

Essay Project Interactieve Multimedia

Tom Tol

Groep: 23

Het doel van project interactieve multimedia is om een interactieve video te maken met als thema het leveren van negatieve feedback aan anderen. Voor deze interactieve video moesten we gebruik maken van de XIMPEL applicatie.

Het idee

Na de presentatie van Jan Jacob ben ik geïnspireerd geraakt over het door hem uitgelegde onderwerp. Namelijk, als manager negatieve feedback leveren aan werknemers en het leren omgaan met de reacties die werknemers hierop geven. Omdat veel managers het moeilijk vinden om hun werknemers slechte feedback te geven en daarbij moeite hebben met de reactie van de medewerker na het ontvangen van slechte feedback, is het belangrijk dat managers leren hoe je in deze situaties moet reageren.

Nadat het onderwerp vaststond zijn we gaan bedenken hoe onze interactive video er ongeveer uit moest komen te zien. Het resultaat werd een homepage met twee opties. De eerste optie is het maken van een test over wat voor soort manager je bent. De tweede optie is een learn gedeelte waar wordt gevraagd in welke categorie de reactie van de medewerker geplaatst kan worden en vervolgens wat de goede reactie had geweest en waarom.

Voordat begonnen kon worden met het filmen en het maken van de interactieve video moesten er nog meerdere dingen gebeuren. Allereerst hebben we de site van ons portfolio online gezet, dit verliep niet helemaal vlekkeloos maar na contact met de IT service helpdesk was dit snel gebeurd.

Storygraph

Vervolgens hebben we de storygraph gemaakt die zo nauwkeurig mogelijk weergeeft welke stappen onze interactieve video bevat. Dit verliep zonder problemen omdat al duidelijk was wat we wilden doen en hoe we dit wilden doen. Desondanks hebben we onze storygraph nog een aantal keer verbeterd zodat deze voldeed aan onze nieuwste eisen en ideeën. De storygraph is verder ingedeeld in twee hoofdlijnen. De eerste hoofdlijn is de test. Deze test is om te kijken wat voor manager bent en of je weet hoe je moet reageren in verschillende situaties. Aan de hand van de gegeven antwoorden wordt na het maken van de tekst verteld wat voor manager je zelf bent. De tweede hoofdlijn is het learn gedeelte. Dit bevat eveneens verschillende situaties maar nu moet aangegeven worden in welke categorie de reactie van de werknemer geplaatst kan worden. Dit is namelijk van cruciaal belang voor managers, wanneer ze weten op welke manier een medewerker reageert kan een manager zijn reactie hierop aanpassen. Nadat aangegeven is in welke categorie jij denkt dat de medewerker zit, wordt het goede antwoord gegeven met een uitleg waarom dit het goede antwoord is.

Scenario's

In de tweede week bereikten we het punt waarop de scenario's bedacht en geschreven konden worden. Net als de voorgaande werkzaamheden ging dit zeer snel. In onze storygraph hadden we al vastgesteld dat we twee introductie videos wilden. Eentje voor de introductie van de gehele interactieve video. Deze video bevat uitleg over wat verwacht kan worden in onze interactieve video en hierin wordt je aangespoord om de interactieve video ook te bekijken/gebruiken. De tweede introductievideo is voor de introductie van het

learn gedeelte. Hierin wordt uitgelegd in welke categorieën de reactie van een medewerker geplaatst kan worden en hoe dit werkt.

Na de introductie video's waren de verschillende managing situaties aan de beurt. Allereerst hebben we hierbij de situaties voor het test gedeelte uitgewerkt. Dit zijn uiteindelijk vier verschillende situaties geworden met bij iedere situatie drie verschillende mogelijkheden hoe je er op kan reageren. Als laatste hebben we de scenario's voor het learn gedeelte bedacht. Dit zijn er uiteindelijk 3 geworden, waarbij je na de video één van de drie mogelijkheden uit het quadrant van Jan Jacob kan kiezen.

Filmen

Toen alle scenario's geschreven waren zijn we begonnen met het filmen ervan. Hiervoor hebben we een lokaal geclaimd op de zesde verdieping van het W&N gebouw zodat we alles konden filmen zonder te worden gestoord. Allereerst hebben we de introductie video's gefilmd. Dit mislukte eerst een aantal keer maar uiteindelijk hadden we snel geschikt videomateriaal om te gebruiken voor de interactieve video. Hierna kwamen de test situaties, omdat de camera bij deze shots op grotere afstand stond dan bij de introductievideo's was het geluid slecht. Om dit op te lossen hebben we een aparte microfoon gebruikt. Omdat we alle shots opnieuw moesten doen door het slechte geluid duurde dit stukken langer dan de vorige video's. Uiteindelijk hebben we als laatste de video's voor het learn gedeelte gefilmd. Omdat we nu al wisten dat we een aparte microfoon moesten gebruiken waren deze video's snel gemaakt.

Na het filmen van de verschillende situaties hebben we eerst weer het goede geluid onder de video's geëdit. Nadat alle video's hun definitieve vorm hadden bereikt zijn we begonnen met het maken het eerste deel van de ximpel video. Het eerste deel bestaat uit het invoegen van de eerste introductie video en vervolgens de homepage van de video.

Trailer

Omdat de trailer eerder afgerond dient te zijn dan de interactieve video hebben we onze focus hiernaartoe verplaatst. Voor de trailer hebben we een standaard trailer van iMovie gebruikt, maar we hebben hierbij wel gebruik gemaakt van ons eigen videomateriaal en nog een aantal foto's en video's van het internet. Omdat we met de introductievideo's en de learn en test video's nog te weinig geschikt videomateriaal hadden, hebben we nog wat extra video's geschoten.

Interactieve video

Het maken van de interactieve video hebben we het meeste tijd aan besteed. Hier hebben we eerst de video's in het test deel geplaatst, hierna hebben we de verschillende keuzes die na de video verschijnen erin geplaatst. Als laatste hebben we in het test deel de resultaten toegevoegd die afhankelijk is van de gegeven antwoorden. Bij dit gedeelte hebben we meerdere problemen gehad met XIMPEL. In de code stonden helaas meerdere fouten waardoor we lange tijd hebben moeten zoeken naar de fouten. Achteraf bleek dat er één klein foutje zat in een stuk code dat we op meerdere stukken hebben gebruikt. Een klein foutje heeft ons dus veel tijd gekost.

Bij het learn deel zijn we hetzelfde te werk gegaan als bij het test deel. We zijn dus eerst begonnen met het erin plaatsen van de video's en vervolgens hebben we ook hier weer de keuzes toegevoegd. Na de keuzes krijg je het correcte antwoord met uitleg erbij waarom dat het antwoord is. Nadat het antwoord is gegeven wordt nu de volgende video gestart. Bij dit deel werkte de code ook niet meteen maar hadden we de fouten, in tegenstelling met het test gedeelte, snel gevonden.

Conclusie

De interactieve video die we gemaakt hebben vind ik geslaagd. De interactieve video is zo geworden zoals we in de storygraph hebben beschreven. Daarbij heb ik deze periode veel geleerd het bewerken van video's en natuurlijk het werken met de XIMPEL applicatie. Er was echter een minpunt aan het vak project interactieve media. Veel dingen waren vaag en onduidelijk. Het grootste gedeelte weet je niet precies wat je moet doen en wat er van je verwacht wordt, in mijn ogen kan dit verbeterd worden.

Scenario intro:

Heb jij als manager ook moeite met het leveren van negatieve feedback aan je medewerkers?
En wil je dit graag verbeteren?

Ga dan de uitdaging aan in onze interactieve video.

Hier laten we zien aan de hand van een test wat voor soort manager jij bent en daarbij wat de 'beste' reacties zijn in bepaalde situaties.

Scenario intro learn:

Intro learn: Bij dit onderdeel leren we in welke van de 3 categorieën de reactie van een medewerker geplaatst kan worden na het krijgen van negatieve feedback. Deze 3 categorieën zijn:

1: De medewerker erkent dat iets niet goed gaat en snapt ook dat het belangrijk is dat dit wel goed moet gaan

2: de medewerker erkent niet dat iets niet goed gaat maar erkent wel dat dit goed moet gaan

3: de medewerker erkent dat iets niet goed gaat, maar ziet niet dat het belangrijk is dat dit wel goed moet gaan.

Nu komen er verschillende situaties, waarbij na iedere situatie aangegeven moet worden in welke reactie categorie de medewerker zich bevindt.

Tijdens het filmen van de introductie video's waren we niet tevreden over de geluidskwaliteit van de gebruikte camera. Om dit op te lossen hebben we een aparte microfoon gebruikt tijdens het filmen waardoor de geluidskwaliteit sterk verbeterde. Dit leverde echter wel veel extra werk op omdat voor alle video's het geluid er apart bijgevoegd diende te worden.

Na de introductie video's zijn we begonnen met de verschillende situaties die om te filmen. De scenario's van de verschillende situaties staan hieronder weergegeven.

Scenario's voor test:

1:

Video: manager zegt dat hij niet tevreden is over de werkzaamheden van het personeelslid
reactie personeelslid: ja maar pietje doet dat ook niet goed

Keuzes:

1: Pietje doet alles prima, dat kan ik niet over jou zeggen.

2: maar we hebben het hier niet over pietje, we hebben het hier over jou

3: Je erkend dus wel dat dat niet goed gaat, maar omdat pietje het ook niet doet zal het wel niet zo belangrijk zijn.

2: Iets gaat niet goed, maar de schuld hiervan wordt afgeschoven naar andere personeelsleden/
personeelslid

1: (ja maar) Jij moet er gewoon voor zorgen dat dit goed gaat, en dus ook dat je andere collega's dit niet verprutsen.

2: Maar wat ga je dan doen om ervoor te zorgen dat je collega's dit niet verprutsen.

3: vraag of er niet nog een andere oorzaak is naast het 'verkeerde gedrag' van andere collega's, en geef zo nodig een voorbeeld van wat het personeelslid niet goed doet.

3: manager zegt dat iets niet goed gaat of beter kan en medewerker antwoord daarop: waarom zeg je dat dan nu pas en niet eerder?

1: Omdat ik ook nog andere dingen aan mijn hoofd heb dan steeds jou corrigeren.

2: dat heb ik al wel gedaan maar dat is blijkbaar niet helemaal bij je doorgedrongen.

3: Maar je vindt dus dat het wel goed gaat? Zal ik je anders een voorbeeld geven van dat het toch niet zo goed gaat?

Resultaat wat voor manager ben ik:

3 - 4/5 : Zeer slechte manager, neem ontslag of ga meerdere cursussen volgen om jezelf te verbeteren.

5/6 - 8: prima manager maar er is nog ruimte voor verbetering. Probeer om te kijken waarop je jezelf kunt verbeteren of volg een kleine cursus.

9: Gefeliciteerd, alles is goed beantwoord. Vraag promotie aan je werkgever.

Scenario's voor learn.....:

1: M: Ik zit hier naar jouw verkoopcijfers te kijken, en die zijn de afgelopen tijd steeds meer gedaald.

W: Ik weet dat het niet helemaal lekker verloopt, maar ik ben onlangs al begonnen om dit te verbeteren.

Medewerker herkent het oordeel, snapt het belang en ik al begonnen met het verbeteren.

2: M: De manier waarop jij met klanten omgaat, past niet helemaal binnen ons bedrijfsbeleid.

W: Huh maar hoe bedoel je? Ik ga toch altijd hartstikke goed met klanten om.

medewerker herkent het oordeel niet, maar snapt wel het belang van de afspraak

Volgens mij gaat dat hartstikke goed, daar ben ik ook veel mee bezig.

3: M: Jouw houding tijdens het werk en in de omgang met collega's, daar ben ik niet tevreden over.

W: Ja maar dat maakt toch niet uit. Het gaat er om dat ik mijn werk af krijg.

Dat dat niet helemaal goed gaat maakt toch niet zoveel uit, dat andere gaat wel goed en is toch veel belangrijker