

360°

DE NIEUWE STANDAARD IN SELECTIE?

Nut ?

- Innovatieve, unieke assessmentmethode
- Hoger onderscheidend vermogen ten opzichte van concurrenten
- Ontdekt tekortkomingen en persoonlijkheid
- Waardevol



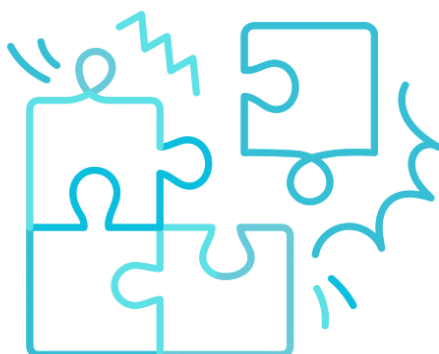
Voordeel werkgever?

- Diepere inzichten in kandidaten.
- Echte antwoorden op assessmentvragen
- Betere match tussen kandidaat en functie.



Voordelen werknemer ?

- Beter tonen van eigen competenties
- Duidelijke verwachtingen van de werkgever.
- Efficiënter proces.
- Waardevol leermoment.



Voordelen beiden ?

- Realistische scenario's voor betere evaluatie.
- Meer inlevingsvermogen en beleving.

Bedenkingen?

- Complementair aan fysieke gesprekken
- Niet voor iedere job
- Technische beperkingen (VR-brillen, software)
- Beperkte inclusiviteit
- Subjectieve beoordeling
- Mogelijk gevoel van onder druk staan
- Kosten en tijdsinvestering



360°

SELECTIE: HOE EN WAT ?

Voor sollicitanten?

- Authenticiteit
- Meerdere scenario's
- Directe feedback
- Focus op soft skills
- Interactieve scenario's



Voor werkgevers en videobedrijven?

- Immersieve scenario's
- Rolspellen
- Soft skills meten (bijv. conflicthantering)
- Afgestemd op verschillende job profielen; niet elke functie heeft dit nodig.

Wat beoordelen?

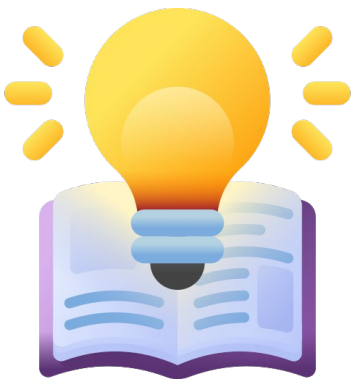
- Hard skills
- Soft skills
- Inhoudelijke kennis



Aandachtspunten !

- Aanpassing aan de functie
- Voorbereiding van de sollicitant
- Haalbaarheid evalueren
- Rekening houden met stress

Randvoorwaarden



Budget

- Afhankelijk van technologie
- 5000 – 500.000
- Factoren:
 - Draaidagen
 - Shots, lengte & aantal
 - Mensen
 - Details
 - Materiaal



Kennis

- Externe kennis
- Versnellend
- Duur
- Verdwijnd
- Technische kennis
- Hardware & Software
- Organisatiekennis



Team

- Inhouse / extern
- Specifieke profielen
 - Projectmanager
 - Technisch profiel
 - Business profiel
 - Marketing profiel
- Enthousiasme



Duurtijd

- Korte fragmenten
- Budgetafhankelijk
- Krachtige boodschappen