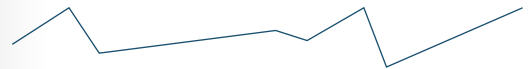
Een goede prompt om aan AI te voeden:

I am developing Situational Judgement Questions for personnel selection purposes. The Situational Judgement questions should be situated in the context of

They are active in the domains of (intake). You can find the job description in attach. The organisation for which we are selecting, considers these aspects important: (competencies) etc.

Can you provide me with a Situational Judgement question, with 4 options each. The 4 options should be scored on the competencies of “XXX - definition”, “XXX - definition”, and “XXX - definition”.

Can you provide me with the Situational Judgement Question as well as its 4 possible answers? Also indicate which answers scores on which competency. Do also make the Question filmic, elaborate them with detail like a movie.



Maak de situatie realistisch en “script” de situaties volledig

Creëer een levendige setting: waar speelt het zich af (in de vergaderruimte, op de spoedafdeling, in de productiehal?) en welke prikkels krijgen we vanuit de omgeving?

- Denk niet alleen na over de werksituatie, maar ook over de praktische kant zoals logistiek (welk materiaal moet je ter beschikking hebben etc.)
- Zorg ervoor dat de verschillende personages in de video duidelijk te identificeren zijn. Geef hen een naamkaartje bijvoorbeeld.
- Houd het filmpje kort: Streef naar 30–90 seconden om de aandacht vast te houden zonder cognitieve overbelasting.

Een extra check?

Metten de scenario's ook écht de competenties die we willen in kaart brengen? Test de scènes eens intern.

Stap 3

SJT script & storyboard

Antwoordmogelijkheden

Nu gaan we aan de slag met de antwoordmogelijkheden. Mogelijks hebben we de kandidaten simpelweg de vraag gesteld: hoe zou je reageren? (**een open SJT**)

OPEN In dat geval, kan het helpen om al wat mogelijke antwoorden te bedenken op voorhand en samen met een aantal collega's deze te scoren op de gedragscompetenties. Is het goed in "samenwerking", neemt de kandidaat initiatief? Is het doordacht (oordeelsvorming)?

Maak een scoreschaal op, waarbij je meteen aangeeft wat we verstaan onder goed, wat onder gemiddeld en wat onder onvoldoende.

Ga je toch voor **gesloten** vragen?

Dan helpen volgende tips je vast verder:

- GESLOTEN**
- **Ontwikkel sterke antwoordopties.** Bied 4 à 5 realistische keuzes die iemand in die rol daadwerkelijk zou kunnen overwegen.
 - **Koppel antwoordopties aan competenties.** Maak voor elke optie duidelijk welke competentie(s) ermee worden getoond.
 - **Formuleer de antwoorden op een niet-biased manier.** We mogen als kandidaat niet de indruk krijgen dat 1 antwoord beter is dan het andere.
 - **Zorg ervoor dat de antwoordmogelijkheden ook differentiëren in de competenties:** bv. de eerste antwoordmogelijkheid is goed doordacht, maar stelt de oplossing uit. Of: in de tweede antwoordmogelijkheid wordt initiatief genomen om een probleem op te lossen, maar nogal sterk vanuit de eigen persoon zonder verdere afstemming of samenwerking. En ga zo maar door.

Wat is er nog belangrijk? Check!

- Vermijd vakjargon als het niet nodig is.
- Zorg voor goede geluidskwaliteit: achtergrondgeluiden mogen realisme verhogen, maar mogen de spraak niet verstoren.

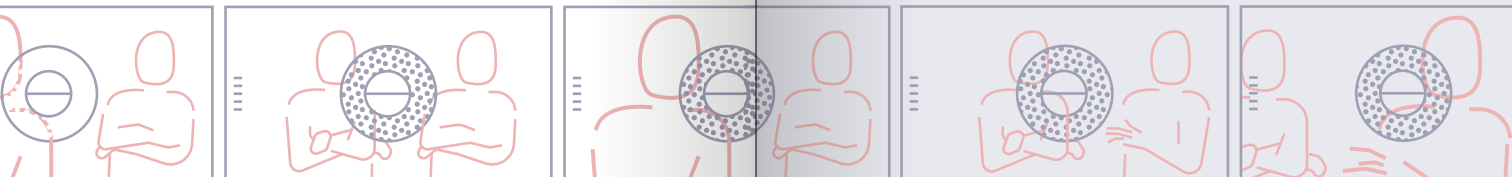
VOORBEELD ANTWOORDMOGELIJKHEDEN – Kinderopvang

Hoe reageer je?

1. Ik toon begrip en nodig de ouder uit voor een gesprek om hun zorgen te uiten. Zelf heb ik ook twijfels, dus ik luister en laat hen even ventileren.
2. Ik licht het schermbeleid toe en geef voorbeelden van alternatieve, leerzame activiteiten die we samen doen.
3. Ik verwijs door naar het management, dat deze beslissing nam. Zij beantwoorden graag verdere vragen.
4. Ik mail omliggende ouderraden over de schermtijd thuis en stel voor samen een anti-schermcampagne op te zetten.

SCORINGSLEUTEL

1. Dit antwoord scoort goed op Inlevingsvermogen (uit begrip, maar houdt nog minder duidelijk rekening met de belangen van de ander), laag op Oordeelsvorming en Overtuigen (er wordt geen oordeel geveld, enkel een luisterend oor geboden, de kandidaat gaat evenmin argumenteren waarom het beleid bestaat).
2. Dit antwoord scoort hoog op Overtuigen (geeft argumenten en verdedigt), goed op Oordeelsvorming (bespreekt alternatieven) en eerder laag op Flexibiliteit (er wordt niet bijgestuurd).
3. Dit antwoord scoort laag op Overtuigen (de kandidaat zal zelf niet beargumenteren of met voordelen komen), Oordeelsvorming is laag (gaat zelf geen oordeel vellen, enkel correct doorverwijzen) en tot slot Flexibiliteit laag (houdt vast aan wat de eigen taak is en verwijst door).
4. Dit laatste antwoord toont een sterkte in Flexibiliteit (gaat de aanpak en het plan bijsturen, komt met een alternatief die niet voor de hand liggend is), hoog op Overtuigen (is sterk overtuigd van de eigen aanpak en enthousiast in het verdedigen ervan). De Oordeelsvorming is laag (de kandidaat onderzoekt onvoldoende de redenen en motieven waardoor de gefundeerde redenering niet kan worden opgemaakt alsook verkent deze onvoldoende de alternatieven en gevolgen).



SJT Checklist

Stap 1 – Doelstellingen & scope bepalen.

Wat willen we met de SJT bereiken?

- ☐ We willen weten wat de kandidaat spontaan zou doen in een welbepaalde situatie.
- ☐ We willen competenties meer valide meten en willen kandidaten met elkaar vergelijken.

Deze keuzes bepalen of je gaat voor een open of gesloten SJT.

Koos u antwoord 1 (spontaan gedrag)
→ **Open SJT**

Hier geven we de kandidaat de mogelijkheid om open antwoorden te geven op de scenario's. Het voordeel ligt hier in het meten van meer spontaan gedrag.

Koos u voor antwoord 2 (valide vergelijking)
→ **Gesloten SJT**

We bieden de kandidaat al enkele antwoordopties in de vorm van multiple-choice. Het voordeel van multiple-choice vragen, is dat we ook al een duidelijk scoringsmodel kunnen opmaken op voorhand, dus de meting scherper wordt en vergelijking tussen kandidaten ook kwalitatiever wordt.

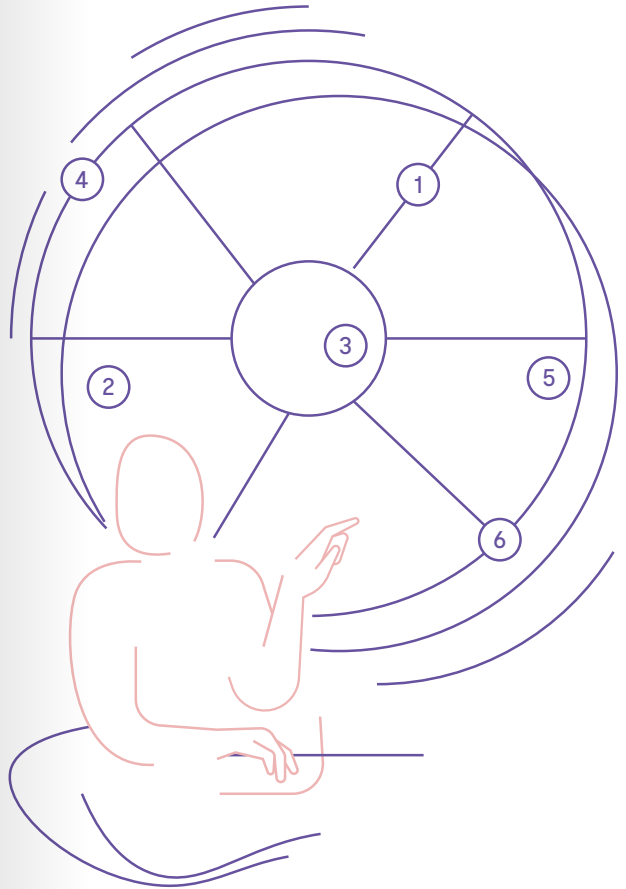
Stap 2: Competenties selecteren mbv een intake

- ☐ Waar bevindt de functie zich in het organigram?
- ☐ Is het een leidinggevende functie? Zoja, is er een visie op leiderschap? Waar hebben de medewerkers vandaag nood aan?
- ☐ Wat zijn de belangrijkste resultaatsgebieden?
- ☐ Zijn er grote uitdagingen in de functie? Welke uitdagingen stellen zich?
- ☐ Wat maakt dat een persoon in deze functie het goed doet? En wat maakt dat hij/zij faalt?

COMPETENTIES PER CLUSTER EN DE ARGUMENTATIE OM DEZE COMPETENTIE MEE TE NEMEN:

CLUSTER	COMPETENTIE	ARGUMENTATIE WAAROM BELANGRIJK IN DE FUNCTIE
Zelfmanagement		
Interactie		
Informatieverwerking		
Probleemoplossen		
Organisatie		
Leidinggeven		

SJT Checklist



Op basis hiervan, kan je in het competentiewiel van Quintessence Consulting de meest belangrijke competenties selecteren.

We raden aan om **maximaal 6 competenties** mee te nemen naar de ontwikkeling van de SJT's.

SJT Checklist

Stap 3 – Script & Storyboard

Bedenk – eventueel samen met de dienst waarbinnen de functie zich situeert – typische vragen, taken en werksituaties waarmee men in aanraking komt. Schrijf die situaties eens uit.

Volgende checklist kan je helpen om de kwaliteit van je scenario nog eens te toetsen:

- ☐ Het is een levendige setting: duidelijk waar het zich afspeelt en welke prikkels krijgen we vanuit de omgeving.
- ☐ We hebben ook nagedacht over de praktische kant zoals logistiek (welk materiaal moet je ter beschikking hebben etc.)
- ☐ We zorgen ervoor dat de verschillende personages in de video duidelijk te identificeren zijn (door een naamkaartje bijvoorbeeld).
- ☐ Het filmpje is kort (30–90 seconden).
- ☐ We hebben de scènes ook al eens intern getest.

SJT Checklist

Antwoordmogelijkheden

Nu gaan we aan de slag met de antwoordmogelijkheden. Mogelijks hebben we de kandidaten simpelweg de vraag gesteld: hoe zou je reageren? (een open SJT)

Dan maken we een scoreschaal op, waarbij je meteen aangeeft wat we verstaan onder goed, wat onder gemiddeld en wat onder onvoldoende. Een voorbeeld tot scoreschaal, geven we graag hieronder mee.

VERKLARING VAN DE GEHANTEERDE COMPETENTIESCORES

5 – Sterk ontwikkeld

De competentie of indicator is sterk aanwezig.
De competentie of indicator is prominent aanwezig en
kleurt uw algemeen functioneren in belangrijke mate.

4 – Goed ontwikkeld

De competentie of indicator is goed aanwezig en vormt een troef in uw profiel om succesvol te functioneren.

3 – Voldoende ontwikkeld

De competentie of indicator is voldoende ontwikkeld. Er zijn positieve indicaties dat u deze voldoende systematisch toont om succesvol te functioneren. U kan hier echter nog in groeien waardoor u nog optimaler zal kunnen functioneren.

Ga je toch voor gesloten vragen?
Dan willen we ook de antwoorden structureren:

2 – Ontwikkelingspunt

De competentie of indicator is matig ontwikkeld. Om succesvol te functioneren moet u deze verder ontwikkelen.

1 – Onvoldoende ontwikkeld

De competentie of indicator is onvoldoende ontwikkeld om succesvol te functioneren. U moet veel energie steken in de verdere ontwikkeling ervan.

0 – Geen informatie

Er zijn te weinig gegevens over deze competentie om er een uitspraak over te doen.

[illegible]

SJT Checklist

Situatie	Antwoordopties	Welke competenties komen sterk naar voren?	Welke competenties komen minder sterk naar voren?

- Tot slot, een laatste check:
- ☐ We hebben vakjargon vermeden waar het niet nodig is voor het scenario.
 - ☐ We hebben voor goede geluidskwaliteit gezorgd: achtergrondgeluiden verhogen het realisme, maar verstoren de spraak niet.

Ontwerpsjabloon

Analyse

Vul vooraf deze lijst in

BEDRIJFSPROFIEL

Welke kenmerken/waarden van het bedrijf moeten getoond worden?

FUNCTIEBEPALING:

Welke functie wordt in beeld gebracht in de wervingsvideo?

COMPETENTIEPROFIEL:

Welke competenties moeten benadrukt worden in de videovacature?

TAKENPAKKET:

Welke zijn de 3 voornaamste taken binnen deze functie?

WERKLOCATIES:

Welke werklocaties moeten getoond worden?



AANDACHTSPUNTEN:

Wat vinden kandidaten belangrijk in een wervingsvideo?

- **TAKENPAKKET:** Geef een eerlijk beeld van de taken en uitdagingen.
- **WORK-LIFE BALANS:** Laat zien hoe de organisatie hierop inspeelt.
- **WERKPLEK EN COLLEGA'S:** Toon de werkomgeving en stel echte collega's voor.
- **VOORBEELDPROFIEL:** Breng een medewerker in beeld die de functie al uitvoert, zodat kandidaten zich kunnen identificeren.

Vorbereidingssjabloon

Scene	Ruimte	Attributen/ items	Actie/ activiteit	Gesproken tekst	Verrijkingen	Opmerkingen
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						

Vorbereidingssjabloon

Scene	Ruimte	Attributen/ items	Actie/ activiteit	Gesproken tekst	Verrijkingen	Opmerkingen
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						

Checklist 360° video

Stap 1: Keuze 360° camera en benodigdheden

- | | |
|------------------------|--|
| CAMERA | ☐ Insta360 X4
☐ Insta360 X3
☐ Insta360 X2
☐ GoPro Max
☐ ... |
| STATIEF | Hoogte camera ... |
| TABLET | ☐ Android
☐ iOS |
| SMARTPHONE | ☐ Android
☐ iOS |
| WIFI VERBINDING | ☐ In orde – getest
☐ In orde – niet getest
☐ Niet in orde |

Stap 2: 360° opname voorbereiden

- | | |
|-------------------------------|--|
| VOORBEREIDING | ☐ Ontwerpsjabloon ingevuld
☐ Brainstorm creatieve storytelling
☐ Voorbereidingssjabloon ingevuld
☐ Inhoud bepaald
☐ Doelgroep bepaald |
| PROFESSIONALITEIT | ☐ Opnames uitbesteden
☐ Opnames en verwerking zelf doen |
| TOTALE DUUR | ☐ <5 min: 1 video
☐ Opsplitsen in verschillende video's |
| INTERACTIEPUNTEN | ☐ Ja (uitgeschreven in scenario)
☐ Neen (stap 5 overslaan) |
| UITGESCHREVEN SCENARIO | ☐ In orde volgens sjabloon
☐ In orde volgens eigen methode
☐ To do |

Checklist 360° video

Stap 3: 360° video opnemen

- | | |
|-----------------------|---|
| PRIVACY / GDPR | ☐ Gebruik van acteurs
☐ Gebruik van personeel
☐ Contract volgens DPO-richtlijnen?
☐ In dienst? |
| POSITIE CAMERA | ☐ Camerahoogte (+/- 170cm)
☐ 4k opnamekwaliteit
☐ Afstand tot personen/ objecten > 1 meter
☐ Alles in beeld
☐ Juiste perspectief
☐ Verstaanbaar
☐ Controle achtergrondgeluid
☐ Controle lichtintensiteit |
| GELUID | ☐ Microfoon 360° camera
☐ Externe draadloze microfoon
☐ Externe 360° microfoon |

Stap 4: 360° video bewerken

- | | |
|----------------------------|--|
| APP CAMERA | ☐ Insta360 app / Studio
☐ GoPro app
☐ ... |
| BEWERKINGS-SOFTWARE | ☐ Adobe Premiere Pro
☐ Final Cut Pro
☐ DaVinci Resolve
☐ Insta 360 app/Studio
☐ ... |
| EXPORT ALS 360° | ☐ Ja
☐ Neen |
| VIDEOCOMPRESSIE | ☐ Ja
☐ Neen |

Checklist 360° video

Stap 5: 360° video verrijken

VERRIJKINGS- SOFTWARE

- ☐ Thinglink
- ☐ Facilitate
- ☐ Pano2VR
- ☐ ...

INTERACTIEPUNTEN

- ☐ Tekst
- ☐ Afbeelding
- ☐ Video
- ☐ Audio
- ☐ Poll
- ☐ Navigatie
- ☐ ...

SCENARIOTOOL

- ☐ Ja
- ☐ Neen

Stap 6: 360° video bekijken

HOSTING

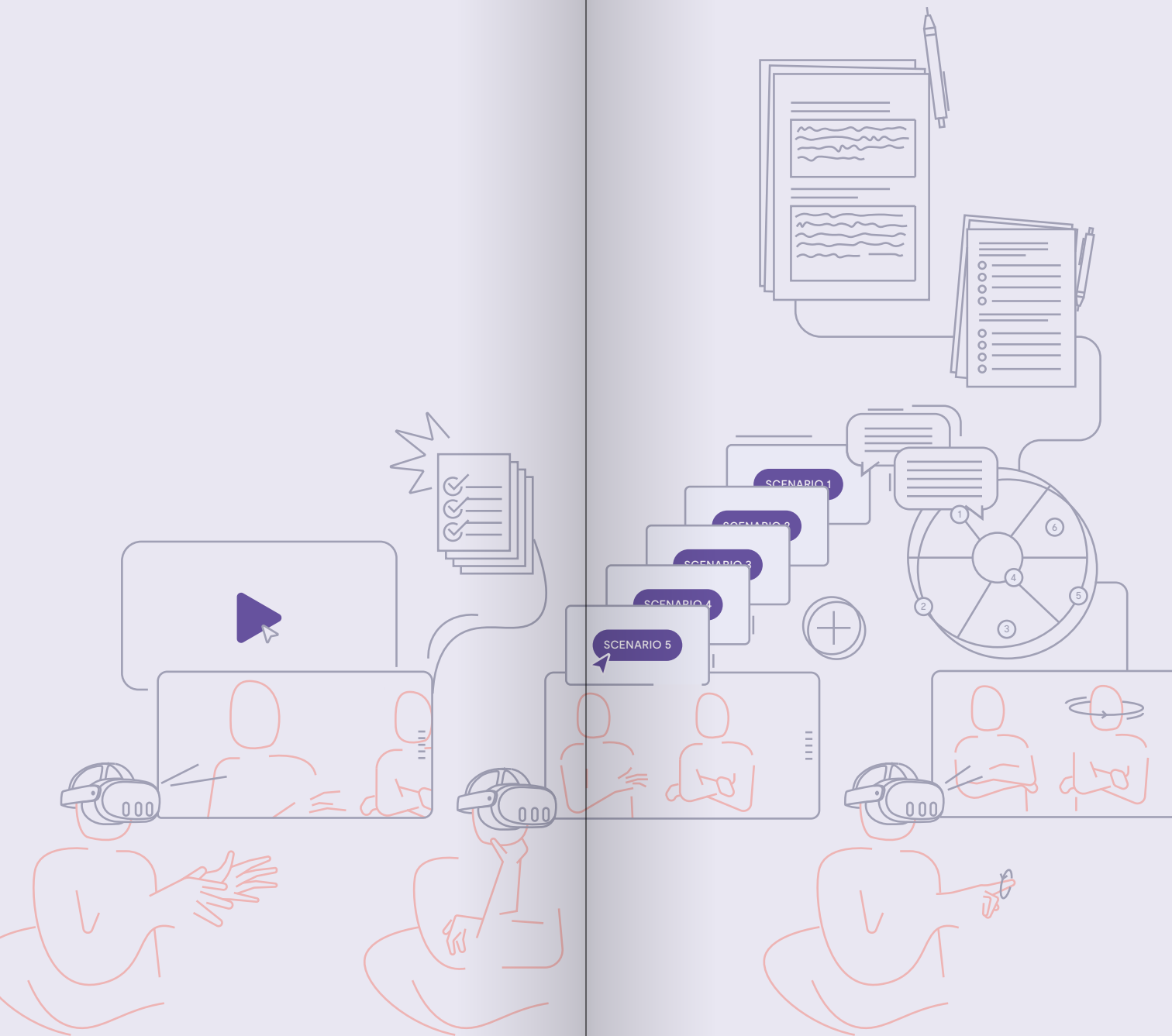
- ☐ Platform verrijkingsoftware
- ☐ Bedrijfswebsite
- ☐ LMS
- ☐ Youtube
- ☐ ...

HARDWARE

- ☐ VR-bril
- ☐ Laptop / pc
- ☐ Tablet
- ☐ Smartphone
 - ☐ iOS
 - ☐ Android
- ☐ ...

CONNECTIE

- ☐ Deelbare link
- ☐ QR-code
- ☐ VR-link
- ☐ Embedded op website of LMS
- ☐ ...



Colofon

Concept & tekst: PXL
Vormgeving: Studio-tic

