

# HET ERVAREN VAN BEROEPEN IN VIRTUAL REALITY

› Een verkennend onderzoek naar ervaringen en effecten op attitude, eigen effectiviteit en intentie tot het zoeken naar een baan

**TNO** innovation  
for life



# HET ERVAREN VAN BEROEPEN IN VIRTUAL REALITY

*Een verkennend onderzoek naar ervaringen en effecten op attitude, eigen effectiviteit en intentie tot het zoeken naar een baan*

Datum	11 januari 2021
Auteur(s)	J. Lanser, G. Hulsegge, M. Gommers, R. Wesseling, M.A. Neerincx, A.M. Hazelzet
Met medewerking van	K. Kranenborg, M. Starreveld, M. Schoone
Projectnummer	060.42456/01.01.01
Rapportnummer	TNO 2021 R10021
Contact Weener XL	Renço Wesseling
Telefoon	06 25 02 69 58
E-mail	r.wesseling@s-hertogenbosch.nl
Contact TNO	Astrid Hazelzet
Telefoon	088 866 53 43
E-mail	astrid.hazelzet@tno.nl

Gezamenlijk rapport Weener XL, gemeente 's-Hertogenbosch en TNO, Leiden. 2021

## **Gezond Leven**

Schipholweg 77-89  
2316 ZL LEIDEN  
Postbus 3005  
2301 DA LEIDEN  
www.tno.nl

T 088 866 61 00  
info@tno.nl

© 2021 TNO

Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen de partijen gesloten overeenkomst.

Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

# Voorwoord

In onze steeds complexer wordende samenleving is het een uitdaging om mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie een plek te geven op de arbeidsmarkt. Voor hen is het lastig om aan het werk te komen of te blijven.

Weener XL, het werk- en ontwikkelbedrijf van de gemeente 's-Hertogenbosch zoekt constant naar de mogelijkheden die technologieën bieden voor mensen die kwetsbaar zijn. In samenwerking met een aantal partners in de regio ontwikkelden we voor werkzoekenden video's in Virtual Reality (VR) om hen een beeld te geven van verschillende beroepen. Nu, anderhalf jaar later, worden de brillen gebruikt door alle praktijkscholen en het voortgezet speciaal onderwijs in onze arbeidsmarktregio. Tevens zijn er sociale diensten van verschillende gemeenten en SW bedrijven gestart met het gebruik van de VR brillen. Dit onderzoeksrapport beschrijft de uitkomsten van een pilot waarin werkzoekenden kennismaakten met de VR bril. De pilot gaf ons eerste inzichten die een voedingsbodem vormen voor verdere innovaties met als doel betere en passende re-integratieondersteuning te bieden aan inwoners die langs de kant staan van de arbeidsmarkt. Tevens hopen we dat de pilot – en het begeleidende onderzoek – voor andere gemeenten en SW-bedrijven een aanmoediging zijn om de VR bril een plek te geven in de re-integratiedienstverlening en onderzoek te doen naar de effecten van het gebruik.

Onze dank gaat uit naar verschillende partijen die vanuit hun eigen expertise een waardevolle bijdrage hebben geleverd aan de uitvoering van de pilot. Weener XL heeft als uitvoeringsorganisatie ruimte geboden om dit pilotproject uit te voeren. Financiering werd mede mogelijk gemaakt door onder andere Instituut Gak en AgriFood Capital. Daarnaast heeft TNO samen met afdeling Onderzoek en Statistiek van de gemeente 's-Hertogenbosch een belangrijke bijdrage geleverd aan de evaluatie van de pilot. Tevens zijn de bijdragen van KIT, dat haar netwerk heeft opengesteld en daarmee het project heeft versneld en Wijdoendingen, dat oprecht vanuit een maatschappelijke drive heeft gebouwd aan de technische kant van het project, essentieel geweest voor de huidige fase waarin wij ons bevinden. Ook zijn de diverse pilot partners in het land die als pioniers zijn gestart met het gebruik van de VR brillen zoals het UWV, Hub Noord-Brabant, Werksaam Westfriesland en de gemeente Oss essentieel geweest voor de huidige status van het project. Tot slot bedanken we Joost Hekkelman van Werkgeversservicepunt Enschede die als pionier en inmiddels partner van dit project is begonnen met het aanbieden van VR content aan mensen die werk zoeken.

Kortom, innovatie met een maatschappelijk doel versnel je samen. Laat het een stimulans zijn om met elkaar te blijven zoeken naar manieren om met technologie de arbeidsmarktpositie van kwetsbare mensen te versterken. Het ontwikkelen van nieuwe kennis is daar onlosmakelijk aan verbonden. Daarom hoop ik dat Weener XL en TNO ook in de toekomst de handen ineen slaan om onderzoek te doen naar de effecten van technologieën voor de mensen in onze samenleving die een steuntje in de rug nodig hebben.

Renço Wesseling,  
Projectleider innovatie bij Weener XL  
Januari 2021

# Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b>	<b>5</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>6</b>
1.1 Aanleiding	6
1.2 Theoretisch kader	6
1.3 Doel en onderzoeksvragen	7
1.4 Onderzoeksaanpak	8
1.5 Data-verzameling	9
1.6 Aanpak data-analyse	10
1.7 Leeswijzer	10
<b>2 Beschrijving deelnemersonderzoek</b>	<b>11</b>
2.1 Deelnemers afkomstig uit verschillende werkvormen	11
2.2 Leeftijd deelnemers	11
2.3 Opleidingsniveau	12
<b>3 Resultaten</b>	<b>13</b>
3.1 Ervaring deelnemers met VR-bril voorafgaand aan onderzoek	13
3.2 Ervaringen met VR-bril na bekijken film	13
3.3 Effecten van de V-bril op beeld van het beroep, attitude, eigen-effectiviteit en intentie	16
<b>4 Conclusie en aanbevelingen</b>	<b>19</b>
4.1 Conclusie	19
4.2 Aanbevelingen voor (vervolg)onderzoek	19
Referenties	21
Bijlage 1 Vragenlijst	22
Bijlage 2 Observatie formulier	26
Bijlage 3 Tabellen met resultaten, gestratificeerd naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en duur in bijstand	28

# Samenvatting

## ACHTERGROND & DOEL

Het kan voor mensen die werkloos zijn en met name voor mensen met een laag opleidingsniveau, gebrek aan werkervaring en/of belemmeringen van psychische, lichamelijke en/of verstandelijke aard lastig zijn om een goed beeld te krijgen van beroepen die bij hen passen. Virtual Reality (VR) biedt de mogelijkheid om werkzoekenden op een laagdrempelige manier een realistisch beeld te geven van een beroep. In het kader van een pilot gebruikten 75 werkzoekenden van Weener XL de VR-bril. In een eerste exploratieve studie onderzochten we<sup>1)</sup> de reactie en ervaringen van de werkzoekenden met de VR-bril en<sup>2)</sup> het effect van een VR-film op het beeld van het beroep, attitude ten opzichte van zoeken van werk in die beroepsrichting, de eigen-effectiviteit ten opzichte van het kunnen uitvoeren van het beroep en de intentie om werk te gaan zoeken in de beroepsrichting van het bekeken VR-filmpje.

## METHODE

Vijfenzeventig werkzoekenden met een bijstandsuitkering of met een beschutte werkplek namen deel aan het onderzoek. Zij bekeken met de VR-bril een korte film naar keuze. Het beroep werd gepresenteerd vanuit de blik van een toeschouwer. Een voice-over gaf daarbij uitleg. Voorafgaande aan het bekijken van een filmpje is aan de hand van een vragenlijst gevraagd naar de verwachtingen ten aanzien van de VR-bril. Na het bekijken van het filmpje is gevraagd wat de deelnemers van de VR-bril en het filmpje vonden (bijv. leuk om te gebruiken, gebruiksvriendelijk, goed te volgen). Het beeld van het beroep, attitude, eigen-effectiviteit en intentie ten aanzien van het zoeken naar een baan is zowel voor- als achteraf gevraagd. Het effect van de VR-bril op deze uitkomsten is getest met de McNemar Test .

## RESULTATEN

De meeste deelnemers zijn (zeer) positief over het gebruik van de VR-bril met films over verschillende beroepen. Negentig procent vindt het een leuke manier om kennis te maken met een beroep. 75 tot 80% van de deelnemers vindt de film goed te volgen, goed te begrijpen en echt lijken. Zo zegt een deelnemer: "Ik vond het verrassend realistisch". Van de deelnemers die voor het bekijken van het filmpje aangaven nog geen goed beeld te hebben van het beroep had bijna iedereen (90%) na het bekijken van het VR-filmpje een beter beeld. We zien geen statistisch significant effect op attitude, eigen-effectiviteit en intentie. Wel zien we dat de attitude, eigen-effectiviteit en intentie van ongeveer een 20-25% van de deelnemers verandert: de verandering is even vaak positief als negatief. Er zijn geen grote verschillen in de resultaten naar leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en duur dat deelnemers een bijstandsuitkering hebben.

## CONCLUSIE

Uit dit onderzoek blijkt dat de VR-bril werkzoekenden op een laagdrempelige manier een beter beeld geeft van beroepen. Gebruik van de VR-bril is dus een nuttig hulpmiddel dat gemeenten kunnen inzetten om werkzoekenden een eerste idee te geven van wat diverse beroepen inhouden. Werkzoekenden van alle leeftijden, opleidingsniveaus en zowel mannen als vrouwen staan hiervoor open en begrijpen over het algemeen de films goed. Vervolgonderzoek is nodig om te bepalen hoe de VR-bril in de praktijk ingebed kan worden in de gehele keten van coachings- en begeleidingsactiviteiten die zijn gericht op de versterking van het zoekgedrag.

- 1 We spreken in dit rapport ook wel van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie of van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- 2 Een statistisch significant betekent dat een uitkomst overwegend positief ofwel negatief verandert. Wanneer de toets niet significant is betekent het dat de uitkomst niet verandert of dat een deel van deelnemers positief verandert terwijl een ander deel negatief verandert (Adedokun, O. A., & Burgess, W. D. (2012). Analysis of paired dichotomous data: A gentle introduction to the McNemar test in SPSS. *Journal of MultiDisciplinary Evaluation*, 8(17), 125-131).

# 1 Inleiding

Dit hoofdstuk is als volgt opgebouwd. In paragraaf 1.1 wordt de aanleiding van de pilot beschreven. In paragraaf 1.2 wordt het theoretisch kader dat is gebruikt voor het onderzoek uitgelegd. Paragraaf 1.3 beschrijft het doel van het onderzoek en de onderzoeksvragen. In paragraaf 1.4 wordt ingegaan op de onderzoeksaanpak en paragraaf 1.5 op de methode van dataverzameling. In paragraaf 1.6 wordt beschreven op welke wijze de data zijn geanalyseerd.

## 1.1

### AANLEIDING

Het werk en ook de omgeving waarin dat werk wordt uitgevoerd verandert (snel). Door bijvoorbeeld digitalisering kunnen functies door de jaren heen veranderen of zelfs verdwijnen (Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid 2015). Het is voor mensen die werkloos zijn en moeite hebben om zelfstandig werk te vinden, lastig om zich een correct beeld te vormen over vacatures die mogelijk bij hen passen. Vooral als zij recente werkervaring ontberen en weinig kennis hebben van de huidige arbeidsmarkt. Dit kan te maken hebben met de opleiding die de persoon heeft gevolgd en of de persoon in zijn omgeving mensen kent die een baan hebben.

Inwoners van de gemeente 's-Hertogenbosch die werkloos zijn kunnen in het kader van de Participatiewet een bijstandsuitkering aanvragen. Het werk- en ontwikkelbedrijf Weener XL van de gemeente helpt mensen die dat niet op eigen kracht kunnen bij het zoeken, vinden en behouden van een baan.

Om werkzoekenden een beeld te geven van de huidige arbeidsmarkt, geven medewerkers werkzaam in diverse beroepsgroepen met enige regelmaat uitleg (workshops) over bepaalde werklocaties en functies. In de praktijk is dit niet altijd haalbaar omdat het geven en organiseren van workshops veel tijd kost. Daarnaast nemen werkzoekenden niet altijd deel aan dergelijke workshops, bijvoorbeeld omdat ze het spannend vinden of vooroordelen hebben over het beroep waarover uitleg wordt gegeven.

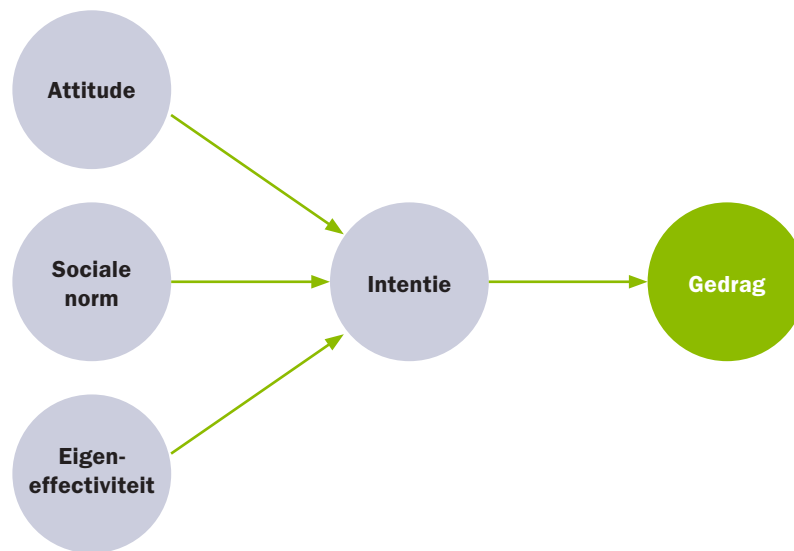
Er wordt veel onderzoek gedaan naar de mogelijkheden van technologie om mensen met diverse typen beperkingen te ondersteunen bij de uitvoering van hun werk. Dit geldt in mindere mate voor onderzoek naar de mogelijkheden van technologieën om werkzoekenden te ondersteunen bij het zoeken en vinden van werk. VR (Virtual Reality) is een technologie die werkzoekenden helpt zich op een laagdrempelige manier een beeld te vormen van een beroep. Oriëntatie op verschillende beroepen is een belangrijke activiteit binnen een breed scala van activiteiten die werkzoekenden moeten ondernemen om werk te zoeken en te vinden. Uit onderzoek blijkt dat 3D-beelden met VR andere zintuigen en gedachten meer stimuleert dan 2D-beelden waardoor de ervaring verbetert en realistischer wordt (Kweon et al., 2017). Mensen hebben meer het gevoel deel te nemen aan de virtuele omgeving (Tjon et al., 2019). VR-brillen hebben daarom de potentie om verschillende beroepen op een laagdrempelige manier naar de werkzoekende te 'brengen'. Op deze manier kan een persoon zich een beeld vormen of een bepaald beroep bij hem of haar zou passen, alvorens een vervolgstap te zetten zoals het vragen of er mogelijkheden zijn voor een meeloopdag, of te solliciteren op een vacature.

## 1.2

### THEORETISCH KADER

Voor dit onderzoek maakten we gebruik van de Theorie van Gepland gedrag van Ajzen (1991). Het is een theorie die algemeen toepasbaar is om gedrag (bv. werkzoekgedrag) van mensen te begrijpen en te veranderen. Volgens dit model wordt gedrag voor een belangrijk deel bepaald door de intentie om bepaald gedrag (bv. het zoeken van werk) uit te voeren. De intentie geeft aan dat een persoon van plan is om bepaald gedrag uit te

voeren het zegt iets over de bereidheid van de persoon om energie en tijd te steken in het specifieke gedrag. Volgens de theorie wordt de intentie beïnvloed door drie aspecten (zie figuur 1). In de eerste plaats van hoe belangrijk, nuttig en zinvol de persoon het specifieke gedrag vindt (de attitude). De attitude wordt bepaald door de afweging die de persoon maakt van de voor- en nadelen van dat gedrag. De attitude komt tot stand door de combinatie van de verwachting dat het gedrag het gewenste resultaat oplevert en de subjectieve waarde van dit resultaat. In de tweede plaats speelt de druk vanuit de sociale omgeving, ook wel aangeduid als sociale norm, een rol: het belang dat mensen in de omgeving hechten aan het gedrag en de mate waarin de persoon gevoelig is voor die mening. Ten derde de waargenomen controle (eigen-effectiviteit): dit verwijst naar de verwachting van de persoon om in een gegeven situatie bepaald gedrag uit te kunnen voeren en de verwachting die de persoon heeft om obstakels te overwinnen. Hoe positiever de attitude, hoe sterker de subjectieve norm en de eigen-effectiviteit, hoe sterker de intentie. En hoe sterker de intentie, hoe groter de kans dat de persoon het gedrag uitvoert. Eigen-effectiviteit heeft een indirecte en directe invloed op het gedrag (zie figuur 1).



### 1.3

#### DOEL EN ONDERZOEKSVRAGEN

##### Doel

Het doel van de films die met een VR-bril kunnen worden bekeken is om mensen met een bijstandsuitkering op een laagdrempelige en realistische manier kennis te laten maken met beroepen. We voerden een oriënterend onderzoek uit waarin gekeken werd naar het potentiële nut van en de ervaringen met de VR-bril. We keken specifiek naar het effect van de VR-bril op de attitude ten opzichte van het beroep waarmee men via de VR-bril kennismaakte, de eigen-effectiviteit om het beroep naar keuze uit te oefenen en de intentie tot het zoeken naar werk in een specifieke beroepsrichting.

##### Onderzoeksvragen

We hebben in dit onderzoek twee centrale vraagstellingen:

1. Wat vinden werkzoekenden van het gebruik van een VR-bril om zich te oriënteren op een beroep? Vinden werkzoekenden het leuk om de VR-bril te gebruiken, is het gebruiksvriendelijk, zijn de filmpjes goed te volgen en te begrijpen en wat kan er beter?
2. Wat is het effect van de VR-bril op het beeld van het beroep, attitude ten opzichte van het beroep, eigen-effectiviteit ten opzichte van het beroep en intentie om werk te gaan zoeken in het beroep?

Om antwoord te geven op deze onderzoeksvragen voerde de gemeente 's-Hertogenbosch en Fontys SIC Smartworking met hulp van TNO een onderzoek uit. Het onderzoek dat zeven weken duurde, vond in juli, augustus en september 2020 plaats. In totaal namen 75 werkzoekenden deel. Het onderzoek kent zowel kwalitatieve als kwantitatieve aspecten. Er zijn vragenlijsten individueel afgenomen bij werkzoekenden, behorend tot verschillende klantgroepen. Voordat de werkzoekende de VR-bril opzette, nam een onderzoeker een vragenlijst af (nulmeting). Daarna bekeek de deelnemer een beroep naar keuze met de VR-bril en werd nogmaals een vragenlijst afgenomen.

#### **Doelgroep onderzoek**

Het onderzoek is uitgevoerd bij werkzoekenden met een bijstandsuitkering van Weener XL. De coach of werkconsulent van deze werkzoekenden nodigden hen uit om aan het onderzoek deel te nemen. Werkzoekenden die geen Nederlands of Engels spraken, werkzoekenden met ernstige verstandelijke beperkingen en/of met psychische beperkingen werden niet uitgenodigd. Deelname aan het onderzoek was vrijwillig. Aan de start van het onderzoek zijn de onderzoeksvoorwaarden van het onderzoek mondeling doorgenomen met de deelnemers. Vervolgens hebben zij het toestemmingsformulier digitaal ondertekend door een vinkje te zetten dat ze akkoord gingen met de onderzoeksvoorwaarden.

#### **Films en VR-bril**

Weener XL heeft in 2018 de eerste Oculus Go VR-brillen aangeschaft. Eind 2018 is gestart met de eerste productie van films voor de VR-bril. De films over een beroep bij een bedrijf duren 3 à 4 minuten. In de films wordt driedimensionaal het beroep gepresenteerd door de werkzoekende mee te laten kijken met de medewerkers van een bedrijf. De gedachte daarbij is dat medewerkers een realistisch beeld krijgen van het beroep en ervaren hoe het is om het werk uit voeren (Kweon et al., 2017; Tjon et al., 2019). De medewerkers in de film voeren hun werkzaamheden uit en een voice-over legt uit wat er te zien is en wat er gebeurt op de werkvloer. In het onderzoek konden deelnemers kiezen uit 27 verschillende films, zoals hulpkok, magazijnmedewerker, rijinstructeur en voeger.

Er is gekozen om films te produceren van beroepen waar nu en in de toekomst veel vraag naar is. Daarnaast zijn beroepen geselecteerd die naar alle waarschijnlijkheid niet op korte of middellange termijn zullen verdwijnen door technologische ontwikkelingen. In de toekomst zullen er ook films geproduceerd worden van andere beroepen.

De VR-films zijn geproduceerd vanuit een aantal principes. Om werkzoekenden perspectief te kunnen geven op een baan is het vooral belangrijk dat werkzoekenden kennis kunnen maken met de beroepen waar veel vraag naar is. Om die reden staan de beroepen die krimpen niet in de beroepenlijst, denk bijvoorbeeld aan de functie administratief medewerker. Tevens wordt er open en eerlijk door een voice-over verteld wat de leuke kanten, maar ook de uitdagingen van het werk zijn. Deze elementen zijn vooraf in overleg met medewerkers in de beroepsgroep, intermediairs en het bedrijf waar de film is opgenomen afgestemd. Op de filmdag kon hierdoor heel gericht in beeld worden gebracht wat de belangrijkste scènes in de film moesten zijn. Door deze werkwijze te volgen werd geprobeerd een zo realistisch mogelijk beeld te geven van het beroep.

De VR-films hebben primair als doel dat mensen ervaren hoe het is om een beroep uit te voeren. De films focussen op een ervaring waarin de gebruiker een paar minuten onderdeel is van het werk van een schilder, of een medewerker gehandicaptenzorg. De kracht van VR zit in het werkelijk ervaren van het beroep waardoor werkzoekenden beter kunnen bepalen of het beroep bij hen past. In de VR-films is daarom niet ingegaan op alle facetten van het werk, zoals werkinstructies en het inzoomen op precieze werkzaamheden die alleen van dichtbij goed zichtbaar zijn.



### **Afname vragenlijst**

De vragenlijst is digitaal geprogrammeerd en door TNO opgesteld in samenwerking met de gemeente 's-Hertogenbosch. De vragenlijst is face-to-face afgenomen bij de deelnemers en opgenomen in bijlage 1.

De deelnemers aan het onderzoek bekeken een korte film naar keuze waarmee zij op een laagdrempelige manier kennis konden maken met een specifiek beroep.

Voorafgaand aan de afname van de eerste vragenlijst vroeg de onderzoeker aan de deelnemers of zij eerder een VR-bril hebben gebruikt en welk filmpje (beroep) zij zouden willen bekijken met de VR-bril. Achteraf is gevraagd naar achtergrondkenmerken (leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, duur in bijstand), ervaringen met de VR-bril gericht op het begrijpen en volgen van de film, gebruikersgemak, inhoud van de film, of ze vaker films met de VR-bril willen kijken en of ze nieuwe dingen hebben gehoord of gezien over het beroep. Vijf vragen zijn zowel vooraf als achteraf gevraagd om het effect te meten van de film op het beeld van het beroep ('Ik weet wat ik moet doen bij beroep'), attitude ten opzichte van het specifieke beroep ('Beroep lijkt me leuk' en 'Ik zie meer voordelen dan nadelen van beroep'), eigen-effectiviteit ten opzichte van het beroep ('Ik denk dat ik werk van het beroep kan doen') en van plan zijn om op zoek te gaan naar dit werk ('Ik ben van plan om op zoek te gaan naar werk in het beroep'). Met uitzondering van de achtergrondkenmerken zijn de vragen in de vragenlijst gesteld als stellingen, waarbij de deelnemer antwoorden kon geven op een 5-punts Likert schaal lopend van 'helemaal mee eens' tot 'helemaal mee oneens'. Voorafgaand aan de stelling zijn de vragen eerst open gesteld waarbij deelnemers een beschrijvend antwoord konden geven. Dit is gedaan zodat de onderzoeker kon beoordelen of de deelnemers de vraag goed begrepen. De beschrijvende antwoorden zijn niet geregistreerd. Er zijn ook open vragen gesteld tijdens de interviews met de deelnemers, bijvoorbeeld 'Wat vond je positief / negatief aan de film?'

### **Observatielijst**

Als aanvulling op de vragenlijst is er per interview een observatielijst ingevuld door de onderzoeker (zie bijlage 2). Deze gaf de onderzoeker de mogelijkheid om aantekeningen te maken over bijvoorbeeld de houding en handelingen van de deelnemer terwijl deze de film over een beroep bekeek met de VR-bril.

## **1.5**

### **DATA-VERZAMELING**

De vragenlijsten zijn in een rustige ruimte bij Weener XL afgenomen. De ruimte bevond zich in de gang achter werkvoorziening Aan de Slag. Soms was er wat rumoer op de gang, maar vaak was het rustig. De ruimte heeft ramen die uitkijken op de gang, de deelnemer zat met zijn of haar gezicht richting de muur om zo min mogelijk afleiding te hebben van voorbijlopende mensen op de gang. De meeste gesprekken duurden zo'n 30 tot 45 minuten; een enkel gesprek duurde wat langer of korter. Een onderzoeker van de gemeente 's-Hertogenbosch voerde de onderzoeken uit. Om te bepalen of het onderzoeksprotocol passend was observeerde een onderzoeker van TNO de afname van de vragenlijsten bij de eerste vier deelnemers. De onderzoeker van de gemeente 's-Hertogenbosch vroeg hiervoor voorafgaand aan het interview toestemming. Er was geen reden om het onderzoeksprotocol en de vragenlijsten aan te passen. In een tijdsspanne van zeven weken is er bij 75 werkzoekenden een vragenlijst afgenomen.

De deelnemers zijn tijdens het kiezen van de film niet in een bepaalde richting gestuurd; de deelnemer was vrij om een keuze te maken uit het aanbod van films. De onderzoeker legde uit dat gekozen kon worden voor een film van een beroep dat de deelnemer leuk vindt, van een beroep dat nog onbekend is voor de deelnemer of een beroep waar de deelnemer gewoon benieuwd naar is. In enkele gevallen gaf de onderzoeker ondersteuning aan deelnemers die moeite hadden met het maken van een keuze. In die gevallen vroeg de onderzoeker door op interesses en werd vervolgens samen met de deelnemer een film uitgekozen die daarbij paste.

De meeste deelnemers waren goed in staat om de gestelde vragen te beantwoorden. Enkelen hadden meer uitleg nodig om de vragen te kunnen beantwoorden. Sommigen begrepen de vraagstelling niet goed, anderen hadden er moeite mee omdat zij niet goed Nederlands spraken. Wanneer een deelnemer geen antwoord kon geven op de vraag, is er bij de betreffende vraag niets ingevuld.

## 1.6

### AANPAK DATA-ANALYSE

#### Kwantitatieve analyse

Het percentage deelnemers met goede, neutrale en slechte ervaringen met de VR-bril zijn berekend. Door middel van een Chikwadraat toets is getest of de ervaringen verschillen naar leeftijd (35 jaar of jonger dan 35 jaar versus ouder dan 35 jaar), geslacht, opleidingsniveau (geen of basisonderwijs versus lager onderwijs of hoger) en duur van de bijstandsuitkering (korter dan 1 jaar versus 1 jaar of langer). Het effect van de VR-bril op beeld van het beroep, attitude, eigen-effectiviteit en intentie zijn getest met de McNemar Test (Adedokun & Burgess, 2012). Hierbij is de proportie die het (helemaal) eens was met de stelling vergeleken met degenen die neutraal scoorden of het er (helemaal) niet mee eens waren. Een statistisch significant verschil betekent dat een uitkomst overwegend positief ofwel negatief verandert. Wanneer het verschil niet statistisch significant is betekent het dat er geen verschil is tussen de voor- en nameting of dat een even groot deel van de deelnemers positief verandert dan wel negatief verandert. In een sensitiviteitsanalyse zijn de analyses opnieuw uitgevoerd onder de groep deelnemers die aangaven dat ze het filmpje goed begrepen, omdat het minder waarschijnlijk is dat de film effect had bij deelnemers die de film niet goed begrepen. De effecten op beeld van het beroep, attitude, eigen-effectiviteit en intentie zijn ook gestratificeerd naar leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en duur van de bijstandsuitkering. Verschillen in effect naar deze subgroepen zijn niet statistisch van elkaar getoetst.

#### Kwalitatieve analyse

De kwalitatieve gegevens zijn iteratief geanalyseerd door de antwoorden te categoriseren in onderwerpen. Het aantal onderwerpen hangt af van de vraag. De open antwoorden zijn onder elkaar gezet waarna er codes aan deze antwoorden zijn gehangen. Dit proces is meerdere keren doorlopen om zo tot hoofdonderwerpen te komen. Vervolgens zijn deze onderwerpen beschreven. Deze beschrijving is vervolgens bij de beschrijving van de kwantitatieve resultaten gevoegd om meer gevoel te krijgen bij de resultaten.

## 1.7

### LEESWIJZER

Hoofdstuk 2 geeft een beschrijving van de kenmerken van de deelnemers aan het onderzoek. Hoofdstuk 3 beschrijft de resultaten van het onderzoek. Het afsluitende hoofdstuk 4 presenteert de conclusies en aanbevelingen voor vervolg(onderzoek). In hoofdstuk 5 vindt u de referenties. In de bijlagen zijn achtereenvolgens opgenomen de vragenlijst (bijlage 1), het observatieformulier (bijlage 2) en de tabellen met uitkomsten van de analyses gestratificeerd naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en duur van de bijstand (bijlage 3).



## 2

# Beschrijving deelnemersonderzoek

In dit hoofdstuk wordt een beschrijving gegeven van de deelnemers aan het onderzoek: vanuit welke werkvormen zij afkomstig zijn (2.1), de leeftijdsopbouw (paragraaf 2.2) en het opleidingsniveau (2.3).

### 2.1

#### DEELNEMERS AFKOMSTIG UIT VERSCHILLENDE WERKVORMEN

Vanuit verschillende werkvormen zijn werkzoekenden in de periode juli t/m september 2020 door hun coach of werkconsulent benaderd met de vraag of zij willen deelnemen aan het onderzoek. Van alle deelnemers heeft 47% korter dan een jaar een bijstandsuitkering, 13% heeft deze langer dan drie jaar.

##### Aan de Slag

Vijfenvijftig deelnemers waren op het moment van deelname aan het onderzoek aan het werk bij Aan de Slag. In deze werkvorm van Weener XL ligt de nadruk op re-integratie op de arbeidsmarkt. De deelnemers, sommigen hebben een langere tijd niet gewerkt, leren o.a. structuur aan te brengen in hun leven, doen arbeidsritme op, ontwikkelen werknemersvaardigheden (bv. leren samen te werken), leren te solliciteren en krijgen ondersteuning bij het solliciteren (bv. bij het schrijven van een brief en/of bij de voorbereiding op een sollicitatiegesprek). In sommige gevallen betekent re-integreren vanuit Aan de Slag doorstromen naar een andere werkvorm, zoals een beschutte werkplek.

##### Beschutte werkplek

Daarnaast hebben 17 medewerkers van een beschutte werkplek binnen Weener XL deelgenomen aan het onderzoek. Dit is een werkvorm binnen Weener XL waar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werken op een afdeling die prikkelarm is. Dit houdt in dat er zo min mogelijk beweging op de afdeling is en dat lawaai vermeden wordt. Invloeden van buitenaf worden vermeden of gefilterd door de afdelingsleiding zodat werknemers in een rustige omgeving hun taak op een plezierige wijze kunnen uitvoeren. Hier werken veelal mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychiatrische beperking.

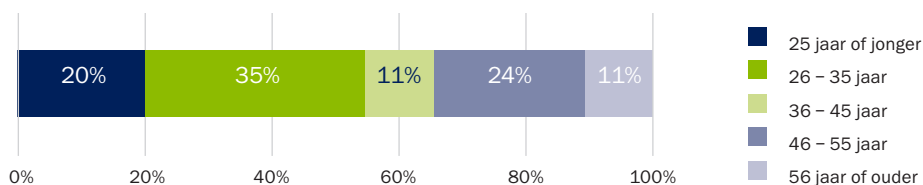
##### TOM-project

Tot slot hebben drie jongeren deelgenomen die betrokken zijn bij het TOM-project binnen de gemeente 's-Hertogenbosch. TOM staat voor Traject op Maat. Het TOM-project is er voor jongeren in de gemeente 's-Hertogenbosch zonder werk en opleiding. Hier wordt samen met de jongeren gezocht naar een opleiding, baan of een combinatie daarvan.

### 2.2

#### LEEFTIJD DEELNEMERS

In figuur 2 wordt de leeftijdsverdeling van de deelnemers gepresenteerd. Hier zien we dat ongeveer de helft van de deelnemers 35 jaar of jonger is en dat 11% 56 jaar of ouder is. Er zijn meer mannelijke (69%) dan vrouwelijke (31%) deelnemers.

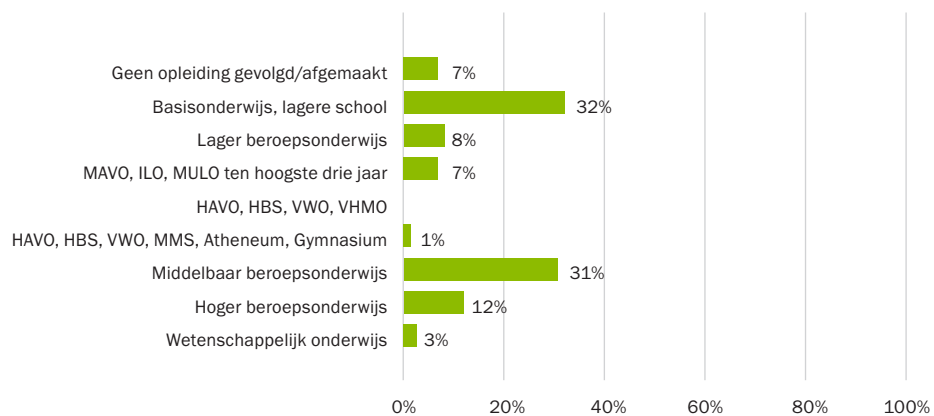


Figuur 2. Leeftijd van de deelnemers (N=75).

## 2.3

### OPLEIDINGSNIVEAU

Uit figuur 3 komt naar voren dat tenminste meer dan de helft van de deelnemers (55%) geen startkwalificatie<sup>3)</sup> heeft. 31% heeft middelbaar beroepsonderwijs als hoogst afgeronde opleiding, terwijl 15% hoger beroepsonderwijs of wetenschappelijk onderwijs heeft afgerond.



Figuur 3. Opleidingsniveau van de deelnemers (N=75).

3 Een startkwalificatie is een diploma op havo, vwo, mbo niveau 2 of hoger ([www.Rijksoverheid.nl](http://www.Rijksoverheid.nl))



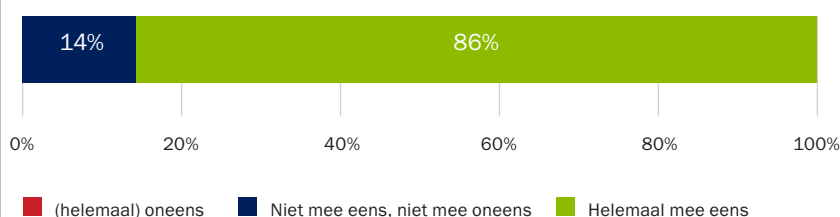
## 3

# Resultaten

In dit hoofdstuk worden resultaten van het onderzoek gepresenteerd, zowel van het kwantitatieve als van de kwalitatieve data. Dit hoofdstuk is opgedeeld in drie paragrafen: ervaring deelnemers met VR-bril voorafgaand aan onderzoek (paragraaf 3.1), ervaringen met VR-bril na bekijken film (paragraaf 3.2) ervaringen met VR-bril na bekijken van de film en effecten van de VR-bril op het beeld van het beroep, attitude, eigen-effectiviteit en intentie tot werkzoekgedrag (paragraaf 3.3). In dit hoofdstuk presenteren we de meest opvallende resultaten. In bijlage 3 worden alle antwoorden op de items van de vragenlijsten gestratificeerd naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en duur in bijstand weergegeven.

### 3.1

#### ERVARING DEELNEMERS MET VR-BRIL VOORAFGAAND AAN ONDERZOEK



Figuur 4. Stelling voorafgaand aan het kijken van het filmpje: 'Ik denk dat ik het gebruik van de VR-bril leuk vind om kennis te maken met een beroep' (N=71)

### 3.2

#### ERVARINGEN MET VR-BRIL NA BEKIJKEN FILM

##### Het kiezen van een film

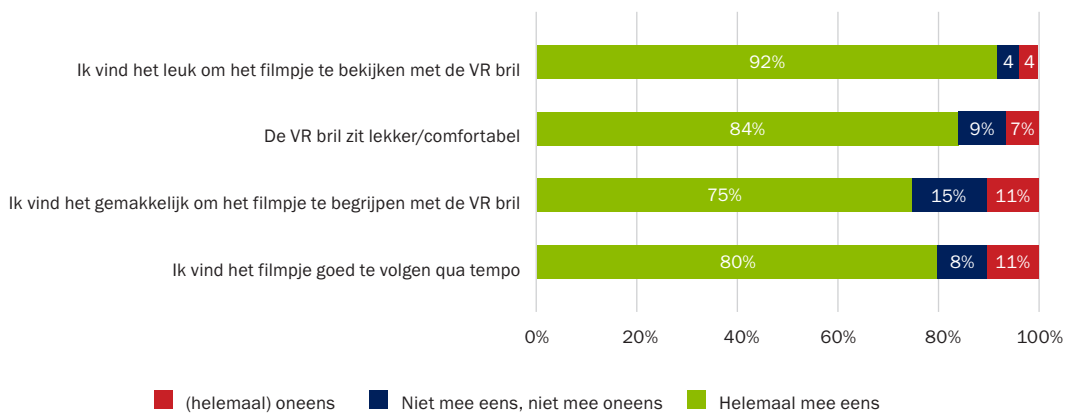
Deelnemers mochten zelf een film over een bepaald beroep kiezen. De helft van de deelnemers geeft als reden voor hun keuze aan benieuwd te zijn naar het beroep of interesse te hebben voor het beroep of de taken die er bij komen kijken. Een deelnemer zei:

***“Lijkt me leuk om met oude mensen te praten en te helpen”***

Deze deelnemer is er dus op voorhand nog niet zeker van of hij het beroep daadwerkelijk leuk vindt. 13% kiest voor een film van een beroep waarmee zij al bekend zijn. 6% kiest een film van een beroep waar ze nog niets van afweten, 6% omdat ze al solliciteren op het beroep, 4% omdat ze andere films niet leuk vinden, 4% omdat het beroep toekomstperspectief heeft en 16% geeft overige redenen aan.

Er zijn in totaal 19 van de 27 beschikbare films gekozen. De top 3 bestaat uit:

3. verzorgende Individuele Gezondheidszorg (9x gekozen),
4. installatiemonteur (7x gekozen),
5. hulpkok, verzorger in de gehandicaptenzorg, logistiek, rijinstructeur (alle 6x gekozen).



Figuur 5. Stellingen ervaringen VR-bril na het kijken van de film

### Subjectieve waardering

Figuur 5 laat zien dat 92% van de deelnemers het leuk vindt om een film te bekijken met de VR-bril. Dit geldt zowel voor jonge als oude deelnemers, mannen en vrouwen en deelnemers met een verschillend opleidingsniveau. Een van de deelnemers zegt over de VR-bril:

**“Zo! Deze blijft hier!”**

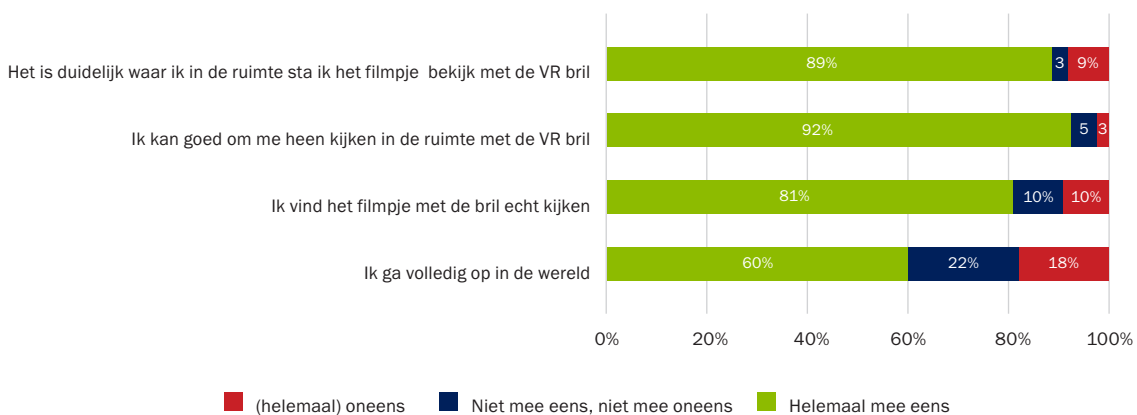
De meeste deelnemers (84%) vinden dat de VR-bril lekker/comfortabel zit. Een klein deel (7%) is het daar niet mee eens. Uit de observaties komt naar voren dat dit kan komen doordat de VR-bril vrij zwaar is.

### Het begrijpen en kunnen volgen van de film

Drie kwart van de deelnemers vindt de gekozen film gemakkelijk te begrijpen met de VR-bril (figuur 5). Toch vindt zo'n kwart de film minder gemakkelijk te begrijpen. Ook bij de stelling over het tempo van de film, zien we ongeveer dezelfde verdeling terug in de resultaten. 80% van de deelnemers vindt de film goed te volgen qua tempo, terwijl 20% minder tevreden is over het tempo. Uit de observaties blijkt dat bij deelnemers die moeite hebben met het begrijpen van de film, dan wel met het tempo van de film, dit veelal te maken heeft met het taalniveau van de deelnemer. Zij gaven dit zelf ook aan in de toelichting op de vraag of zij de film gemakkelijk konden begrijpen en of het tempo van de film goed was. In sommige gevallen lijkt het niet begrijpen van de film dan wel het niet kunnen volgen van het tempo samen te hangen met cognitieve beperkingen.

### Kwaliteit van de films met de VR-bril

Uit figuur 6 blijkt dat deelnemers over het algemeen positief zijn over hun ervaring met de VR-film. Zo geven bijna alle deelnemers (92%) aan dat zij goed om zich heen kunnen kijken in de ruimte met de VR-bril. Tevens vindt het merendeel (89%) dat het duidelijk is waar zij staan als zij de film bekijken met de VR-bril. 8 op de 10 deelnemers vinden de film met de VR-bril echt lijken.



Figuur 6. Stellingen ervaringen VR-bril na het kijken van de film.

Bij de stelling: 'Ik ga volledig op in de wereld van de VR-bril', zien we dat 60% van de deelnemers het hiermee eens is. Deze deelnemers gaven aan dat het een realistisch en levend beeld is en zeiden hier bijvoorbeeld over:

***"Je hebt echt het gevoel dat je in de garage bent, je krijgt een levend beeld"***

en

***"Ik vond het verrassend realistisch"***

en

***"Oh, dit is net echt"***

40% geeft echter aan niet volledig op te gaan in de VR-film. Dit kan volgens deelnemers komen door de beperkte resolutie van de film. Eén van de deelnemers gaf aan dat hij niet volledig opging in de wereld, omdat hij zich bekeken voelde door de onderzoeker die in de ruimte aanwezig was:

***"Mensen laten zich meer gaan, als ze weten dat er niemand om hen heen is. Dus meer ronddraaien, wanneer ze zich niet bekeken voelen"***

Aan deelnemers is gevraagd of zij vaker films willen bekijken met de VR-bril over een bepaald beroep. Het merendeel (84%) zou dit willen; 10% wil dit niet. Een van de deelnemers zegt:

***"VR heeft echt meerwaarde. Als ik een vacature lees, zie ik niet gelijk wat ik moet doen"***

#### **Verschillen tussen groepen**

We vonden geen verschillen in ervaringen tussen jonge en oudere deelnemers, mannen en vrouwen, laag en middel of hoog opgeleiden en mensen die kort of lang in de bijstand zitten (zie Bijlage 3 tabellen b3.1-b3.4). Deelnemers uit alle groepen vonden het leuk om de VR-bril te gebruiken en konden het goed begrijpen en volgen.

#### **Algemene positieve en verbeterpunten**

Op de vraag wat men positief of negatief aan het filmpje vond, zijn erg diverse antwoorden gegeven. Enkele voorbeelden hiervan zijn:

***"Het lijkt gezellig"***

en

***"Ik vond het wel grappig"***

Een aantal deelnemers geven aan dat zij alles aan de film positief vonden. Ook geeft een aantal deelnemers aan dat alles goed is uitgelegd. Een verbeterpunt dat werd genoemd heeft betrekking op de lage resolutie van de film. Een deelnemer zegt hierover:

***"Dit lijken wel 360 pixels"***

Tot slot geven enkele deelnemers aan niet geluisterd te hebben naar de voice-over. Naar eigen zeggen kwam dit omdat zij zo veel indrukken kregen en zo veel zagen, dat het niet lukte om tegelijkertijd te luisteren. Dit kwam ook terug in de antwoorden op de vraag of de deelnemers nog verbeterpunten hebben: enkele deelnemers gaven aan het prettig te vinden om eerst om zich heen te kunnen kijken en pas daarna de stem van de voice-over te horen.

### 3.3

#### EFFECTEN VAN DE V-BRIL OP BEELD VAN HET BEROEP, ATTITUDE, EIGEN-EFFECTIVITEIT EN INTENTIE

Tabel 1 presenteert de effecten van de film met de VR-bril op het beeld van het specifieke beroep, attitude ten opzichte van het beroep, eigen-effectiviteit ten opzichte van het beroep en de intentie om werk te zoeken in het beroep.

Tabel 1. Verschil in beeld van het beroep, attitude, eigen-effectiviteit en intentie voor en na het kijken van de film met de VR-bril.

		Mee eens met stelling voorafgaand aan film		Neutraal of oneens met stelling voorafgaand aan film		P-waarde voor verschil
		Mee eens na film	Mee oneens na film	Mee eens na film	Mee oneens na film	
Beeld van beroep	Ik weet wat ik moet doen in dit beroep	92% (24)	8% (2)	90% (38)	10% (4)	P<0,001*
Attitude	Dit beroep lijkt me leuk	85% (45)	15% (8)	15% (3)	85% (17)	P=0,23
	Ik zie meer voordelen dan nadelen bij dit beroep	57% (17)	43% (13)	30% (7)	70% (16)	P=0,26
Eigen effectiviteit	Ik denk dat ik dit werk kan gaan doen	80% (41)	20% (10)	29% (5)	71% (12)	P=0,30
Intentie	Ik ben van plan om op zoek te gaan naar dit werk	76% (28)	24% (9)	19% (6)	81% (26)	P=0,61

Noot: In de statistische analyse is de proportie die het (helemaal) eens was met de stelling vergeleken met deelnemers die neutraal scoorden of het er (helemaal) niet mee eens zijn. Een statistisch significant verschil (aangeduid met \*) betekent dat een variabele overwegend positief ofwel negatief verandert. Wanneer het verschil niet statistisch significant is betekent het dat er geen verschil is tussen de voor- en nameting of dat een even groot deel van de deelnemers positief verandert dan wel negatief verandert.

#### Beeld van het beroep

Voorafgaand aan de film wist 62% (42 van de 68) van de deelnemers niet goed wat het beroep inhield. We zien dat 90% van deze deelnemers na het kijken van de film wel een goed beeld heeft van het beroep (Tabel 1). Deelnemers weten statistisch significant vaker wat zij moeten doen tijdens het uitvoeren van het beroep. Een deelnemer zegt hierover:

**“Vooral toen je zei van: ‘je kan ook rondkijken’ zag je ook echt hoe de bediening te werk ging”**

Bijna de helft van de deelnemers (51%) gaf aan dat zij bij het bekijken van de film met de VR-bril dingen zagen of hoorden die ze niet wisten. In totaal wisten slechts 6 deelnemers, oftewel 8%, na het kijken van de film niet goed wat het beroep inhoudt. Zo werd er genoemd dat dit komt omdat zij in de film veel nieuwe informatie hebben gehoord over het beroep. Zij gaan ervan uit dat er buiten de film om nog meer aspecten aan het beroep zitten die in de film niet zijn getoond.

#### Attitude

Bij de meeste deelnemers (73%, zie tabel 1) leek het beroep voorafgaand aan het bekijken van de film leuk. Dit betekent dat het keuzegedrag mogelijk mede wordt bepaald door een positieve attitude ten opzichte van het beroep op voorhand. Het grootste deel van deze



groep (85%), denkt hier na het kijken van de film hetzelfde over. Hetzelfde geldt voor de deelnemers die het beroep voor het kijken van de film niet leuk vonden; 85% lijkt het beroep na het bekijken van de film nog steeds niet leuk. Een klein aandeel (15%) van de deelnemers verandert wel van mening. Zij vonden het beroep voor het kijken van de film niet leuk en na het kijken van de film wel, of juist andersom. Zo zegt een deelnemer over een beroep:

***“Nah oké, hier lijkt me echt niets aan”***

De andere vraag die gesteld is over attitude (het zien van voor- en nadelen) was moeilijker voor deelnemers om te beantwoorden en is daarom door 22 deelnemers niet ingevuld. Bij de deelnemers die de vraag wel konden beantwoorden zien we dat een groot deel na het kijken van het filmpje de voor- en nadelen van het beroep anders afwegen. Bijna de helft (43%) van de deelnemers die voor het kijken van de film meer voor- dan nadelen ziet, ziet na het kijken van de film meer na- dan voordelen. Uit de kwalitatieve data blijkt dat deelnemers in de film aspecten zien van het beroep die zij niet altijd leuk vinden, waardoor de nadelen voor hen zwaarder gaan wegen. Van de deelnemers die voor het kijken van de film meer nadelen zien dan voordelen, verandert 30% van mening. Er is geen statistisch significant positief of negatief effect op attitude, omdat het aandeel deelnemers dat positief verandert ongeveer even groot is als het aandeel deelnemers dat negatief verandert.

We zien geen grote verschillen op attitude naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau (Tabellen b3.5-b3.9). Er is een klein verschil naar de duur dat mensen in de bijstand zitten. Van de mensen die korter dan een jaar een bijstandsuitkering hebben vindt 21% het beroep na het kijken van de film niet meer leuk tegenover 5% van de mensen die langer in de bijstand zitten.

### **Eigen-effectiviteit**

Er is ook gevraagd of deelnemers van zichzelf verwachten het beroep uit te kunnen voeren. Van de deelnemers die voorafgaand aan het bekijken van de film denkt het beroep niet te kunnen uitoefenen, denkt 29% na het kijken van de film dat zij dat wel kunnen (Tabel 1). 20% van de deelnemers die vooraf dachten het beroep te kunnen uitoefenen, denkt dat na het kijken niet meer te kunnen. Uit de open antwoorden blijkt dat deze respondenten tijdens het kijken van de film achter aspecten van het beroep zijn gekomen waar zij eerder niet over hebben nagedacht. Zo geeft een van de respondenten aan bang te zijn dat het beroep toch te zwaar is. Een andere respondent zegt:

***“Ik weet niet of dit wel bij mij past en ik hier het geduld voor heb”***

Ook hier zien we dat de eigen-effectiviteit zowel positief als negatief verandert, waardoor er geen statistisch significant effect wordt gevonden.

De eigen-effectiviteit vermindert vaker bij vrouwen dan bij mannen (respectievelijk bij 38% en 11%) (Tabel b3.5). De eigen-effectiviteit verandert (vermindert) ook vaker bij deelnemers met een lager opleidingsniveau (basisonderwijs of geen opleiding afgerond) dan bij hoger opgeleiden: 39% van de deelnemers met een lager opleidingsniveau dacht voor het kijken van de film dat zij het werk uit konden voeren, maar na het kijken van de film niet meer tegen 9% van de hoger opgeleiden (Tabel b3.6). Tot slot zien we dat ook bij deelnemers ouder dan 35 jaar de eigen-effectief vaker vermindert (32%) dan deelnemers jonger dan 35 jaar (13%) (Tabel b3.7).

### **Intentie**

Door het kijken naar de film verandert de intentie van een deel van de deelnemers om op zoek te gaan naar werk in dit beroep. 24% van de deelnemers die voorafgaand aan het kijken van de film van plan was om op zoek te gaan naar het werk is dit na het bekijken van de film niet meer van plan. Van de deelnemers die niet van plan waren op zoek te

gaan naar dit werk zegt 19% van de deelnemers dit na het zien van het filmpje wel van plan te zijn. Omdat de intentie van ongeveer een gelijk aandeel deelnemers positief dan wel negatief verandert zien we geen statistisch significant verband.

We zien een aantal (kleine) verschillen naar geslacht, opleidingsniveau en duur van bijstand. Van de vrouwen die voorafgaand aan het kijken van de film van plan zijn op zoek te gaan naar het werk zegt 43% dit na het kijken van de film niet meer van plan te zijn (Tabel b3.5). Bij mannen is dit 13%. Andersom zien we dat 38% van de vrouwen en 13% van de mannen is veranderd van niet op zoek te willen gaan naar werk in de beroepsrichting naar dat wel van plan te zijn. De intentie van deelnemers met een laag opleidingsniveau (basisonderwijs of minder) verandert vaker van een hoger naar een lagere intentie dan bij deelnemers met een hoger opleidingsniveau (respectievelijk 36% en 17%) (Tabel b3.6). Ook zien we dat de intentie bij deelnemers ouder dan 35 jaar en deelnemers die langer dan een jaar in de bijstand zitten vaker veranderen van hoog naar laag dan bij respectievelijk jongeren en mensen die langer in de bijstand zitten (Tabellen b3.7-3.8).



## 4

# Conclusie en aanbevelingen

### 4.1

#### CONCLUSIE

Het grootste deel van de deelnemers is (zeer) positief over het gebruik van de VR-bril met films over verschillende beroepen. Negen op de tien deelnemers vindt het een leuke manier om kennis te maken met een beroep naar keuze. Ook geven de meeste deelnemers aan dat de film goed te volgen en te begrijpen is en dat het echt lijkt. Na het kijken van de VR-film geven veel deelnemers aan beter te weten wat het beroep inhoudt. Deze positieve ervaringen wijzen erop dat de inzet van de VR-bril voor een groot deel van de werkzoekenden een gebruiksvriendelijke en efficiënte manier is om zich te oriënteren op banen en de werkplek te 'beleven'. Van mensen die geen goed beeld hebben van een bepaald beroep, zegt 90% na het kijken beter te weten wat het beroep inhoudt. Dit geldt voor alle leeftijden, mannen en vrouwen, hoog en laag opgeleiden en voor mensen die kort of lang een bijstandsuitkering hebben. Voor werkzoekenden die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen en voor mensen met cognitieve beperkingen is de VR-bril minder geschikt. Dit had echter geen impact op de resultaten van het onderzoek. In een sensitiviteitsanalyse waarbij deelnemers zijn geëxcludeerd die de film moeilijk konden volgen, resulteerde in dezelfde uitkomst (tabel b3.9). De VR-bril lijkt ook minder relevant voor deelnemers aan beschut werk. Een verklaring is dat deze werkvorm niet primair gericht is op het vinden van werk.

In dit onderzoek hebben deelnemers gekeken naar één beroep. Door de lage tijdsinvestering is het goed mogelijk om werkzoekenden ook kennis te laten maken met meerdere beroepen. Dit biedt de werkzoekenden de gelegenheid zich breder te oriënteren op potentiële beroepen die hen leuk lijken of die zij minder goed kennen maar mogelijk wel aansluiten bij hun vaardigheden en competenties. Het bekijken van de films met de VR-bril kan de werkconsulent of jobcoach aangrijpen om met de werkzoekende het gesprek aan te gaan over welke beroepen de werkzoekende (minder) aanspreken en waarom, of de werkzoekende de juiste competenties heeft of deze kan ontwikkelen, welke vervolgstappen gezet kunnen worden (bv. schrijven sollicitatiebrief) en welke ondersteuning de werkzoekende daarbij nodig heeft.

We zien dat de attitude, eigen-effectiviteit en intentie van een deel (bij ongeveer 20-25%) van de deelnemers verandert; dit gebeurt even vaak de positieve als negatieve kant op waardoor dit geen significante veranderingen zijn. Op zichzelf is het niet zo belangrijk welke kant de verandering op gaat: het geeft aan dat het de werkzoekende aanzet tot reflectie op wat hem of haar aanspreekt en in beide gevallen biedt het handvatten voor de begeleiding en keuzes voor vervolgactiviteiten. Er zijn geen grote verschillen in de resultaten naar leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en duur dat deelnemers een bijstandsuitkering hebben. Wat echter opvalt is dat als de eigen-effectiviteit en intentie na het bekijken van het filmpje verminderen, dit vaker lijkt te gebeuren bij vrouwen en laagopgeleiden dan respectievelijk bij mannen en hoogopgeleiden. Zo'n zelfde patroon zien we terug bij eigen-effectiviteit van ouderen (in vergelijking met jongeren) en bij de intentie van mensen die langer in de bijstand zitten (in vergelijking met deelnemers minder lang in de bijstand). Een mogelijke verklaring is dat groepen die verder van de arbeidsmarkt staan meer letten op minder leuke en moeilijke aspecten van een beroep en deze in hun oordeel over eigen effectiviteit zwaarder laten meewegen dan mensen die relatief minder kwetsbaar zijn (hoogopgeleid, jonger, minder lang werkloos).

### 4.2

#### AANBEVELINGEN VOOR (VERVOLG)ONDERZOEK

Het doel van het gebruik van de VR-bril is om in een virtuele omgeving een realistisch beeld te krijgen van de werkelijkheid (Kweon et al., 2017). Het overgrote deel van de

deelnemers gaf aan het een realistische ervaring te vinden waarin men de werkplek goed kon 'belevén' (goede 'experience'). In deze studie hebben we voor het eerst onderzocht of de VR-bril gebruikt kan worden bij de oriëntatie van werkzoekenden op een beroep. De resultaten van het onderzoek geven indicaties dat dit zowel haalbaar als zinvol is. Een sterk punt is ook dat we onderzocht hebben hoe het gebruik van de VR-bril verschillende aspecten van (werkzoek)gedrag kan beïnvloeden bij een groep werkzoekenden met verschillende achtergronden en socio-demografische kenmerken. Doordat een onderzoeker aanwezig was om waar nodig een toelichting te geven is de vragenlijst goed en zo compleet mogelijk ingevuld. Een beperking van het onderzoek is dat de vragen over de concepten van de Theorie van Gepland gedrag (Ajzen, 1991) niet eerder zijn gevalideerd. Om de belasting voor de deelnemers zo laag mogelijk te houden zijn enkele simpele vragen gesteld. Hierdoor kan het zijn dat sommige vragen de concepten van het gedragsmodel niet goed of volledig meten. De vraag over attitude (de voor- en nadelen van het beroep) was bijvoorbeeld voor sommige deelnemers moeilijk te beantwoorden en is daarom door een deel van de deelnemers niet ingevuld. Vervolgonderzoek is nodig naar de betrouwbaarheid en validiteit van een vragenlijst die de concepten van het gedragsmodel meet bij de doelgroep. Belangrijk is te benadrukken dat dit een eerste exploratieve studie is naar de inzet van de VR-bril om werkzoekenden (nader) kennis te laten maken met beroepen. Vervolgonderzoek is nodig om de effecten van het gebruik van de VR-bril op werkzoekgedrag te bepalen. Daarnaast moet nader gekeken worden naar hoe de VR-bril geïntegreerd kan worden in de begeleiding van werkconsulenten of jobcoaches. Gedacht kan worden aan een vervolgproject bij Weener XL waarin de beroepen in VR worden gekoppeld aan de uitkomsten van een assessment. Werkzoekenden kunnen in dat project op basis van hun "matchberoepen" in het assessment direct op virtueel bedrijfsbezoek om dat beroep te ervaren. Een coach begeleidt dit proces vanaf de start van het assessment tot en met de ervaring van het beroep/beroepen in VR.

De meeste deelnemers ervoeren de film en de VR-bril als prettig en konden het goed volgen. Toch zijn er enkele aanknopingspunten om de films in de VR-bril verder te verbeteren. Het gebruik van de VR-bril kan overweldigend zijn en sommige werkzoekenden hebben meer tijd nodig om eraan te wennen. Het kan helpen om de voice-over later te starten. Het is raadzaam om de VR-bril te gebruiken samen met de telefoon met applicatie, waarmee op afstand de film kan worden aangezet. Dan heeft de werkzoekende voldoende tijd om de bril op zijn hoofd te zetten, deze te verstellen tot de bril goed zit en kan hij/zij zelf bepalen wanneer de film gestart wordt. De kwaliteit en met name de resolutie van de filmpjes kan verbeterd worden. Op dit moment is de VR-bril alleen te gebruiken bij werkzoekenden met voldoende cognitieve vermogens die de Nederlandse taal goed begrijpen. Voor sommige doelgroepen kan het helpen om de voice-over te vertragen of die in te spreken in een andere taal. De relevantie voor werkzoekenden kan verder verhoogd worden door werkzoekende de gelegenheid te bieden niet één maar meerdere films te bekijken, eventueel voorafgegaan door een opdracht ("maak lijstje van beroepen die je aanspreken"). Tevens kan een verdere studie naar de aangeboden content helpen om de inhoud van de filmpjes die ontwikkeld gaan worden beter af te stemmen op de behoeften van de doelgroep. We bevelen daarnaast aan werkzoekenden te betrekken bij de ontwikkeling van de content van de filmpjes. User Centered Design is een manier om gedurende het gehele ontwikkelproces de behoeften van de eindgebruiker mee te nemen.

De films lijken een nuttig hulpmiddel om werkzoekenden te laten nadenken over welke beroepen hen het meeste aanspreken en over de vaardigheden die ze al in huis hebben en welke nog versterkt moeten worden. Vervolgonderzoek is nodig om te bepalen hoe het gebruik van de VR-bril ingebed kan worden in het gehele dienstverleningsproces zodat het effect van de inspanningen om werkzoekenden naar werk te begeleiden als geheel geoptimaliseerd wordt.

# Referenties

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.

Adedokun, O. A., & Burgess, W. D. (2012). Analysis of paired dichotomous data: A gentle introduction to the McNemar test in SPSS. *Journal of MultiDisciplinary Evaluation*, 8(17), 125-131.

Blonk, R. W. (2018) *We zijn nog maar net begonnen. Inaugurele rede bij het aanvaarden van de bijzondere leerstoel Arbeidsdeskundigheid en Innovatie van Arbeid*. Tilburg: Tilburg University.

Kweon, S. H., Kweon, H. J., Kim, S.-, Li, X., Liu, X., & Kweon, H. L. (2017). A Brain Wave Research on VR (Virtual Reality) Usage: Comparison Between VR and 2D Video in EEG Measurement. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 194-203. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-60366-7\\_19](https://doi.org/10.1007/978-3-319-60366-7_19)

McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (T.). (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247-264.

Tjon, D, Tinga, A, Alimardani, M & Louwerse, M (2019). Brain Activity Reflects Sense of Presence in 360° Video for Virtual Reality. in *Proceedings of the 28th International Conference on Information Systems Development*. the 28th International Conference on Information Systems Development, 28/08/19.

Van Hooft, E. (2016). 'Motivation and Self-Regulation in Job Search: A Theory of Planned Job Search Behavior', in: Klehe, U. C., & Van Hooft, E. (Eds.), *The Oxford Handbook of Job Loss and JobSearch* (pp. 181-204), Oxford: Oxford University Press.

Wanberg, C. R., Hough, L. M., & Song, Z. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1100-1120.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR). Robert Went, Monique Kremer & André Knottnerus. *De robot de baas: De toekomst van werk in het tweede machinetijdperk*. Amsterdam University Press, Den Haag/Amsterdam 2015.



# Bijlage 1

## Vragenlijst

### Vragen vooraf

Hieronder volgen een aantal stellingen over de inhoud van het filmpje en het gebruik van de VR bril. Kun je per stelling aangeven in hoeverre jij het hiermee oneens (1) of eens (5) bent?

Er zijn geen goed of fout antwoorden. Denk er niet al te hard over na en probeer zo min mogelijk neutraal aan te kruisen. <Proefleider stelt mondeling de vragen en laat de werkzoekende het juiste antwoord om een geplastificeerde schaal aanwijzen>

1. Hoe voel je je? (1 is heel slecht, 10 is heel goed)

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

2. Heb je weleens een VR bril gebruikt?

- ja
- nee

3. Ik denk dat ik het gebruik van de VR bril leuk vind om kennis te maken met een beroep.

- Helemaal mee oneens
- Mee oneens
- Niet mee eens, niet mee oneens
- Mee eens
- Helemaal mee eens

### Vragen vooraf en achteraf gesteld

1. Ik weet wat ik moet doen bij beroep x

- Helemaal mee oneens
- Mee oneens
- Niet mee eens, niet mee oneens
- Mee eens
- Helemaal mee eens

2. Beroep x lijkt me leuk

- Helemaal mee oneens
- Mee oneens
- Niet mee eens, niet mee oneens
- Mee eens
- Helemaal mee eens

3. Ik zie meer voordelen dan nadelen van beroep X (attitude)

- Helemaal mee oneens
- Mee oneens
- Niet mee eens, niet mee oneens
- Mee eens
- Helemaal mee eens

4. Ik denk dat ik werk x kan doen. (self-efficacy/geloof in eigen kunnen)
  - Helemaal mee oneens
  - Mee oneens
  - Niet mee eens, niet mee oneens
  - Mee eens
  - Helemaal mee eens
5. Anderen vinden ook dat ik werk x moet gaan doen. (subjectieve norm)
  - Helemaal mee oneens
  - Mee oneens
  - Niet mee eens, niet mee oneens
  - Mee eens
  - Helemaal mee eens
6. Ik ben van plan om op zoek te gaan naar werk x (werkzoekintentie/motivatie)
  - Helemaal mee oneens
  - Mee oneens
  - Niet mee eens, niet mee oneens
  - Mee eens
  - Helemaal mee eens

#### **Vragen achteraf**

1. Welke werksoort/beroep heb je gekozen?
2. Waarom heb je voor dit beroep gekozen?
3. Ik heb tijdens het bekijken van het VR filmpje dingen gezien of gehoord die ik niet wist
  - Helemaal mee oneens
  - Mee oneens
  - Niet mee eens, niet mee oneens
  - Mee eens
  - Helemaal mee eens

Licht je antwoord toe <doorvragen>

*Wat vond je positief? Wat vond je negatief? Welk gevoel had je erbij?*

4. Ik vind het leuk om filmpjes over beroepen x, y en z te bekijken met de VR bril.
  - Helemaal mee oneens
  - Mee oneens
  - Niet mee eens, niet mee oneens
  - Mee eens
  - Helemaal mee eens
5. Ik vind het gemakkelijk en begrijpelijk om filmpjes over beroepen x, y en z te bekijken met de VR bril.
  - Helemaal mee oneens
  - Mee oneens
  - Niet mee eens, niet mee oneens
  - Mee eens
  - Helemaal mee eens
6. De VR bril zit lekker/comfortabel
  - Helemaal mee oneens
  - Mee oneens
  - Niet mee eens, niet mee oneens
  - Mee eens
  - Helemaal mee eens

7. Ik vond het goed te volgen qua tempo
  - Helemaal mee oneens
  - Mee oneens
  - Niet mee eens, niet mee oneens
  - Mee eens
  - Helemaal mee eens
  
8. Het is duidelijk waar ik in de ruimte sta als ik de filmpjes bekijk met de VR bril
  - Helemaal mee oneens
  - Mee oneens
  - Niet mee eens, niet mee oneens
  - Mee eens
  - Helemaal mee eens
  
9. Ik kan goed om me heen kijken in de ruimte met de VR bril
  - Helemaal mee oneens
  - Mee oneens
  - Niet mee eens, niet mee oneens
  - Mee eens
  - Helemaal mee eens
  
10. Ik vind de filmpjes met de VR bril echt lijken
  - Helemaal mee oneens
  - Mee oneens
  - Niet mee eens, niet mee oneens
  - Mee eens
  - Helemaal mee eens
  
11. Het gebruik van de VR bril en het bekijken van de filmpjes spreekt voor zichzelf
  - Helemaal mee oneens
  - Mee oneens
  - Niet mee eens, niet mee oneens
  - Mee eens
  - Helemaal mee eens
  
12. Ik ga volledig op in de wereld
  - Helemaal mee oneens
  - Mee oneens
  - Niet mee eens, niet mee oneens
  - Mee eens
  - Helemaal mee eens
  
13. Ik zou vaker filmpjes willen bekijken met de VR bril over een bepaald beroep.
  - Helemaal mee oneens
  - Mee oneens
  - Niet mee eens, niet mee oneens
  - Mee eens
  - Helemaal mee eens
  
14. Heb je nog (andere) opmerkingen of tips over het gebruik van de VR bril of de inhoud van de filmpjes?
  
15. Hoe zou het verbeterd kunnen worden? (hulpvragen: meer uitleg van te voren, behoefte aan audio of visuele ondersteuning, andere taalkeuze, (persoonlijke) hulp



16. Welk beroep zou je graag een volgende keer willen bekijken?
17. Uw geslacht: Man / Vrouw / wil ik liever niet zeggen  
(doorhalen wat niet van toepassing is)
18. Wat is je leeftijd
- Jonger dan 25 jaar
  - 26-35 jaar
  - 36 – 45 jaar
  - 46 – 55 jaar
  - Ouder dan 55 jaar
19. Welke van de volgende opleidingen heeft u als hoogste afgerond met een diploma?  
Een diploma kan ook een akte, graad of getuigschrift zijn.
- Geen opleiding gevolgd/afgemaakt
  - Basisonderwijs, lagere school
  - Lager beroepsonderwijs (LBO, LTS, VBO, ITO, LHNO, LEAO e.d.)
  - MAVO, ILO, MULO, ten hoogste drie jaar HAVO, HBS, VWO, VHMO
  - HAVO, HBS, VWO, MMS, Atheneum, Gymnasium
  - Middelbaar beroepsonderwijs (MBO, MTS, MEAO e.d.)
  - Hoger beroepsonderwijs (HBO, HTS, HEAO e.d.)
  - Wetenschappelijk onderwijs
20. Hoe lang heb je op dit moment een bijstandsuitkering?
- Kortere dan 1 jaar
  - Tussen de 1 en 3 jaar
  - Langer dan 3 jaar
21. Kan u aangeven in welke van de onderstaande branches uw laatste of huidige werkgever/uw werkzaamheden het beste past/passen? <enkele keuzevraag>
- Landbouw, bosbouw en visserij
  - Industrie (bijv. voedingsindustrie, chemische industrie, metaal industrie, machine industrie)
  - Energie en waterleidingbedrijven
  - Bouwnijverheid (bijv. bouwbedrijven, bouwinstallatiebedrijven, afwerking gebouwen)
  - Vervoer en communicatie (bijv. wegvervoer, post en telecommunicatie)
  - Handel (groot- en detailhandel, bijv. autohandel, warenhuizen, supermarkten)
  - Horeca
  - Financiële instellingen (bijv. bankwezen)
  - Zakelijke dienstverlening (bijv. computerservice, juridische en economische dienstverlening, ingenieursbureau)
  - Onderwijs (bijv. basisonderwijs, voortgezet onderwijs, hoger onderwijs)
  - Gezondheids- en welzijnszorg (bijv. ziekenhuizen, verpleeghuizen, verzorgingshuizen)
  - Openbaar bestuur/overheid (bijv. gemeenten, ministeries, justitie, politie)
  - Overige dienstverlening (bijv. cultuur, sport en recreatie)
  - Overige bedrijven
  - N.v.t., geen werkervaring

## Bijlage 2

# Observatie formulier

Naam onderzoeker :  
Datum :  
Tijd :  
Respondent nummer :

### Welke handelingen voert de klant uit tijdens het opzetten van de bril?

Uitgebreid verstellen

Even bewegen en schuiven

Niet verstellen

De bril zat **wel / niet** goed op het hoofd van de klant.

De film wordt **wel / niet** afgekeken.

Eventuele opmerkingen:

Opmerkingen van de klant tijdens het kijken:

De klant beweegt **veel / weinig / niet** met zijn hoofd tijdens het kijken.

Welke gedragingen/kenmerken uit de volgende categorieën zie je terug bij de klant en wanneer zie je deze terug?

### Mimiek

	Vooraf <sup>4</sup>	Tijdens <sup>5</sup>	Na <sup>6</sup>
Rood Hoofd			
Grimas			
Fronsen			
Lachen			
Huilen			

<sup>4</sup> Voorafgaand aan het opzetten van de bril.

<sup>5</sup> Tijdens het kijken van de film.

<sup>6</sup> Na het kijken van de film.

### Lichamelijk

	Vooraf	Tijdens	Na
Gebalde vuisten			
Spierspanning			
Opgetrokken schouders			
Lachen			
Huilen			
Wiebelen			
Draaien			
Niet stil kunnen zitten			
Moeite met vinden van een houding			
Transpireren			

### Stemming

	Vooraf	Tijdens	Na
Verminderd alert			
Teruggetrokken			
Geprikkeld			
Verward			
Enthousiast			
Ongeïnteresseerd			
Neutraal			

### Overige observaties

## Bijlage 3

# Tabellen met resultaten, gestratificeerd naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en duur in bijstand

**Tabel B3.1.** Ervaringen met de VR-bril voorafgaand of na het kijken van het filmpje gestratificeerd naar geslacht (N=75)

	Man		Vrouw		P-waarde voor verschil tussen man en vrouw
	Oneens/ neutraal	Eens	Oneens/ neutraal	Eens	
Ik vind het leuk om het filmpje te bekijken met de VR-bril	8% (4)	92% (48)	9% (6)	91% (21)	P=0,88
Ik vind het gemakkelijk om het filmpje te begrijpen met de VR-bril	31% (16)	69% (36)	13% (3)	87% (20)	P=0,10
De VR-bril zit lekker/comfortabel	16% (8)	84% (43)	17% (4)	83% (19)	P=0,85
Ik vind het filmpje goed te volgen qua tempo	25% (12)	76% (37)	9% (2)	91% (20)	P=0,13
Het is duidelijk waar ik in de ruimte sta als ik het filmpje bekijk met de VR-bril	11% (5)	89% (42)	13% (3)	87% (20)	P=0,77
Ik kan goed om me heen kijken in de ruimte met de VR-bril	6% (3)	94% (49)	13% (3)	87% (20)	P=0,28
Ik vind het filmpje met de VR-bril echt lijken	24% (12)	76% (38)	9% (2)	91% (21)	P=0,12
Ik ga volledig op in de wereld	44% (20)	56% (25)	32% (7)	68% (15)	P=0,32
Ik zou vaker filmpjes willen bekijken met de VR-bril over een bepaald beroep	18% (9)	82% (41)	13% (3)	87% (20)	P=0,60

**Tabel B3.2.** Ervaringen met de VR-bril voorafgaand of na het kijken van het filmpje gestratificeerd naar leeftijd (N=75).

	35 jaar of jonger		Ouder dan 35 jaar		p-waarde verschil tussen jong en oud
	Oneens/ neutraal	Eens	Oneens/ neutraal	Eens	
Ik vind het leuk om het filmpje te bekijken met de VR-bril	2% (1)	98% (40)	15% (5)	85% (29)	P=0,051
Ik vind het gemakkelijk om het filmpje te begrijpen met de VR-bril	29% (12)	71% (29)	21% (7)	79% (27)	P=0,39
De VR-bril zit lekker/comfortabel	12% (5)	88% (36)	21% (7)	79% (26)	P=0,30
Ik vind het filmpje goed te volgen qua tempo	18% (7)	83% (33)	23% (7)	77% (24)	P=0,59
Het is duidelijk waar ik in de ruimte sta als ik het filmpje bekijk met de VR-bril	5% (2)	95% (36)	19% (6)	81% (26)	P=0,08
Ik kan goed om me heen kijken in de ruimte met de VR-bril	5% (2)	95% (39)	12% (4)	88% (30)	P=0,27
Ik vind het filmpje met de VR-bril echt lijken	18% (7)	82% (32)	21% (7)	79% (27)	P=0,78
Ik ga volledig op in de wereld	43% (16)	57% (21)	37% (11)	63% (19)	P=0,59
Ik zou vaker filmpjes willen bekijken met de VR-bril over een bepaald beroep	13% (5)	87% (34)	21% (7)	79% (27)	P=0,37

**Tabel B3.3.** Ervaringen met de VR-bril voorafgaand of na het kijken van het filmpje gestratificeerd naar opleidingsniveau (N=75).

	Geen opleiding of basisonderwijs		Hoger dan basisonderwijs afgerond		p-waarde verschil laag en middel / hoog opleidingsniveau
	Oneens/ neutraal	Eens	Oneens/ neutraal	Eens	
Ik vind het leuk om het filmpje te bekijken met de VR-bril	7% (2)	93% (27)	9% (4)	91% (42)	P=0,78
Ik vind het gemakkelijk om het filmpje te begrijpen met de VR-bril	28% (8)	72% (21)	24% (11)	76% (35)	P=0,72
De VR-bril zit lekker/comfortabel	25% (7)	75% (21)	11% (5)	89% (41)	P=0,11
Ik vind het filmpje goed te volgen qua tempo	26% (7)	74% (20)	16% (7)	37% (84)	P=0,30
Het is duidelijk waar ik in de ruimte sta als ik het filmpje bekijk met de VR-bril	15% (4)	85% (22)	9% (4)	91% (40)	P=0,42
Ik kan goed om me heen kijken in de ruimte met de VR-bril	14% (4)	86% (25)	4% (2)	96% (44)	P=0,14
Ik vind het filmpje met de VR-bril echt lijken	19% (5)	82% (22)	20% (9)	80% (37)	P=0,91
Ik ga volledig op in de wereld	39% (9)	61% (14)	41% (18)	59% (26)	P=0,89
Ik zou vaker filmpjes willen bekijken met de VR-bril over een bepaald beroep	22% (6)	78% (21)	13% (6)	87% (40)	P=0,31

**Tabel B3.4.** Ervaringen met de VR-bril voorafgaand of na het kijken van het filmpje gestratificeerd naar duur in bijstand (N=75).

	Korter dan 1 jaar in de bijstand		1 jaar of langer in de bijstand		p-waarde verschil tussen kort en lang in de bijstand
	Oneens/ neutraal	Eens	Oneens/ neutraal	Eens	
Ik vind het leuk om het filmpje te bekijken met de VR-bril	9% (3)	91% (32)	9% (3)	91% (31)	P=0,97
Ik vind het gemakkelijk om het filmpje te begrijpen met de VR-bril	21% (11)	69% (24)	21% (7)	79% (27)	P=0,31
De VR-bril zit lekker/comfortabel	17% (6)	83% (29)	15% (5)	29% (85)	P=0,78
Ik vind het filmpje goed te volgen qua tempo	18% (6)	82% (27)	21% (7)	79% (27)	P=0,80
Het is duidelijk waar ik in de ruimte sta als ik het filmpje bekijk met de VR-bril	15% (5)	85% (28)	9% (3)	91% (29)	P=0,48
Ik kan goed om me heen kijken in de ruimte met de VR-bril	3% (1)	97% (34)	12% (4)	88% (30)	P=0,15
Ik vind het filmpje met de VR-bril echt lijken	26% (9)	74% (26)	9% (3)	91% (29)	P=0,08
Ik ga volledig op in de wereld	39% (13)	61% (20)	40% (12)	60% (18)	P=0,96
Ik zou vaker filmpjes willen bekijken met de VR-bril over een bepaald beroep	12% (4)	88% (30)	15% (5)	85% (28)	P=0,68

**Tabel B3.5.** Verschillen voor en na bekijken filmpje met de VR-bril gestratificeerd naar geslacht

		Mee eens op baseline		Neutraal of oneens op baseline		P-waarde voor verschil
		Mee eens na film	Mee oneens na film	Mee eens na film	Mee oneens na film	
Ik weet wat ik moet doen in dit beroep	Man	90% (17)	11% (2)	86% (25)	14% (4)	P<0,0001
	Vrouw	100% (7)	0% (0)	100% (7)	0% (0)	---1
Dit beroep lijkt me leuk	Man	86% (31)	14% (5)	21% (3)	79% (11)	P=0,73
	Vrouw	82% (14)	18% (3)	0% (0)	100% (6)	P=0,25
Ik denk dat ik dit werk kan gaan doen	Man	89% (31)	11% (4)	27% (3)	73% (8)	P=1,00
	Vrouw	63% (10)	38% (6)	33% (2)	67% (4)	P=0,29
Ik ben van plan om op zoek te gaan naar dit werk	Man	87% (20)	13% (3)	13% (3)	88% (21)	P=1,00
	Vrouw	57% (8)	43% (6)	38% (3)	63% (5)	P=0,51

<sup>1</sup> p-waarde niet berekend vanwege lege cellen.

Noot: In de statistische analyse is de proportie die het (helemaal) eens was met de stelling vergeleken met deelnemers die neutraal scoorden of het er (helemaal) niet mee eens zijn apart voor mannen en vrouwen. Een statistisch significant verschil betekent dat een variabele overwegend positief ofwel negatief verandert. Wanneer het verschil niet statistisch significant is betekent het dat er geen verschil tussen de voor en nameting is of dat een even groot deel van de deelnemers positief verandert dan wel negatief verandert.



**Tabel B3.6.** Verschillen voor en na het kijken van de film met de VR-bril gestratificeerd naar opleidingsniveau.

		Mee eens op baseline		Neutraal of oneens op baseline		P-waarde voor verschil
		Mee eens na film	Mee oneens na film	Mee eens na film	Mee oneens na film	
Ik weet wat ik moet doen in dit beroep	Basisonderwijs of minder	88% (7)	13% (1)	94% (17)	6% (1)	P<0,0001
	Meer dan basisonderwijs	94% (17)	6% (1)	88% (21)	13% (3)	P<0,0001
Dit beroep lijkt me leuk	Basisonderwijs of minder	86% (18)	14% (3)	29% (2)	71% (5)	P=1,00
	Meer dan basisonderwijs	84% (27)	16% (5)	8% (1)	92% (12)	P=0,22
Ik denk dat ik dit werk kan gaan doen	Basisonderwijs of minder	61% (11)	39% (7)	25% (2)	75% (6)	P=0,18
	Meer dan basisonderwi	91% (30)	9% (3)	33% (3)	67% (6)	P=1,00
Ik ben van plan om op zoek te gaan naar dit werk	Basisonderwijs of minder	64% (9)	36% (5)	17% (2)	83% (10)	P=0,45
	Meer dan basisonderwijs	83% (19)	17% (4)	20% (4)	80% (16)	P=1,00

Noot: In de statistische analyse is de proportie die het (helemaal) eens was met de stelling vergeleken met deelnemers die neutraal scoorden of het er (helemaal) niet mee eens zijn apart voor laag en middel/hog opleidingsniveau. Een statistisch significant verschil betekent dat een variabele overwegend positief ofwel negatief verandert. Wanneer het verschil niet statistisch significant is betekent het dat er geen verschil tussen de voor en nameting is of dat een even groot deel van de deelnemers positief verandert dan wel negatief verandert veranderen.

**Tabel B3.7.** Verschillen voor en na het kijken van de film met de VR-bril gestratificeerd naar leeftijd.

		Mee eens op baseline		Neutraal of oneens op baseline		P-waarde voor verschil
		Mee eens na film	Mee oneens na film	Mee eens na film	Mee oneens na film	
Ik weet wat ik moet doen in dit beroep	≤35 jaar	100% (11)	0% (0)	89% (25)	11% (3)	P<0,0001
	>35 jaar	87% (13)	13% (2)	93% (13)	7% (1)	P<0,0001
Dit beroep lijkt me leuk	≤35 jaar	81% (25)	19% (6)	20% (2)	80% (8)	P=0,29
	>35 jaar	91% (20)	9% (2)	10% (1)	90% (9)	P=1,00
Ik denk dat ik dit werk kan gaan doen	≤35 jaar	88% (28)	13% (4)	33% (2)	67% (4)	P=0,69
	>35 jaar	68% (13)	32% (6)	27% (3)	73% (8)	P=0,51
Ik ben van plan om op zoek te gaan naar dit werk	≤35 jaar	85% (17)	15% (3)	22% (4)	78% (14)	P=1,00
	>35 jaar	65% (11)	35% (6)	14% (2)	86% (12)	P=0,29

Noot: In de statistische analyse is de proportie die het (helemaal) eens was met de stelling vergeleken met deelnemers die neutraal scoorden of het er (helemaal) niet mee eens zijn apart voor jong en oud. Een statistisch significant verschil betekent dat een variabele overwegend positief ofwel negatief verandert. Wanneer het verschil niet statistisch significant is betekent het dat er geen verschil tussen de voor en nameting is of dat een even groot deel van de deelnemers positief verandert dan wel negatief verandert.

**Tabel B3.8.** Verschillen voor en na het kijken van de film met de VR-bril gestratificeerd naar duur in bijstand.

		Mee eens op baseline		Neutraal of oneens op baseline		P-waarde voor verschil
		Mee eens na film	Mee oneens na film	Mee eens na film	Mee oneens na film	
Ik weet wat ik moet doen in dit beroep	<1 jaar	90% (9)	10% (1)	96% (23)	4% (1)	P<0,0001
	≥1 jaar	93% (14)	7% (1)	81% (13)	19% (3)	P=0,002
Dit beroep lijkt me leuk	<1 jaar	79% (22)	21% (6)	14% (1)	86% (6)	P=0,13
	≥1 jaar	95% (20)	5% (1)	17% (2)	83% (10)	P=1,00
Ik denk dat ik dit werk kan gaan doen	<1 jaar	84% (21)	16% (4)	43% (3)	57% (4)	P=1,00
	≥1 jaar	82% (18)	18% (4)	11% (1)	89% (8)	P=0,38
Ik ben van plan om op zoek te gaan naar dit werk	<1 jaar	90% (17)	11% (2)	21% (3)	79% (11)	P=1,00
	≥1 jaar	67% (10)	33% (5)	19% (3)	81% (13)	P=0,73

Noot: In de statistische analyse is de proportie die het (helemaal) eens was met de stelling vergeleken met deelnemers die neutraal scoorden of het er (helemaal) niet mee eens zijn apart voor deelnemers die kort en lang in de bijstand zitten. Een statistisch significant verschil betekent dat een variabele overwegend positief ofwel negatief verandert. Wanneer het verschil niet statistisch significant is betekent het dat er geen verschil tussen de voor en nameting is of dat een even groot deel van de deelnemers positief verandert dan wel negatief verandert.

**Tabel B3.9.** Verschillen voor en na het kijken van de film met de VR-bril voor deelnemers die het filmpje goed konden begrijpen.

	Mee eens op baseline		Neutraal of oneens op baseline		P-waarde voor verschil
	Mee eens na film	Mee oneens na film	Mee eens na film	Mee oneens na film	
Ik weet wat ik moet doen in dit beroep	95% (19)	5% (1)	87% (27)	13% (4)	P<0,0001
Dit beroep lijkt me leuk	80% (32)	20% (8)	13% (2)	87% (13)	P=0,11
Ik denk dat ik dit werk kan gaan doen	79% (30)	21% (8)	29% (4)	71% (10)	P=0,39
Ik ben van plan om op zoek te gaan naar dit werk	77% (23)	23% (7)	21% (5)	79% (19)	P=0,77

Noot: In de statistische analyse is de proportie die het (helemaal) eens was met de stelling vergeleken met deelnemers die neutraal scoorden of het er (helemaal) niet mee eens zijn. Een statistisch significant verschil betekent dat een variabele overwegend positief ofwel negatief verandert. Wanneer het verschil niet statistisch significant is betekent het dat er geen verschil tussen de voor en nameting is of dat een even groot deel van de deelnemers positief verandert dan wel negatief verandert.