

# VR Works Handleiding



**Maart 2022**

# 1. Inleiding

Dit handboek is geschreven voor professionals die de VR Works tool willen inzetten bij werkzoekenden in hun oriëntatie op de arbeidsmarkt. De tool is effectief, deelnemers vormen een mening of stellen deze bij. Zo blijkt uit onderzoek dat 20-25% van werkzoekenden hun mening bijstellen over een beroep na hun oriëntatie met de VR Works tool (Lancer 2021).

In deze handleiding beschrijven wij hoe je de brillen effectief gebruikt. We schetsen eerst de tool zelf en de theoretische onderbouwing van de opdrachten. Daarna geven we een aantal voorbereidende opdrachten weer. Vervolgens schetsen we de randvoorwaarden tijdens het gebruik van de tool en geven wij een aantal suggesties voor vragen tijdens de nabeschuiving. Ook dit laatste element bevelen wij van harte aan omdat het de effectiviteit sterk vergroot. Uiteraard is de professional vrij om zelf te bepalen hoe zij gebruik willen maken van dit handboek, de VR Works tool en welke keuzes daarbij worden gemaakt.

In het handboek zullen de onderstaande onderwerpen in volgorde besproken worden:

1. Inleiding
2. Introductie Virtual Reality en VR Works
3. Waarom werkt het?
4. Opdrachten vooraf
5. Randvoorwaarden tijdens het gebruik
6. Bespreking achteraf

## 2. Introductie VR en Works

**Virtual Reality**, hierna VR genoemd, is een computertechniek waarbij de zichtbare werkelijkheid wordt vervangen door een digitale wereld door middel van een bril. Deze bril sluit je zicht op de buitenwereld af en bevat een beeldscherm waarbij je een virtuele omgeving in 3D ziet.

**VR Works** is een VR-applicatie waarin deelnemers een groot aantal beroepen kunnen zien. Het doel van de VR Works tool is om professionals een instrument te geven om hun deelnemers te helpen oriënteren op de arbeidsmarkt. Het bevat een database met VR-films over ongeveer 80 kansberoepen. De interface is gebruiksvriendelijk en gemakkelijk te bedienen. Het geeft mogelijkheden om op een veilige manier kennis te maken met een diversiteit aan kansberoepen. Het kan sturing geven in de zoektocht naar werk, een aanzet betekenen voor verder onderzoek en vervolgstappen bieden bij de begeleiding van mensen naar werk.

Een deelnemer zal door virtuele bezoeken aan de werkvloer van diverse bedrijven laagdrempelig ervaren hoe het is om bijvoorbeeld een schilder, medewerker in de zorg, of orderpicker te zijn. Met behulp van 360-graden-films met gesproken teksten, ervaren zij de omgeving en krijgen ze een eerlijk beeld van de leuke en minder leuke kanten van het vak. Hierbij kunnen ze zich een beeld vormen van wat een bepaald beroep nu eigenlijk inhoudt:

- Komt het overeen met de verwachtingen of juist niet;
- Is het een branche om verder te onderzoeken als mogelijk toekomstig beroep of wellicht juist niet;
- Welke competenties zijn er eigenlijk nodig en heeft de deelnemer deze competenties;
- Kan de deelnemer de benodigde competenties ontwikkelen en is dat realistisch;
- Wat zijn de vervolgstappen.

Het platform VR Works biedt een database met een groeiend aantal films van praktische beroepen waar vraag naar is in de arbeidsmarkt. Hierdoor kunnen mensen op hun eigen tempo in verschillende branches een kijkje nemen. De VR Works tool zou vergeleken kunnen worden met een 'mini-meeloopdag'. Het kan een eerste indruk geven, helpen de deelnemer te prikkelen en in een geschikte richting te begeleiden zodat de deelnemer ook gericht kan zoeken naar werk. Een belangrijke aantekening is dat de VR Works tool geen vervanging is voor een echt bedrijfsbezoek of stage, het gaat hieraan vooraf.

De VR Works tool kan bij verschillende groepen en locaties worden ingezet. Bijvoorbeeld op een middelbare school, bij het UWV, of bij werk- en ontwikkelbedrijven. Het verdient de voorkeur dat deelnemers voordat zij de bril opzetten gemotiveerd zijn om stappen te zetten in hun zoektocht naar werk, maar noodzakelijk is het niet. Gebruik van de VR Works tool kan ook juist niet-gemotiveerde deelnemers helpen gemotiveerd te raken voor het zoeken en vinden van passend werk.

Uit onderzoek (Lancer 2021) blijkt dat de VR Works tool naast nuttig ook leuk wordt gevonden. De 360 graden beelden, gecombineerd met de informatie, worden los van de functie die men bekijkt, als positief ervaren.

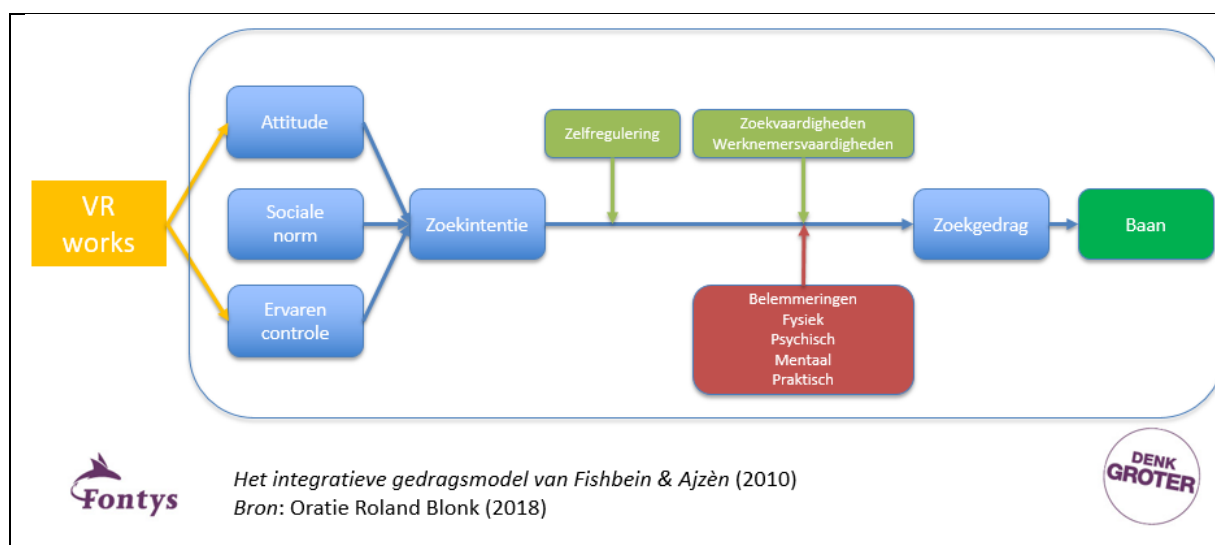
### 3. Waarom werkt het?

Als we mensen willen begeleiden naar (nieuw) werk, zullen wij hun zoekgedrag moeten beïnvloeden. Achter elk gedrag liggen twee componenten: willen en kunnen. De willen-component wordt weer gevormd door drie aspecten: wat is mijn attitude ten opzichte van het onderwerp, wat vinden belangrijke anderen over dit onderwerp en denk ik het gewenste gedrag te kunnen uitvoeren. Basis voor deze analyse vormt de Theory of Planned Behavior van Aizen en Fishbein. Professor Blonk (2018) heeft dit verder uitgewerkt naar een model voor zoekgedrag naar functies. De VR Works tool is daarop gebaseerd. Hij raakt twee van de drie elementen.

Door het opzetten van de VR-bril wordt een realistisch beeld verkregen van de betreffende functie. Daardoor wordt de attitude of houding ten opzichte van deze functie direct beïnvloed. De gebruiker kan realistischer bepalen: vind ik het leuk, roept het positieve of juist negatieve emoties op?

Met de subjectieve norm wordt verwezen naar de sociale omgeving van de deelnemer. De groep waartoe iemand behoort legt bepaalde normen op. De leeftijd, etniciteit, opleiding, religie en dergelijke zijn belangrijke achterliggende waarden van de deelnemer. Dit element wordt niet specifiek geraakt met de VR-bril, de sociale omgeving wordt immers niet geactiveerd. Wij adviseren hier dus separaat aandacht aan te laten besteden door de begeleider. Dit element is meegenomen in het handboek en de opdrachten nadat de deelnemer de bril heeft opgehad.

Als laatste aspect speelt de perceived behavioral control (ervaren controle) een onderdeel van de te vormen intentie. Niet alleen de competenties die de deelnemer bezit zijn van belang maar ook vooral zijn/haar gedachten daarover. Er kan sprake zijn van zelf ondermaar ook overschatting. Deelnemers blijken door het realistische beeld van de functie goed een inschatting te kunnen maken van deze waargenomen gedragscontrole: zou ik deze functie kunnen uitoefenen? Zie ik het mijzelf doen?



## 4. Opdrachten vooraf

Het is verstandig om de deelnemers op voorhand een opdracht mee te geven. Het doel daarbij is om de deelnemer te activeren voordat ze aan de slag gaan met de VR Works tool. Dit zal hen helpen met hun oriëntatie. Mogelijke opdrachten zijn daarom:

1. Kies één baan die je heel leuk lijkt en één die je niet leuk lijkt, schrijf op waarom je dat vindt. Ga vervolgens die functies bekijken. Was je beeld terecht? Wat blijkt anders te zijn? Denk je de baan te kunnen die je leuk lijkt?
2. Kies één baan waar je bekend mee bent. Schrijf op voorhand op wat de inhoud en de taken van deze banen zijn. Kijk na afloop: was je beeld terecht van de bekende baan. Wat herkende je? Denk je de taken van deze baan uit te kunnen voeren? Kies één onbekende baan. Wat heb je door de film geleerd van de onbekende baan? Welk aspect daarbinnen sprak je aan, welk aspect juist niet? Denk je de baan uit te kunnen voeren?
3. Kies één baan waar je nieuwsgierig naar bent. Schrijf op waarom je dat bent. Zie je dit element terug in de functie? Wat was nieuw voor je? Denk je deze baan te kunnen?
4. Kies één baan waarin je samenwerkt en één waarin je alleen werkt. Hoe graag wil je zelf met mensen werken? Of werk je liever zelfstandig? Waarom?
5. Kies één baan die voornamelijk binnen uitgevoerd wordt, en één die voornamelijk buiten uitgevoerd wordt. Wijken de taken veel af? Wat spreekt je aan?

## 5. Randvoorwaarden tijdens het VR-gebruik

Onderstaande punten zijn randvoorwaarden vooraf die helpen bij het realiseren van bovengenoemd doel.

- De fysieke ruimte waarin de deelnemer de tool gebruikt is bij voorkeur rustig en ruim met een stoel waarop de deelnemer kan zitten tijdens de sessie. Indien er geen eerdere ervaringen met een VR-bril zijn kan de deelnemer wellicht meegesleept worden in de ervaring en dingen willen pakken of willen gaan bewegen. De begeleider dient hier rekening mee te houden.
- De hoeveelheid branches / beroepen die de deelnemer kan zien hangt af van de beschikbare tijd (een filmpje duurt gemiddeld 5 minuten)
- Indien er een situatie voorkomt dat er meerdere deelnemers zijn die wachten om de VR-tool uit te proberen is het een mogelijkheid om hen op een scherm mee te laten kijken. Het kunnen meekijken terwijl iemand met de VR Works tool bezig is kan hen ook inspireren en zorgen voor meer belangstelling bij de groep
- Voorafgaand aan het gebruik van de VR-tool dient aangegeven te worden dat dit een eerste oriëntatie is van een branche of beroep. Het doel is om de deelnemer te ondersteunen in het ervaren van een vak, niet om hem of haar te beïnvloeden in een bepaalde richting. De deelnemer is vrij om zelf keuzes te maken in het zoekproces.
- Bij de filmpjes is er vaak een voice-over die de zaken toelicht die er te zien zijn. Soms kan het verstandig zijn de film juist zonder de voice-over aan te bieden, als de taalkennis niet voldoende is. De voice-over zou dan afleiden van wat er te zien is.
- Om de beleving van de VR-tool maximaal te benutten is het belangrijk om zo min mogelijk met de deelnemer te praten en om hen niet aan te raken.

- Als de deelnemer zelfs juist wel graag interactie wilt met de professional en wilt praten/discussiëren/feedback ontvangen tijdens de sessie dan kan de professional daar uiteraard op in gaan.

## 6. Bespreking achteraf

Nadat de deelnemer de VR-tool heeft gebruikt, is het aan te bevelen om de tijd te nemen om hem of haar te bevragen. Dit kan door het terugkoppelen van de opdrachten zoals hierboven omschreven. Ook kan het helpen om de deelnemers extra te helpen reflecteren over hun ervaring zodat ze uiteindelijk hun zoekintentie en zoekgedrag naar een baan effectiever maken. Dit kan op basis van de elementen uit het eerder geschetste model van professor Blonk (2018).

Categorie: Attitude

Deze vragen betreffen de attitude van de deelnemer. Wat is hun houding tegenover wat ze met de VR-tool gezien hebben?

1. Vond je de baan die je gezien hebt interessant? Waarom?
2. Indien je meerdere banen gezien hebt welke was het leukste?
3. Welke banen waren niet leuk? Waarom niet?
4. Welke baan vond je het meest interessant?

Categorie: Subjectieve Norm

Deze vragen gaat over de subjectieve norm van de deelnemer. Hierbij moet de deelnemer bedenken hoe hun omgeving zou reageren indien ze de baan zouden hebben.

1. Wat zouden jouw vrienden zeggen als je deze baan zou hebben?
2. Wat zou jouw familie zeggen als je deze baan zou hebben?

Categorie: Ervaren controle

Deze vragen raakt de waargenomen gedragscontrole. Denkt de deelnemer dat zij de gekozen baan kunnen uitvoeren?

1. Denk je deze baan te kunnen uitvoeren?
2. Wat zouden mogelijke obstakels zijn in deze baan? Hoe zou je deze obstakels kunnen overwinnen?

Categorie: Intentie

Deze vragen gaan over de intentie van de deelnemer. Nu dat ze de VR-tool hebben gebruikt wat gaan ze nu doen, wat is hun plan?

1. Wat is nu je plan?
2. Wat zijn de vervolgstappen die je wilt gaan maken?
3. Wat zie je jezelf doen in de toekomst?

Categorie: Gedrag

Als laatste wordt er gevraagd naar het toekomstige gedrag van de deelnemer. Kan er iets worden afgesproken met de deelnemer?

1. Wat is een vervolgstap die je gaat maken?
2. Wat ga je doen met de informatie die je nu hebt gekregen?

## Bronnen

Blonk, R.W.B. (2018) *We zijn nog maar net begonnen*, inauguratierede, Universiteit Tilburg.

Lanser, J., Hulsege, G., Gommers, M., Wesseling, R., Neerincx, M. A., & Hazelzet, A. M. (2021). *Het ervaren van beroepen in Virtual Reality* (TNO 2021 R10021). TNO.  
[https://inclusievetechnologie.nl/wp-content/uploads/2021/03/WEENERXLTNO\\_onderzoekrapport.pdf](https://inclusievetechnologie.nl/wp-content/uploads/2021/03/WEENERXLTNO_onderzoekrapport.pdf)