

# INHOUD

<b>Dankwoord</b>	<b>11</b>
<b>Voorwoord</b>	<b>12</b>
<b>Testimonials</b>	<b>14</b>
<b>Inleiding</b>	<b>15</b>
<b>Deel 1. Hoe casten?</b>	<b>17</b>
Inleiding	19
Casus	20
▶ Knelpuntindicator	21
Methodologie	23
<i>Waarom het profiel analyseren?</i>	23
<i>Hoe het profiel analyseren?</i>	23
<i>Analyse van het competentieprofiel</i>	24
▶ Competentiemanagement	24
▶ Het competentiemodel	25
▶ Competenties	27
▶ Competentieprofielen	34
▶ Hulpmiddelen	41
<i>Diplomaverenisten</i>	42
▶ Diploma: waarom?	42
▶ Andere mogelijkheden	44
<i>Ervaringsvereisten</i>	47
▶ Bepaal het aantal jaren ervaring	48
▶ Bepaal het ervaringsdomein en/of subdomein	49
▶ Bepaalde ervaringscriteria	51
Terug naar de casus en conclusie Hoe casten?	53
<b>Deel 2. Castingoproep</b>	<b>57</b>
Inleiding	59
Casus	60
Methodologie	61
<i>Tendensen op de arbeidsmarkt</i>	62

▶ Tendens 1: Krapte op de arbeidsmarkt en vergrijzing van de beroepsbevolking	62
▶ Tendens 2: In tijden van crisis is werkzekerheid belangrijk	63
▶ Tendens 3: Alles gebeurt op het internet	63
▶ Tendens 4: De voorkeuren van generation Y	64
▶ Tendens 5: Je gelooft vooral je vrienden en familie	66
▶ Tendens 6: Sociale media	66
<i>Aantrekken – Employer branding</i>	67
▶ Employer branding: enkele strategieën en modellen	69
▶ Employer branding: een plan van aanpak	72
<i>Rekruteren – Bepalen van de doelgroep</i>	74
<i>Rekruteren – Medialkanalen kiezen</i>	76
▶ Interne versus externe rekrutering	76
▶ Organisatieafhankelijke en -onafhankelijke kanalen	77
▶ Werving via internet	77
<i>Rekruteren – Een aantrekkelijke jobomschrijving</i>	86
▶ Opstellen van een aantrekkelijke jobomschrijving	87
Terug naar de casus	92
Conclusie castingoproep	93
<b>Deel 3. Star searching</b>	<b>95</b>
<b>Inleiding star searching</b>	<b>97</b>
<b>Portfolioscreening</b>	<b>99</b>
Inleiding	101
Casus	102
Methodologie	103
<i>Waarom een cv-screening?</i>	103
<i>Beoordelen van de jobvereisten</i>	104
▶ Diploma als jobvereiste	104
▶ Ervaring als jobvereiste	105
<i>Het verloop van de cv-screening</i>	109
▶ Opstellen van principes	109
▶ Opstellen van een deontologische code	109
▶ Opstellen van een procedure	110
▶ Afwijzing na cv-screening	111
▶ Motivering na afwijzing	112
Terug naar de casus	115
Conclusie portfolioscreening	116

<b>Storyboard</b>	<b>117</b>
Inleiding	119
Casus	120
Methodologie	121
<i>Het screeningsmodel</i>	122
▶ Waarom een screeningsmodel gebruiken?	122
▶ Mogelijke voordelen van een screeningsmodel	123
▶ Belang van de toegang tot de selectieprocedures	127
<i>Het Selor-model als voorbeeld van een screeningsmodel</i>	128
▶ Generieke fase	131
▶ Functiespecifieke fase	135
Terug naar de casus	138
Conclusie Storyboard	139
<b>Hoofdrol, bijrol enzovoort</b>	<b>141</b>
Inleiding	143
1. Audities	145
<i>Inleiding</i>	145
<i>Casus</i>	146
<i>Methodologie</i>	148
▶ Structuur/onderdelen van een interview	148
▶ Principes met betrekking tot het interview	157
▶ Principes met betrekking tot de beoordeling	165
▶ Interactie met andere assessoren	174
▶ De casus tijdens het interview	175
<i>Terug naar de casus en conclusie Audities</i>	182
<i>Noten</i>	183
2. Lights, Camera, Action!	185
<i>Inleiding</i>	185
<i>Casus</i>	187
<i>Methodologie</i>	188
▶ Enkele testbegrippen	188
▶ Testportfolio	190
▶ Testmatrix	197
▶ Ontwikkeling en evaluatie van computergestuurde testinstrumenten	201
▶ Testafname van computergestuurde tests	217
▶ Testafname	218
<i>Terug naar de casus</i>	227
<i>Conclusie Lights, Camera, Action!</i>	228
<i>Noten</i>	229

3. In the spotlights	231
<i>Inleiding</i>	231
<i>Casus</i>	232
<i>Methodologie</i>	233
▶ De evolutie van persoonlijkheidsonderzoek	234
▶ Persoonlijkheidsonderzoek binnen de selectiecontext	237
▶ Types persoonlijkheidsonderzoek	240
▶ Als predictor jobperformantie	247
<i>Terug naar de casus en conclusie In the spotlights</i>	249
<i>Noten</i>	250
4. En scène!	253
<i>Inleiding</i>	253
<i>Casus</i>	254
<i>Methodologie</i>	255
▶ Wat is een assessment?	255
▶ Assessments in de praktijk	259
▶ Wie neemt deel?	280
▶ Afname	284
▶ Feedback na een assessment	286
<i>Terug naar de casus</i>	291
<i>Conclusie En scène!</i>	292
<i>Noten</i>	293

## **Deel 4. Oscarnominaties** **295**

### **Inleiding** **297**

### **Criticaster - Het oordeel van recensenten** **299**

Inleiding	301
Casus	302
Methodologie	303
<i>Vóór het geven van feedback</i>	303
<i>De verwerkingscyclus van de testresultaten</i>	303
<i>Voorbereiding van de resultaten</i>	304
▶ Verschillende scenario's	305
▶ Correcties door experts	306
▶ Halfautomatische correcties (optische lezers)	306
▶ Manuele gegevensinvoer	306
▶ Geautomatiseerde correctie	307

<i>Verwerking van de resultaten</i>	307
▶ Itemanalyse	309
▶ Testanalyse	310
▶ De resultaten normeren	312
<i>Feedback geven</i>	318
▶ Algemene principes	318
▶ Feedbackprocedures	319
▶ Toegevoegde waarde van de feedback	321
Terug naar de casus	326
Conclusie Criticaster	327
<b>Sequel?</b>	<b>329</b>
Inleiding	331
Methodologie	333
<i>Wat is het vervolg op het rekruteren en het selecteren van nieuwe werknemers?</i>	333
<i>Wat is (strategisch) HR-management?</i>	334
<i>Competenties in (strategisch) HR-management</i>	335
▶ Focus op aanwezige/huidige competenties	337
▶ Focus op groeipotentieel	340
▶ Focus op inzetbaarheid	342
Conclusie Sequel	345
<b>Conclusie</b>	<b>347</b>
<i>Trends in hoe casten?</i>	348
<i>Trends in de castingoproep</i>	349
<i>Trends in star-searching</i>	350
<i>Referenties</i>	352
<b>Bijlage</b>	<b>353</b>
DIVERSITEITSKADERS	355
<i>Hoe casten?</i>	355
<i>Castingoproep</i>	356
<i>Star searching</i>	359
▶ Portfolioscreening	359
▶ Storyboard	360
<i>Hoofdrol, bijrol enzovoort</i>	361
▶ Audities	361
▶ Lights, Camera, Action!	364
▶ En scène	368
<b>Lijst trefwoorden</b>	<b>371</b>