



# Virtual Reality

## voor mentale weerbaarheid

Na jaren ervaring met het behandelen van cliënten met trauma's, fobieën en spanningsklachten met een *Virtual Reality* (VR) portfolio heeft Psylaris een groeipilotvoorstel gedaan voor de *Challenge Tech for Inclusion*, gericht op het leren omgaan met stress op het werk. In deze pilotomschrijving gaan we in op de feitelijkheden, de opbrengsten en impact en het implementatieproces van deze groeipilot.

## EEN SCHETS VAN DE PILOT

Medewerkers met mentale klachten of verminderde mentale weerbaarheid ervaren belemmeringen bij (gezond) werken en lopen een risico op uitval door ziekte. Bij medewerkers in de zorg komen veel burn-outs voor, doordat zij veel te maken hebben met stressvolle situaties en hoge werkdruk<sup>1</sup>. Om hiervoor een oplossing te bieden, heeft Psylaris een pilot uitgevoerd waarbij verschillende VR-filmpjes zijn ontwikkeld voor een zorginstelling. Via de VR-bril worden medewerkers van de zorginstelling blootgesteld aan stressvolle scenario's (bijvoorbeeld agressie vanuit een patiënt of een boze manager). Hierbij krijgt de medewerker de mogelijkheid om keuzes te maken over hoe te reageren op de situatie, waarna zij het resultaat van deze keuzes in VR kunnen zien (zie tabel 1).

Virtual Reality tegen stressklachten	
Projectleider (organisatie)	Psylaris, die zich sinds 2017 richt op het ontwikkelen van VR software voor de GGZ.
Werkgever(s)	<ul style="list-style-type: none"><li>Stichting Radar: zorgorganisatie voor mensen met een (verstandelijke) beperking</li><li>XONAR: zorgorganisatie voor jeugd en opvoedhulp, vrouwenopvang en hulpverlening en transculturele hulp (filmpje ontwikkeld, geen implementatie in de praktijk)</li><li>LIOF: ontwikkelingsmaatschappij voor Limburg</li></ul>
Medewerkers	Beoogde doelgroep: medewerkers met stress-gerelateerde klachten (en risico op uitval). In eerste instantie zouden ook re-integrerende medewerkers deelnemen, maar dit is niet gelukt omdat benodigde medewerking van bedrijfsartsen niet gerealiseerd kon worden.
Andere betrokkenen	Development team Psylaris
(Regionale) context	Psylaris heeft via hun investeerders veel contacten met verschillende organisaties. Via LIOF (Limburgs Instituut voor Ontwikkeling en Financiering) konden er veel werkgevers worden bereikt in Limburg.
Ingezette technologie	Een VR bril (Pico G3) met filmpjes waarbij de deelnemer keuzes kan maken in stressvolle scenario's en het gevolg van deze keuzes in VR kan zien uitspelen.  Wanneer een deelnemende organisatie een onboarding wilt om te garanderen dat het product juist binnen de organisatie wordt ingezet wordt hiervoor een implementatietraject aangeboden welke bestaat uit een kickoff training en meerdere contactmomenten over een periode van 3 maanden.
Type technologie <sup>2</sup>	Begeleidingsgerichte technologie: de technologie is ingezet om te kunnen omgaan met stressvolle situaties die in het werk kunnen optreden.
Financiering van de technologie	Totale kosten VR voor gebruik stressmanagement: € 1850,- per jaar <ul style="list-style-type: none"><li>Verkoopprijs jaarlicentie: € 1700,- per jaar. In deze prijs zit de VR-bril (400 euro aanschafkosten) inbegrepen met bijkomende garanties.</li><li>Meekijk applicatie (noodzakelijk wanneer een coach of trainer wilt meekijken met wat er in de bril gebeurt): € 150,- per jaar</li><li>Optioneel implementatietraject: € 750,- (eenmalig)</li></ul>
Resultaten (in het kort)	Bij XONAR is één filmpje gemaakt, gericht op de omgang met agressie vanuit een jongere in de jeugdzorg. Bij Stichting Radar zijn drie filmpjes ontwikkeld: twee gericht op meer algemene stressfactoren (nee zeggen tegen een manager bij oplopende werkdruk, het

<sup>1</sup> [Helpt zorgwerknemers vindt werkdruk te hoog](#) (cbs.nl).

<sup>2</sup> Er wordt onderscheid gemaakt tussen persoonsgebonden, productiegebonden, begeleidingsgerichte en toelidingsgerichte technologie. Begeleidingsgerichte technologie dragen bij aan het functioneren van medewerkers binnen hun werksituatie, maar worden niet direct ingezet bij het uitvoeren van werkzaamheden zelf. Het gaat hier in veel gevallen om het voorkomen van uitval.

geven van een presentatie) en één zorg specifieke (agressie vanuit ouders bij uithuisplaatsing). De daadwerkelijke implementatie van de technologie heeft vertraging opgelopen, waardoor gebruik van de technologie in een werksetting over een langere periode (nog) niet heeft plaatsgevonden. In de toekomst gaan de filmpjes getest worden bij mensen uit het netwerk van Psylaris, om te zien of deze voldoende realistisch zijn. Op basis van deze feedback kunnen de films worden bijgesteld. Deze kunnen in combinatie met begeleiding (bijvoorbeeld door een bedrijfsarts of tijdens een stressmanagement training) worden ingezet.

Tabel 1: Overzicht van de betrokkenen, technologie en financiering

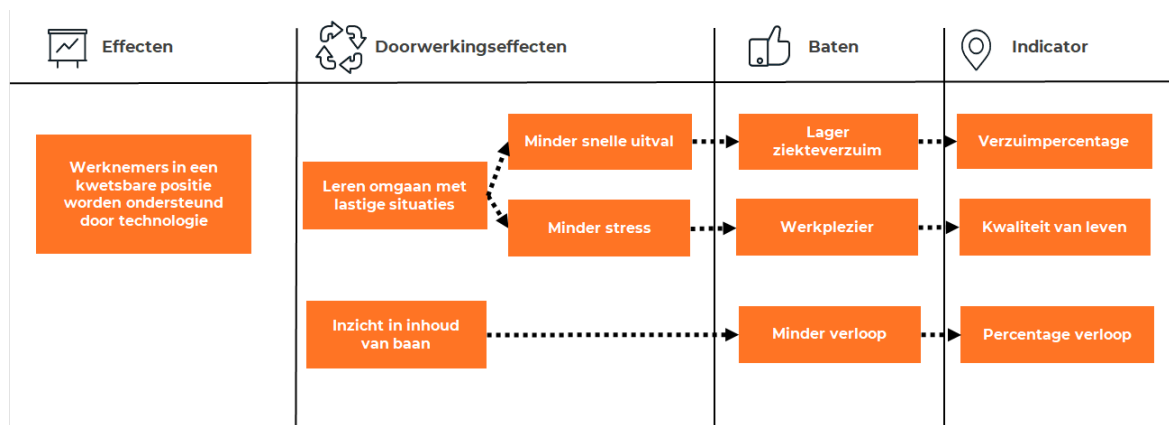
## OPBRENGSTEN

### Methode

De verwachte impact van de technologie (figuur 1) is opgehaald met een EffectenArena bijeenkomst aan het begin van de pilot. Tijdens deze bijeenkomst is met 3 werkgevers en de ontwikkelaar van de VR toepassing de interventielogica in kaart gebracht. Toepassing in de werkpraktijk is niet gelukt binnen de looptijd van de pilot waardoor er geen data beschikbaar zijn over daadwerkelijke effecten.

### Impact en effecten

In figuur 1 is de verwachte impact van de VR-bril samengevat aan de hand van (doorwerkings-)effecten, baten en indicatoren.



Figuur 1: Effectenschema VR tegen stressklachten

### Acceptatie

Stress en burn-out(klachten) zijn een groot probleem volgens de HR-managers van de zorgorganisaties waar de VR bril geïmplementeerd zou worden. De VR bril wordt als extra tool gezien om stress en burn-out(klachten) tegen te gaan, naast andere maatregelen die de organisaties treffen. Daarnaast zou de VR bril van nut kunnen zijn om sollicitanten een beeld te geven van de omstandigheden die de baan soms met zich meebrengt. Wanneer sollicitanten een beter beeld hebben bij de baan, kan dat de kans op verloop van nieuwe medewerkers verkleinen. De toepassing kan ook worden gebruikt bij ondersteuning in de *onboarding* van nieuwe medewerkers.

## IMPLEMENTATIELESSEN

Welke succesfactoren, knelpunten en verbeterkansen zijn terug te zien in het implementatieproces van deze pilot? Welke 'lessen' kunnen we uit deze pilot halen?

### Werkgevers lijken vooral enthousiast voor preventieve aspect technologie

Het thema stress en stresspreventie leeft op dit moment bij veel werkgevers, en er is veel enthousiasme voor de inzet van de technologie. De deelnemende werkgevers hebben tijdens de pilot meer vraag

gehad naar de mogelijkheden voor de technologie gericht op stresspreventie dan voor de mogelijkheid om de technologie in te zetten voor medewerkers om terug te keren naar werk. De reden hiervoor is onbekend, maar heeft mogelijk te maken met dat werkgevers ervoor kiezen zich te richten op een grotere groep medewerkers om bij deze groep preventief uitval te voorkomen.

### **Deelname en prioritering werkgevers faciliteren**

Werkgevers zijn erg enthousiast over de mogelijkheden van de technologie. Een aantal werkgevers hebben zich tijdens de pilot teruggetrokken. De drie belangrijkste geleerde lessen rondom het voorkomen van terugtrekking van werkgevers zijn:

- ➔ Vrijblijvende deelname aan de pilot kan tegenwerken: Werkgevers deden mee aan een 'gratis' pilot, waardoor het enthousiasme hoog was, maar de prioriteit bij tegenslagen of reorganisaties verminderde. Er is onvoldoende aandacht geweest voor het concreet vastleggen van commitment. Het kan hiervoor toegevoegde waarde hebben om bij de start van het project een kick-off organiseren om doelen en verwachtingen helder te hebben voor alle partijen. Ook kan het helpen om voor aanvang van het project een contract met specifieke planning en verwachtingen opstellen en ondertekenen door samenwerkingspartners. Daarnaast kan deelname gestimuleerd worden door in het projectplan kosten en/of uren voor de bijdrage van werkgevers te begroten (hetgeen mogelijk was te financieren vanuit de *challenge*).
- ➔ Frequent en doeltreffend communiceren is noodzakelijk: het is belangrijk als projectleider om steeds tijdig te communiceren als het gaat om de implementatie rondom een technologie. De planning (en de te verwachte hoeveelheid eindgebruikers) van dit project wordt achteraf als ambitieus ervaren. Daarnaast is het afstemmen van de processen moeizaam gegaan. Bij veel werkgevers zijn de processen rondom implementatie traag, omdat meerdere lagen van de organisatie geïnformeerd en voorbereid moeten worden. Vanuit de pilot is er niet altijd rekening gehouden met deze trage processen, bijvoorbeeld door kort van tevoren te communiceren over implementatie op de werkvloer. Ook is er in deze pilot ook gekozen om de technologie in te zetten bij relatief grote werkgevers, met veel verschillende spelers, waarbij het tijdig communiceren nog meer noodzaak heeft. Het is van belang hiervoor regelmatige check-ins te hebben, met aandacht voor de stand van zaken, de planning en eventuele risico's en obstakels.
- ➔ Toepassing van de VR bril moet worden ingebed binnen de organisatie: werkgevers hebben aangegeven dat de VR bril niet ingezet kan worden door de bril alleen maar neer te leggen bij de organisatie. Er is een grotere mate van inbedding nodig. Dit kan worden bereikt door het gebruik van de VR-bril in te passen binnen de processen van de organisatie, bijvoorbeeld als aanvulling bij bestaande stressmanagement trainingen.

### **Het afstemmen en aanpassen van de inhoud van de filmpjes is uitdagend**

Het ontwikkelen van de filmpjes voor de VR-bril is een uitdagend proces. Eerst wordt het thema van de filmpjes bepaald samen met managers, bedrijfsartsen of trainers en worden de scripts ontwikkeld. De filmpjes worden opgenomen en vervolgens kan hier feedback op worden gegeven door de medewerkers en andere betrokkenen. Omdat alles met camera's wordt opgenomen is doorontwikkeling van de filmpjes complex. Wanneer het opgenomen filmpje niet werkt, bijvoorbeeld doordat het onvoldoende een stressreactie oproept bij medewerkers, moet het opnieuw worden opgenomen, wat een risico is voor vertraging. Psylaris heeft bij de doorontwikkeling van de filmpjes feedback opgehaald bij managers, de bedrijfsarts en trainers over hoe de filmpjes werden ervaren. Zij ervaren dat een aantal opgenomen filmpjes tijdens de pilot iets te mild is geweest, en onvoldoende stressreactie hebben opgeroepen. Het is niet mogelijk zijn dit te voorkomen door een 2D-filmpje op te nemen. Juist de gelijkenis met de realiteit is een grote factor in het oproepen van stress, waardoor 2D mogelijk niet de reactie oproept die 3D wel oproept. Daarnaast zitten er vergelijkbare tijdsinvestering en kosten verbonden aan het opnemen van een 2D filmpje.

### **Algemene filmpjes voor de toekomst**

Bij één van de deelnemende organisaties zijn filmpjes zijn ontwikkeld die specifiek geweest voor stress bij agressie in de jeugdopvang. Omdat deze specifieke situaties beschrijven is de inzetbaarheid van deze filmpjes bij andere organisaties laag. Bij een andere organisatie worden juist wat algemenere filmpjes

ontwikkeld. Deze gaan bijvoorbeeld over het nee kunnen zeggen op de werkvloer of omgaan met boze managers. Met dit soort VR ervaringen wil Psylaris een bibliotheek opbouwen waar veel medewerkers van veel verschillende werkgevers en medewerkers iets aan hebben. Een pakket van dit soort filmpjes zou dan door een werkgever afgenomen kunnen worden.

In deze pilot is de technologie niet ingezet voor toeleiding naar werk, of voor re-integratie na uitval, bijvoorbeeld bij een burn-out. De algemenere filmpjes zouden mogelijk ook goed toepasbaar zijn in de GGZ, bijvoorbeeld bij de behandeling van mensen met een burn-out.