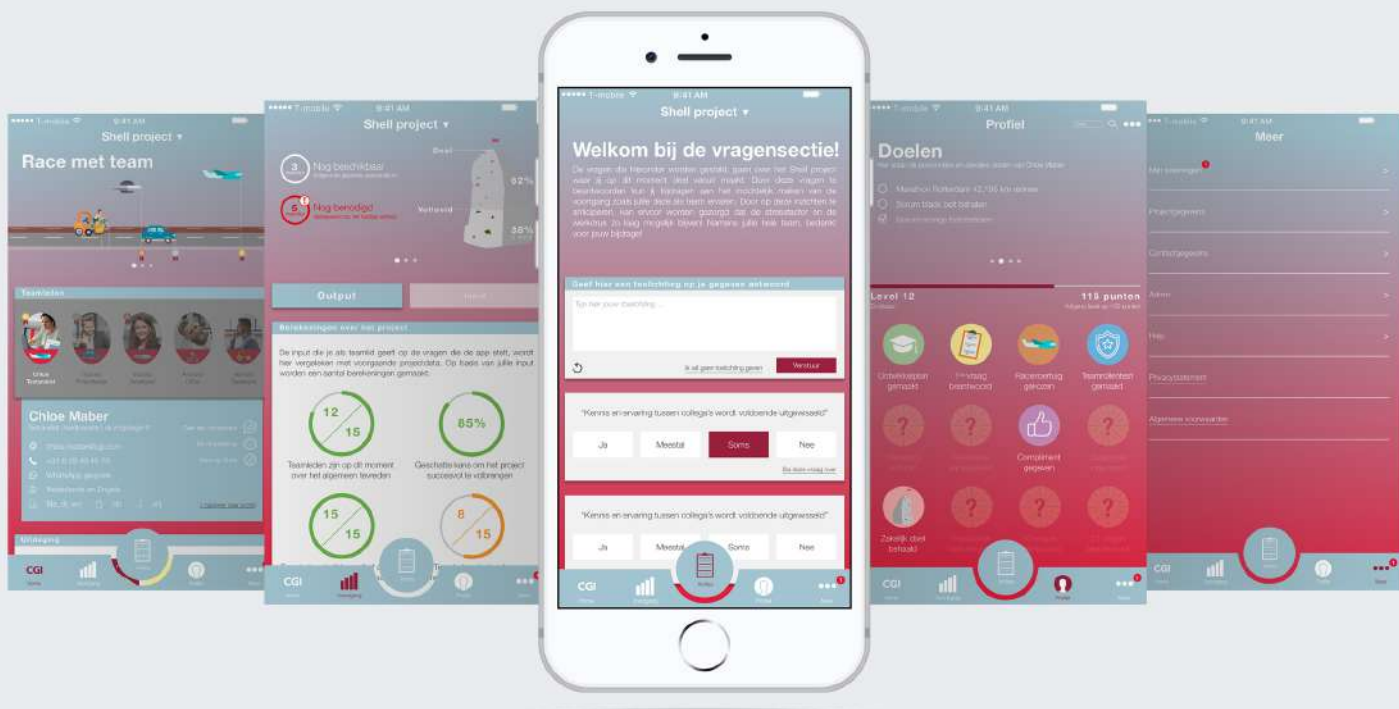




EXTERNE BIJLAGEN 2018

CGI

Optimaliseren van de effectiviteit binnen projecten
met betrekking tot de samenwerking

Linda van der Zwan
Communicatie en Multimedia Design

Naam: Linda van der Zwan
Studentnummer: 14063735
E-mail: lindavdzwan@hotmail.com
Website: www.lindavdzwan.nl

Opleidingsinstituut: De Haagse Hogeschool
Locatie: Den Haag
Opleiding: Communicatie en Multimedia Design
Afstudeerdatum: 1 juni 2018

Studieloopbaanbegeleider: Marien van Bokkum
Begeleidend examiner: Stephanie van der Meer
Tweede examiner: Chris Heydra



Bedrijf: CGI Nederland
Adres: George Hintzenweg 89, 3068 AX Rotterdam
Bedrijfsmentor: Leon Dohmen
Telefoon: 088 564 0000
Website: www.cginederland.nl

Voorwoord

Voor u ligt de externe bijlage met betrekking tot het afstudeerverslag van mij, Linda van der Zwan. Deze externe bijlagen zijn geschreven naar aanleiding van de laatste fase voor mijn opleiding, namelijk: afstuderen. Dit jaar hoop ik af te studeren aan de opleiding Communicatie en Multimedia Design aan De Haagse Hogeschool. Deze afstudeerstage heb ik gedaan bij het bedrijf CGI, gevestigd in Rotterdam, in de periode van 5 februari 2018 tot 1 juni 2018.

Tijdens dit afstudeertraject heb ik onderzoek gedaan naar effectieve samenwerking en hoe dit kan worden geoptimaliseerd. Vervolgens heeft er een ontwerpproces plaatsgevonden die mij als ontwerper heeft begeleid naar het ontwerpen van een highfidelity clickable prototype. Deze is getest en wordt opgeleverd aan CGI.

Graag wil ik mijn bedrijfsmentor Leon Dohmen bedanken voor de leuke opdracht en het enorme vertrouwen dat hij in mij heeft gehad hiermee. Daarnaast wil ik ook mijn collega's bij CGI bedanken die altijd wel tijd voor mij wisten te maken voor een gesprek, om mij net weer even een stap verder te helpen. Ook wil ik mijn vrienden en familie bedanken die mij deze gehele periode door hebben gesteund en geholpen door een luisterend oor te bieden. Ik wil Stephanie van der Meer, mijn begeleidend examinerator, bedanken voor haar fijne begeleiding de afgelopen weken. De duidelijke feedback en het vertrouwen dat zij mij heeft geboden, heeft gemaakt dat ik daadwerkelijk plezier heb gehad in het afstuderen. En ook Chris Heydra, mijn tweede examinerator, wil ik bedanken voor zijn feedback en geruststellende woorden. Hierdoor heb ik mijn laatste weken verbeterlagen kunnen maken, waar ik deze anders nooit had gemaakt. Tot slot bedank ik u als lezer, omdat u de tijd neemt om mijn verslag te lezen.

Ik wens u veel leesplezier!

Met vriendelijke groet,

Linda van der Zwan

Inhoudsopgave

Bijlage A – Afstudeeropgave	7
Bijlage B – Plan van aanpak	10
B.1 Bedrijfscontext.....	10
B.2 Aanleiding	10
B.3 Probleemstelling.....	10
B.4 Doelstelling.....	10
B.5 Resultaat	10
B.6 Aanpak, methoden en technieken.....	11
B.6.1 Aanpak	11
B.6.2 Methoden en technieken.....	11
B.7 Op te leveren producten.....	13
B.7 Planning	14
B.8 Projectbeheersing	15
B.9 Risico's en maatregelen.....	16
B.10 Kwaliteitszorg	16
Bijlage C – Skillset samenwerken	17
Bijlage D – Teamrollen	18
Bijlage E – Enquête	23
E.1 Aanpak	23
E.2 Resultaten	24
E.3 Codeerschema's en kruistabellen	25
E.3.1 Codeerschema's	25
E.3.2 Kruistabellen	26
Bijlage F – Contextueel onderzoek	27
F.1 Onderwerpenlijst	27
F.1.1 Onderwerpenlijst 1	27
F.1.2 Onderwerpenlijst 2	28
F.2 Resultaat	30
F.2.1 Remco Klompmaker.....	30
F.2.2 Ronald Heijningen	33
F.2.3 Ruud Wouters	34
F.2.4 Patrick Dochez Kok	35
F.2.5 Janus van Vuuren	36
F.2.6 Chris Biemans	37
F.3 Codeerschema's	38
F.3.1 Geïnterviewden	38
F.3.2 Open coderen.....	38
F.3.3 Axiaal coderen.....	41
Bijlage G – Persona's.....	43
Bijlage H – Brainstorm mindmaps	46
Bijlage I – How might we	54
I.1 Voorbereiding	54
I.2 Resultaten	56
Bijlage J – Conceptschetsen	63
J.1 Kennisbank	63
J.2 Experience	64
J.3 Hand in hand	65
J.4 Optimistische Olspi	67
J.5 Groepsbeleving.....	68
J.6 Overig	70

Bijlage K – Conceptbespreking	71
K.1 Ronald Heijningen.....	71
K.2 Janus van Vuuren	72
K.3 Jouke Langhout.....	73
K.4 Merel Bruckwilde.....	74
Bijlage L – Conceptpresentatie bij CGI	76
Bijlage M – Cardsorting	79
M.1 Voorbereiding	79
M.2 Resultaat	81
M.2.1 Ronald Heijningen	81
M.2.2 Janus van Vuuren.....	81
M.2.3 Jouke Langhout.....	82
M.2.4 Leon Dohmen en Kelly Meijers.....	82
M.2.5 Merel Bruckwilder	83
M.3 Conclusie.....	84
Bijlage N – Sitemap	85
N.1 Versie 1	85
N.2 Versie 2	86
Bijlage O – Systeemeisen versie 1	87
O.1 Functionele systeemeisen	87
O.2 Niet-functionele systeemeisen	89
Bijlage P – Schetsen	90
Bijlage Q – Wireframes	112
Bijlage R – Prototype versie 1	117
Bijlage S – Testresultaten	126
S.1 Björn Blom.....	126
S.2 Janus van Vuuren	131
S.3 Piet Dijkstra	136
S.4 Patrick Dochez Kok.....	141
S.5 Joep Suijs.....	148
Bijlage T – Tussentijdse feedbackformulier.....	153

Bijlage A – Afstudeeropgave

In deze bijlage staat de afstudeeropgave zoals deze op school is goedgekeurd om te starten met de afstudeeropdracht. Tijdens de afstudeerperiode is er een plan van aanpak gemaakt, die uiteindelijke leidend is geweest voor de opdracht.

Studentnummer:	14063735
Naam: (voornaam en achternaam)	Linda van der Zwan

Leerjaar: (JJJJ-JJJJ bijv. 2016-2017)	2017-2018
Periode: (1, 2, 3, 4)	3-4
Startdatum afstudeeropdracht:	5 februari 2018
Inleverdatum afstudeerdossier volgens jaarrooster:	1 juni 2018

Bedrijfsnaam:	CGI
----------------------	-----

Afstudeeropgave

Titel afstudeeropdracht:

Effectiviteit van de samenwerking in projecten optimaliseren.

1. Bedrijfsomschrijving en context van de opdracht

CGI is een bedrijf die maatschappelijk en verantwoord ondernemen als een belangrijk onderdeel heeft voor hun bedrijfsmodel en bedrijfscultuur. Het is een groot bedrijf dat vele kantoren heeft in Nederland, maar ook in de rest van Europa, Amerika, Azië en Afrika. Over de hele wereld delen zij dezelfde missie, visie en droom. De droom van CGI is om een omgeving te creëren waarin er wordt genoten van de samenwerking, en om met iedereen te bouwen aan een bedrijf waar je trots op kunt zijn. CGI richt zich op alle factoren binnen die IT-dienstverlening. Zij werken veel bij de klanten om hier processen te verbeteren.

Om als bedrijf succesvol te blijven, moet het bedrijf mee veranderen met de tijd. Tijdens dit traject is het belangrijk om ervoor te zorgen dat het resultaat van een project niet uit het oog wordt verloren, en dat een project genoeg sturing krijgt binnen de organisatie. Om het verloop van dit proces inzichtelijk te maken, zijn er zes hoofdprincipes: een gezamenlijk doel, een passende veranderaanpak, betrokkenheid en samenwerking, stimuleren van het leerproces, juiste attitude en vereiste competenties. Veel organisaties worstelen helaas nog met het bereiken van het juiste resultaat aan de hand van deze principes. Hierdoor lopen projecten niet zoals zij horen of lijken te gaan. Zowel projecten bij private organisaties als de overheid hebben last van deze problematiek.

De stakeholders van een project zijn o.a. de opdrachtgever, projectleider en de projectleden. Wat het gehele proces vaak bemoeilijkt is de rol en positie van de opdrachtgever en projectleider. Zij zijn degene die rapportage maken naar het hogere management over de gang van zaken. Deze rapportage komt niet altijd overeen met de mening of perceptie van mensen in een project of in de omgeving hiervan. Er zijn situaties waarin de projectleider niet volledig op de hoogte is van wat er binnen een team speelt. Daarnaast ontbreekt er vaak informatie omdat er niet genoeg gecommuniceerd wordt binnen het team. Door alle stakeholders binnen een project en/of de directe omgeving 'een stem te geven' kan hierop worden ingespeeld en kunnen zij ervoor zorgen dat er juist wordt gerapporteerd. Uit voorgaand onderzoek is gebleken dat deze mening, of perceptie, een graadmeter lijkt te zijn voor het projectverloop en het te verwachten resultaat. Deze meningen en perceptie die gebaseerd is op sociale relaties in en in de omgeving van een project worden niet of onvoldoende benut om de status van een project in kaart te brengen.

2. Probleemstelling

Op dit moment wordt er met betrekking tot de samenwerking niet effectief gewerkt. Projecten lijken vanaf het begin een goede uitkomst te hebben, naarmate de tijd echter vordert en het aankomt op de samenwerking binnen een project, is dit een groot kantelpunt. De projectleden en projectleider zijn niet van elkaars status in het project op de hoogte, hierdoor wordt de projectleider niet genoeg geïnformeerd en kan er geen goede begeleiding plaatsvinden. De projectleden kiezen hier voor hun eigen aanpak en bepalen hun eigen doel. Hierdoor wordt het gezamenlijke doel onduidelijk en vaak niet meer bereikt (Dohmen, 2011).

3. Doelstelling van de afstudeeropdracht

Het doel is om de effectiviteit van de samenwerking in projecten te optimaliseren. Dit doel wordt bereikt door middel van een digitaal hulpmiddel die iedere stakeholder in dit proces laat participeren. Door de effectiviteit hiervan te optimaliseren, kan er in een vroeg stadium knelpunten van een project ontdekt en verholpen worden. Dit doel moet bereikt worden binnen de afstudeerperiode van 70 werkdagen.

4. Resultaat

Aan het einde van de afstudeerperiode wordt een clickable getest highfidelity prototype opgeleverd. Dit prototype zal een digitaal hulpmiddel zijn die helpt de doelstelling te behalen. Dit prototype wordt ondersteund door een onderzoeksrapport en onderbouwd met een ontwerprapport.

Aanpak en motivatie

5. “Denkwijze” over de aanpak

Om het gewenste resultaat te bereiken wordt de ontwerpcirkel van CMD gebruikt. In deze cirkel wordt gewerkt in verschillende fases. Dit houdt in dat er een onderzoeks-, concept-, design- en realiseerfase plaatsvindt. Daarnaast vindt er tijdens al deze fasen een iteratief proces plaats.

In de onderzoeksfase wordt er aan de hand van de debriefing een plan van aanpak gemaakt. Vervolgens worden er onderzoeksvragen opgesteld, die de gehele opdracht dekken. In deze fase wordt er onderzoek gedaan naar alle betrokkenen binnen dit project; wordt er een nulmeting uitgevoerd, de behoeften van de projectleider achterhaald, hoe efficiënt wordt er nu gewerkt en wordt er onderzoek gedaan worden naar functionaliteiten die mogelijk in het ontwerp worden gebruikt. Al het onderzoek wordt samengevoegd in een onderzoeksrapport.

De conceptfase draait om het ontwikkelen van concepten. Deze worden gebaseerd op het uitgevoerde onderzoek en zal er indien nodig nog extra onderzoek verricht worden. Concepten worden onderbouwd met schetsen en voorgelegd aan de opdrachtgever.

Tijdens de designfase wordt het gekozen concept uitgewerkt in wireframes en een low fidelity prototype. Op deze manier kunnen de eerste stappen die in het ontwerp zijn gemaakt, goed besproken worden met de opdrachtgever.

Vervolgens komt de realiseerfase aan het bod. Tijdens deze fase wordt het clickable low fidelity prototype verder uitgewerkt. Dit zal resulteren in een clickable high fidelity prototype.

Zodra het clickable high fidelity prototype gemaakt is, wordt deze getest met de doelgroep. Deze test wordt uitgevoerd aan de hand van verschillende scenario's.

Tijdens alle fasen vindt er zoals eerder benoemd een iteratief proces plaats met betrekking tot het testen van het prototype en het evalueren van ieder proces. Hierdoor is het mogelijk dat er op sommige momenten in het traject, een stap terug gedaan moet worden. De feedback die uit het testen voortkomt, wordt meegenomen in het verder ontwikkelen van het ontwerp. Alle stappen die zijn gemaakt in de bovengenoemde fases, worden samengevoegd in een ontwerprapport.

6. Motivatie voor deze opdracht

CGI is een groot bedrijf met veel maatschappelijke verantwoording. Zij hebben de mogelijkheid om mede dankzij hun grootte, klanten en hun projecten én diversiteit een hele uitdagende plek te bieden. Zowel voor mij in deze fase als afstudeerder, maar het is ook een bedrijf waar ik mezelf later graag zie werken. Zij geven aan dat de ruimte om jezelf te ontwikkelen bijna net zo grenzeloos is als hun organisatie. Dit motiveerde mij al enorm om CGI in eerste instantie te benaderen voor een eventuele afstudeerplek.

Daarnaast ben ik super enthousiast over de opdracht zelf. Dit is voor mij echt iets wat nog dé laatste toevoeging is aan mijn opleiding. Dit is iets waarin ik mij de afgelopen vier jaar nog niet heb (hoeven) verdiepen. Ik heb al een persoonlijke interesse in de manier van communiceren en waarom sommige processen op bepaalde momenten stuk lopen, de waarom hierin heeft mijn interesse en ik verheug mij erop om dit in deze opdracht uit te voeren.

Wat nog een leuke bijkomstigheid is, is dat mijn bedrijfsmentor het leuk vindt om afstudeerders te begeleiden. Ik vind het belangrijk om de studie met veel plezier en passie af te sluiten, en wanneer zowel de bedrijfsmentor als de afstudeerder er samen veel plezier in kwijt kunnen, is de kans op een succesvol resultaat een stuk groter.

Bibliografie

Dohmen, L. (2011). *Effectiviteit en efficiency van organisatieverandering*. IT Auditor.

Bijlage B – Plan van aanpak

B.1 Bedrijfscontext

CGI is een bedrijf die maatschappelijk en verantwoord ondernemen als een belangrijk onderdeel heeft voor hun bedrijfsmodel en bedrijfscultuur. Het is een groot bedrijf dat vele kantoren heeft in Nederland, maar ook in de rest van Europa, Amerika, Azië en Afrika. Over de hele wereld delen zij dezelfde missie, visie en droom. De droom van CGI is om een omgeving te creëren waarin er wordt genoten van de samenwerking, en om met iedereen te bouwen aan een bedrijf waar je trots op kunt zijn. CGI richt zich op alle factoren binnen die IT-dienstverlening. Zij werken veel bij de klanten om hier processen te verbeteren.

B.2 Aanleiding

Om als bedrijf succesvol te blijven, moet het bedrijf mee veranderen met de tijd. Tijdens dit traject is het belangrijk om ervoor te zorgen dat het resultaat van een project niet uit het oog wordt verloren, en dat een project genoeg sturing krijgt binnen de organisatie. Veel organisaties worstelen helaas nog met het bereiken van het juiste resultaat. Hierdoor lopen projecten niet zoals zij horen of lijken te gaan. Zowel projecten bij private organisaties als de overheid hebben last van deze problematiek.

De stakeholders van een project zijn o.a. de opdrachtgever, projectleider en de projectleden. Wat het gehele proces vaak bemoeilijkt is de rol en positie van de opdrachtgever en projectleider. Zij zijn degene die rapportage maken naar het hogere management over de gang van zaken. Deze rapportage komt niet altijd overeen met de mening of perceptie van mensen in een project of in de omgeving hiervan. Er zijn situaties waarin de projectleider niet volledig op de hoogte is van wat er binnen een team speelt.

Daarnaast ontbreekt er vaak informatie omdat er niet genoeg gecommuniceerd wordt binnen het team. Door alle stakeholders binnen een project en/of de directe omgeving 'een stem te geven' kan hierop worden ingespeeld en kunnen zij ervoor zorgen dat er juist wordt gerapporteerd. Uit voorgaand onderzoek is gebleken dat deze mening, of perceptie, een graadmeter lijkt te zijn voor het projectverloop en het te verwachten resultaat. Deze meningen en perceptie die gebaseerd is op sociale relaties in en in de omgeving van een project worden niet of onvoldoende benut om de status van een project in kaart te brengen.

B.3 Probleemstelling

Op dit moment wordt er met betrekking tot de samenwerking niet effectief gewerkt. Projecten lijken vanaf het begin een goede uitkomst te hebben, naarmate de tijd echter vordert en het aankomt op de samenwerking binnen een project, is dit een groot kantelpunt. De projectleden en projectleider zijn niet van elkaars status in het project op de hoogte, hierdoor wordt de projectleider niet genoeg geïnformeerd en kan er geen goede begeleiding plaatsvinden. Uiteindelijk wordt het gezamenlijke doel onduidelijk en vaak niet meer bereikt (Dohmen, 2011).

B.4 Doelstelling

Het doel is om de effectiviteit in projecten m.b.t. de samenwerking te optimaliseren. Dit doel wordt bereikt door middel van een digitaal hulpmiddel die iedere stakeholder in dit proces laat participeren. Door de effectiviteit hiervan te optimaliseren, kan er in een vroeg stadium knelpunten van een project ontdekt en verholpen worden. Dit doel moet bereikt worden binnen de afstudeerperiode van 70 werkdagen.

B.5 Resultaat

Aan het einde van de afstudeerperiode wordt een clickable getest highfidelity prototype opgeleverd. Dit prototype zal een digitaal hulpmiddel dat zorgt dat de doelstelling wordt behaald. Dit prototype wordt ondersteund door een onderzoeksrapport en onderbouwd met een ontwerprapport.

B.6 Aanpak, methoden en technieken

B.6.1 Aanpak

Om het gewenste resultaat te bereiken wordt de ontwerpcirkel van CMD gebruikt. In deze cirkel wordt gewerkt in verschillende fases. Dit houdt in dat er een onderzoeks-, concept-, design-, realiseerfase plaatsvindt. Tijdens al deze fases vindt er evaluatie plaats met de doelgroep en wordt er geïtereerd.

In de onderzoeksfase wordt er aan de hand van de debriefing een plan van aanpak gemaakt. Vervolgens worden er onderzoeksvragen opgesteld, die de gehele opdracht dekken. In deze fase wordt er onderzoek gedaan naar alle betrokkenen binnen dit project; er wordt in kaart gebracht hoe projecten nu verlopen en wat de behoeften van alle stakeholders zijn, hoe efficiënt wordt er nu gewerkt en er wordt er onderzoek gedaan worden naar functionaliteiten die mogelijk in het ontwerp worden gebruikt. Business goals en user needs worden naar aanleiding van dit onderzoek geformuleerd. Al het onderzoek wordt samengevoegd in een onderzoeksrapport.

De conceptfase draait om het ontwikkelen van concepten. Deze worden gebaseerd op het uitgevoerde onderzoek en zal er indien nodig nog extra onderzoek verricht worden. Concepten worden onderbouwd met schetsen en voorgelegd aan de opdrachtgever.

Tijdens de designfase wordt het gekozen concept uitgewerkt in wireframes en een low fidelity prototype. Op deze manier kunnen de eerste stappen die in het ontwerp zijn gemaakt, goed besproken worden met de opdrachtgever.

Vervolgens komt de realiseerfase aan het bod. Tijdens deze fase wordt het clickable low fidelity prototype verder uitgewerkt. Dit zal resulteren in een clickable highfidelity prototype.

Aan het eind van iedere fase worden de ontwikkelde producten gevalideerd bij de doelgroep. Zodra er een highfidelity prototype is gemaakt, wordt deze getest aan de hand van verschillende scenario's.

Tijdens alle fases vindt er zoals eerder benoemd een iteratief proces plaats met betrekking tot het testen van het prototype en het evalueren van ieder proces. Hierdoor is het mogelijk dat er op sommige momenten in het traject, een stap terug gedaan moet worden. Ik plan de iteratie zo, dat er weinig tijd verloren gaat. In de planning (zie hoofdstuk B.7) is dit goed terug te zien. Door in de conceptfase direct de doelgroep te betrekken na het brainstormen, kan er worden teruggegaan naar het brainstormproces om elementen aan te passen. Ditzelfde wanneer ik begin met visualiseren en prototypen, nadat de wireframes zijn ontwikkeld, worden deze voorgelegd aan de doelgroep en opdrachtgever. Vervolgens kunnen de wireframes worden aangepast, en op basis hiervan wordt een prototype ontworpen. De rest van de geplande iteratie is terug te zien in de planning.

De feedback die uit het testen voortkomt, wordt meegenomen in het verder ontwikkelen van het ontwerp. Alle stappen die zijn gemaakt in de bovengenoemde fases, worden samengevoegd in een ontwerprapport.

B.6.2 Methoden en technieken

Om een idee te hebben van de methoden en technieken die een doel kunnen dienen tijdens dit project, heb ik deze vooraf uitgezocht. Tijdens het traject zelf zullen deze nog verder gevormd worden naar de opdracht en waar nodig zullen technieken worden toegevoegd of afvallen.

Onderzoeken, vertalen en definiëren:

Deskresearch

Omdat de opdracht een kennisgebied betreft waar ik nog weinig kennis van heb, wordt er naar verschillende onderwerpen deskresearch uitgevoerd. Dit om een goed beeld te krijgen van hetgeen waar het om draait. Er wordt onderzoek gedaan naar:

- het verschil tussen zelfsturende en 'traditionele' teams;
- teamrollen binnen projecten;
- verband tussen de samenwerking en het behaalde projectresultaat;
- bewezen methoden die een projectteam motiveert tot eerlijke, betrouwbare communicatie.
- dataverzamelmethode die ingezet kunnen worden om waardevolle feedback te verzamelen;
- Onderzoek naar ontwerp patronen.

Enquête en contextueel onderzoek

Omdat de opdracht gaat om het optimaliseren van de effectiviteit binnen projecten, moet er onderzocht worden hoe het nu gaat binnen een project. Dit om een startpunt te bepalen. De eerste data die hiervoor achterhaald wordt, wordt aan de hand van een enquête vergaard. Vervolgens wordt om deze resultaten uit te breiden een contextueel onderzoek gedaan bij huidige projectteams. Tijdens deze sessies worden er ook interviews afgenomen.

Persona

Om een goede focus te hebben van de doelgroep wil ik persona's gaan maken.

Journey mapping

Om een goed inzicht te krijgen in het volledige proces van een stakeholder binnen een projectteam, wil ik de techniek 'journey mapping' gebruiken. Dit combineren met het 'startpunt' geeft een goed overzicht hoe het nu gaat, en hoe het straks kan gaan.

Vereisten (systeemeisen en user needs)

Aan de hand van het uitgevoerde onderzoek worden user needs bepaald, en naar aanleiding daarvan worden er systeemeisen opgesteld.

Conceptualiseren:

Brainstormen en 'how might we'

Naar aanleiding van de resultaten uit de onderzoeken ga ik brainstormen. Verschillende concepten bedenken die aan kunnen sluiten bij de opdracht. Daarnaast wil ik de techniek 'how might we' toepassen. Dit om mogelijke problemen tijdig te ontdekken en hier een oplossing voor bedenken.

Concepten bedenken en ideeën bundelen

De ideeën uit de brainstorm en de 'how might we' sessies worden hier vertaald naar verschillende concepten. Vervolgens wordt de techniek 'ideeën bundelen' gebruikt, dit wordt toegepast om individuele concepten, die elkaar mogelijk overlappen, samen te brengen naar een complex concept die het beste van alle concepten combineert.

Schetsen

Naar aanleiding van het concept worden er een aantal schetsen gemaakt om een visueel beeld te kunnen geven van het concept.

Concepten presenteren en co-reflectie

De gemaakte concepten worden gepresenteerd aan de opdrachtgever. Na zijn goedkeuring, wil ik de concepten voorleggen in een sessie met zowel de opdrachtgever als de doelgroep. Feedback van hen vergaren, om het concept te kunnen verbeteren.

Visualiseren en prototypen:

Wireframes

De gemaakte concepten worden vertaald naar wireframes. Dit is de eerste visuele weergave van hoe het digitale hulpmiddel eruit gaat zien.

Co-creatie

Om ervoor te zorgen dat de doelgroep goed betrokken wordt en blijft bij het proces wil ik een co-creatiesessie inplannen met de doelgroep.

Ideation / peer review

Na de co-creatie met de doelgroep wil ik er samen met experts naar kijken, om ook hun feedback te krijgen op het ontwerp. Daarnaast is er ruimte om te brainstormen over nieuwe ideeën.

Prototypen

Na de sessies met zowel de doelgroep als mede experts wordt er een prototype ontwikkeld om de belangrijkste interactie elementen en functionaliteiten visueel te maken.

Evaluëren en valideren:

Usability testen

Omdat het gemaakte digitale hulpmiddel gebruiksvriendelijk moet zijn voor de gebruiker, worden er usability testen uitgevoerd aan de hand van verschillende scenario's.

Visuele voorkeuren testen

Om te valideren of de visuele elementen aansluiten op die van de doelgroep, worden er verschillende stylen uitgewerkt om te kijken waar de voorkeur van de doelgroep naartoe gaat.

Roadmap

Om te laten zien dat het digitale hulpmiddel uiteindelijk eraan bijdraagt dat de vooraf opgestelde doelstelling wordt behaald, wordt er een roadmap gemaakt waarop de implementatie en het effect op langdurige termijn zichtbaar wordt gemaakt.

B.7 Op te leveren producten

Aan het einde van dit afstudeertraject wordt er een highfidelity prototype opgeleverd, die wordt ondersteund door een onderzoeks- en ontwerprapport. De producten worden ongeveer als volgt opgeleverd:

Onderzoeksrapport

- Hoofd- en deelvragen;
- Onderzoek zelfsturende en traditionele teams;
- Onderzoek teamrollen binnen projecten;
- Onderzoek verband samenwerking met projectresultaat;
- Onderzoek communicatiemethoden;
- Onderzoek dataverzamelmethode om feedback te vergaren;
- Onderzoek ontwerp patronen;
- Startpunt bepaling;
 - o Enquêtes;
 - o Contextueel onderzoek;
- Persona
- Journey mapping
- Systeemeisen en user needs;
- Conclusie.

Ontwerprapport

- Brainstorm en 'how might we';
- Concepten;
- Ideeën bundelen;
- Schetsen;

- Concept presentatie en co-reflectie;
- Conclusie;
- Schetsen;
- Wireframen;
- Co-creatie;
- Prototype.

Testrapport

- Testplan;
- Testresultaten;
- Visuele validatie;
- Roadmap;
- Conclusie.

Eindproduct

- Low fidelity prototype;
- Highfidelity prototype;
- Conclusie.

Reflectierapport

- Reflectie gebaseerd op de manier van handelen en ontwikkelde producten.

B.7 Planning

Om ervoor te zorgen dat dit project succesvol verloopt, is het belangrijk om vooraf een planning te maken waarin de deadlines worden bepaald. Onderstaande planning geeft met het gebruik van weeknummers een globale deadline. Voor mijzelf heb ik er een tijdsbestek in dagen aangegeven, zodat ik een richtlijn heb om niet buiten het aantal geplande weken te vallen. Wanneer er wijzigingen zijn in mijn methoden en technieken zal dit terugslaan op mijn planning. Uiteindelijk zal de planning dan ook op een dynamische manier gevolgd worden.

■ Na het voltooien van een activiteit waarbij een groen vlak wordt aangegeven, plan ik een moment in met mijn opdrachtgever, een expert of iemand uit de doelgroep. Dit zodat ik feedback krijg op hetgeen wat ik heb ontwikkeld, zodat ik indien nodig, tijdig een stap terug kan doen in mijn proces.

Fase	Activiteit	Tijdsbestek	Deadline
Onderzoeken, vertalen en definiëren	Plan van aanpak	2 dagen	Week 1
	Onderzoeksvragen opstellen	1 dag	Week 5
	Onderzoek voorbereiden	1 dag	
	Onderzoek teams	3 dagen	
	- Zelfsturende		
	- Traditionele		
	Onderzoek doelgroep	5 dagen	
	- Teamrollen		
	- Enquêtes		
	- Contextueel onderzoek		
	- Persona		
	- Journey mapping		
	Onderzoek communicatiemethoden	1 dag	
	Onderzoek dataverzamelmethode	2 dagen	
	- Waardevolle		
	- Motiverende		
	Onderzoek ontwerp patronen	1 dag	
	Onderzoek verband samenwerking / resultaat	1 dag	
	Startpunt bepalen	1 dag	

Conceptualiseren		Systeemeisen	1 dag	Week 6
		Userneeds	1 dag	
		Brainstormen	2 dagen	
		'How might we'	1 dag	
		Concepten	2 dagen	
		Ideeën bundelen	1 dag	
		Schetsen	2 dagen	
Visualiseren en prototypen		Concepten presenteren	1 dag	Week 9
		Co-reflectie	1 dag	
		Wireframen	2 dagen	
		Co-creatie	1 dag	
		Journey mapping	1 dag	
		Schermontwerpen vormgeven	4 dagen	
		Schermen presenteren	1 dag	
Evalueren en valideren 1/2		- Aan opdrachtgever		Week 11
		- Aan doelgroep		
		Feedback verwerken	1 dag	
		Clickable prototype	2 dagen	
		Testplan opstellen	1 dag	
		Intern testen	1 dag	
		Resultaten verwerken	1 dag	
Vakantie		Testen met de doelgroep	4 dagen	Week 12
		Resultaten verwerken	2/4 dagen	
		-	6 dagen	
Evalueren en valideren 2/2		Resultaten verwerken	4/4 dagen	Week 13
		Roadmap	1 dag	
		Presentatie	2 dagen	
Opleveren		Gehele projectdossier + producten	1 dag	Week 17

B.8 Projectbeheersing

Om ervoor te zorgen dat er zo min mogelijk misverstanden zullen plaatsvinden binnen dit project, wordt de projectbeheersing beschreven.

In principe ga ik zelfstandig aan de slag met dit project, voor zover dit mogelijk is. Ik geef aan de opdrachtgever aan wanneer ik op bepaalde punten vastloop zodat we dit samen kunnen oplossen en ondervangen dat het een rol gaat spelen in het behalen van de doelstelling.

Er vindt minimaal twee wekelijks een gesprek plaats met de opdrachtgever waarin ik aangeef hoe het project verloopt, of ik nog op schema loop en waar eventuele knelpunten zijn.

De documenten worden zowel lokaal op de laptop van CGI opgeslagen, als op Google Drive. Dit om dataverlies te voorkomen mocht er iets gebeuren met de laptop.

De beslismomenten zijn opgenomen in de planning, die in Hoofdstuk **B.7** te vinden is. Deze momenten hebben een groene aanduiding. Op zo een moment wordt de gemaakte progressie voorgelegd aan de opdrachtgever en zal hier een gesprek over plaatsvinden.

Wat samenwerkingsvormen betreft is dit een voor mij, nieuwe ervaring. De beschreven werkzaamheden worden namelijk individueel uitgevoerd, maar wel is er tegelijkertijd met dit project een samenwerking met een ontwikkelteam. Dit team verzorgt de daadwerkelijke ontwikkeling van het gemaakte digitale hulpmiddel.

B.9 Risico's en maatregelen

Voor het uitvoeren van dit project is ook nagedacht over de risico's die dit project heeft. Tevens zijn er maatregelen gedefinieerd, mochten deze risico's opspelen.

Beschikbaarheid van de doelgroep

Omdat de doelgroep projectteams zijn, is het mogelijk dat er geen tijd voor mij is, of dat ik slecht met teams in contact kan komen. Het plan is om team in verschillende stadia te onderzoeken, maar of dit mogelijk is moet blijken. Al blijkt dat dit vrij lastig al dan niet onmogelijk is, zal er genoeg worden genomen met de beschikbare projectteam en de literatuur die hierover te vinden is.

Extern ontwikkelteam

Doordat het ontwikkelteam tegelijkertijd met dit project van start gaat, kan het zijn dat zij eerder input of producten nodig hebben dan wanneer de oplevering hiervan in mijn planning staat. Wanneer dit gebeurd zal ik zo goed als mogelijk mijn planning hier een draai naar geven. De maatregel hierop heb ik al genomen, door het onderzoek op te splitsen in vele onderwerpen is het mogelijk om het traject bij wijze van spreken op te splitsen in kleine stukken. Eerst een deel onderzoek, dan een deel visualisatie en eventueel al evaluatie.

B.10 Kwaliteitszorg

Om het beste resultaat te behalen heb ik tijdens het opstellen van dit plan van aanpak uitgebreid onderzoek gedaan naar de meest geschikte technieken. Sommige technieken die zijn uitgezocht heb ik nog geen ervaring mee, maar hier lees ik mijzelf goed op in en vraag ik eventueel hulp aan collega's die hier al eerder mee hebben gewerkt.

Tevens spreek ik veel met mijn opdrachtgever en begeleiders die ook werken in dit vakgebied. Zij kunnen mij helpen met mijn twijfels en mijn deelproducten reviewen. De feedback die hieruit voortkomt kan ik dan verwerken om het product te verbeteren.

Ik zal grotendeels van mijn traject op kantoor werken, waardoor ik collega's gemakkelijk kan aanspreken. Op deze manier kan ik snel en effectief feedback vergaren. De belangrijke beslismomenten worden wel ingepland met collega's en hier wordt dan ook een plan voor gemaakt.

Om ervoor te zorgen dat mijn producten daadwerkelijk van goede kwaliteit zijn, verifieer ik deze aan de hand van bestaande richtlijnen. Daarnaast betrek ik mijn gebruiker bij het gehele proces, tijdens het onderzoek, conceptualiseren, ontwerpen en het testen.

Bijlage C – Skillset samenwerken

1. Communication

One of the most crucial factors in collaboration is communication. Your team members need to be able to express themselves clearly to each other and successfully manage channels of communication with regards to their project. All individuals need to understand their responsibilities and report on them regularly to others. If everyone on your team has good communication skills, they will all be on the same page, working towards a common goal, all the while aware of current challenges encountered and milestones reached.

2. Authenticity

One of the reasons why collaboration is such a successful tool, is because it brings people from different walks of life together and harnesses the different strengths of each individual personality. This means that the ability to be authentic and true to one's self, is an important skill to have when collaborating. Effective collaboration will only be achieved if each team member is bringing their unique perspectives, talents and feedback to the table.

3. Compromise

For any team to work together in harmony and collectively solve problems, all individuals on the team need to have the skill of compromise. Not every battle has to be fought. If your team can compromise with each other, they will be able to reach the best possible solutions from an amalgamation of ideas. The ability to compromise is extremely important not only for results but also for team dynamics and work happiness. If there is someone on your team who does not know how to compromise, their stubbornness may be hindering the overall productivity and morale.

4. Tolerance

Everyone on your team must have the ability to be tolerant and accepting of others. Creating a team, means grouping individuals together who more than likely have an endless list of differences. Members may have different values, culture, perspectives, work methods as well as diverse ways of handling conflict and stress. It is vital that everyone involved can put differences aside and practice tolerance towards each other. Without tolerance, effective collaboration will not take place.

5. Team player

For effective collaboration to occur, every person involved needs to be a team player who is focused on reaching a common goal. Individuals who are looking out for their own interests will not contribute to team efforts. Good collaborators need to be able to work well with others and conduct themselves in a way that adds value to the socially shared work task. Ability to work as part of a team is key for any collaborator – and it's unfortunately not a skill that everyone possesses naturally!

6. Reliability

Collaboration requires trust, and trust comes from reliability and consistency. Each and every collaborator has to have the skill of being consistent and being reliable. Members on the team need to have faith in each other in getting tasks done and in trust among one another when sharing ideas and giving feedback. If your team aren't reliable, your results will be unpredictable and often disappointing. Make sure that they are actively working on reliability and putting measures in place that keep them from dropping the ball.

Rise Beyond. (n.d.). 6 skills needed for effective collaboration. Retrieved from Rise Beyond: <https://www.risebeyond.org/6-skills-needed-for-effective-collaboration/>

Bijlage D – Teamrollen

Voorzitter

<u>Rolbeschrijving</u> Stuurt proces aan (maakt dat anderen werken aan gemeenschappelijk doel) Goede neus voor kwaliteiten en zet mensen daarop in Controle over plan om doelstellingen te bereiken Volwassen Veel zelfvertrouwen
<u>Sterke punten</u> Coördinatie uiteenlopende belangen en kwaliteiten Stabiel, communiceert goed Verheldert doelstellingen Versnelt de besluitvorming Kan goed delegeren
<u>Toelaatbare zwakheden</u> Eigen inhoudelijke inbreng Niet opvallend creatief
<u>Niet-toelaatbare zwakheden</u> Bekrompen Kortzichtigheid Starheid
<u>Typerende uitspraken</u> Laten we het belangrijkste doel voor ogen blijven houden Heeft iemand hier nog iets aan toe te voegen? Voor we verder gaan, willen we graag consensus tot zover. Denk nooit 'wie zwijgt stemt toe' Ik vind dat we iemand anders eens een kans moeten geven Goede delegeren is een kunst Management is de kunst om anderen al het werk te laten doen

Vormer

<u>Rolbeschrijving</u> Gedreven, met veel energie en sterke drang tot presteren, uitdagend en dynamisch Geeft richting, genereert actie en scherpt doelen aan
<u>Sterke punten</u> Resultaat gericht Overtuigd van eigen kunnen Durft impopulaire maatregelen te nemen Functioneert het beste onder druk Ambitieuze
<u>Toelaatbare zwakheden</u> Onverdraagzaam naar vage ideeën en mensen Onrustig en dominant Kan anderen provoceren
<u>Niet-toelaatbare zwakheden</u> kwetst de gevoelens van mensen Doet kwetsende uitspraken Arrogant en irriterend gedrag
<u>Typerende uitspraken</u> Gewoon doen!

Zeg eerst 'nee' en begin dan pas te onderhandelen
 Als je zegt dat je het zal doen, verwacht ik ook dat het gedaan wordt
 Ik heb het idee dat we niet eruit halen wat er in zit
 Ik ben misschien wat erg direct, maar ik zeg tenminste waar het op staat
 Ik breng de zaak wel op gang

Plant

<u><i>Rolbeschrijving</i></u> Bron van inspiratie, genereert nieuwe ideeën en aanpakken Zoekt naar openingen voor problemen
<u><i>Sterke punten</i></u> Hoge intelligentie en onafhankelijk Creativiteit en verbeeldingskracht Onorthodoxe denkwijze
<u><i>Toelaatbare zwakheden</i></u> Introvert, eigenzinnig en onpraktisch Hoofd in de wolken (niet zo praktisch) en enige afstand tot het team Geen sterke communicator Let niet op details
<u><i>Niet-toelaatbare zwakheden</i></u> Slordigheid
<u><i>Typerende uitspraken</i></u> Lateraal denken is het devies wanneer het probleem onoverkomelijk lijkt Waar een probleem is, is een oplossing Hoe groter het probleem, hoe groter de uitdaging Niet storen, hier is een genie aan het werk Goede dromen klinken in het begin altijd vreemd Dromen brengt je op ideeën We kunnen hier alleen overleven door continu te innoveren.

Monitor

<u><i>Rolbeschrijving</i></u> Analyseert problemen en evalueert ideeën en suggesties Stimuleert weloverwogen besluiten
<u><i>Sterke punten</i></u> Vermogen tot kritisch denken Objectiviteit, nuchter Doorzien van complexiteit en opties Scherp beoordelingsvermogen
<u><i>Toelaatbare zwakheden</i></u> Koel en afstandelijk, "grijze muis" neigingen Overkritisch Mist gedrevenheid en het vermogen anderen te motiveren
<u><i>Niet-toelaatbare zwakheden</i></u> Besluitvorming vertragen Gebrek aan tact
<u><i>Typerende uitspraken</i></u> Ik zal er over nadenken en morgen met een definitief antwoord komen Hebben we echt alle mogelijkheden onderzocht? Als het de toets der logica niet kan doorstaan hoeven we er niet eens aan te beginnen Het is beter om langzaam tot de juiste beslissing te komen dan snel een verkeerde beslissing te nemen Gezien de feiten lijkt me dit de beste optie

Laten we alle alternatieven tegen elkaar afwegen
Besluiten moeten niet voortkomen uit enthousiasme alleen

Bedrijfsman

Rolbeschrijving

Systematisch en efficiënt uitvoeren
Organiseren - omzetten van plannen en ideeën in werkbare procedures

Sterke punten

Zelfbeheersing en discipline
Realistisch, doelmatig en gezond verstand
Betrouwbaar, behoudend

Toelaatbare zwakheden

Te weinig flexibel
Snel aan de slag willen
Weinig open voor speculatieve ideeën

Niet-toelaatbare zwakheden

Afwijzen van afwijkingen t.o.v. het oorspronkelijke plan
Gelijk willen krijgen

Typerende uitspraken

Als het kan, doen we het ook
Beter 1 daad volbracht dan over vele getheoretiseerd
Van hard werken zal je echt niets krijgen
Als het moeilijk is doen we het meteen. Als het onmogelijk is, duurt het wat langer.
Vergissen is menselijk, maar onvergeeflijk in dit bedrijf
Laten we ons bij de les houden
Het bedrijf kan op mij rekenen

Groepswerker

Rolbeschrijving

Zoekt naar evenwicht en harmonie en levert ondersteuning
Verbeteren van de onderlinge communicatie
Bevordert de teamgeest

Sterke punten

Hulpvaardig en loyaal
Flexibel en kan goed luisteren
Diplomatiek
Opmerkzaam

Toelaatbare zwakheden

Gebrek aan besluitvaardigheid
Afkeer van wrijvingen en onderlinge wedijver
Laat zich eenvoudig beïnvloeden

Niet-toelaatbare zwakheden

niet doelgericht, besluiteloos
Gebrek aan hardheid

Typerende uitspraken

Vriendelijkheid kost niets
Ik was benieuwd naar jouw mening
Als jij het goed vindt, vind ik het ook goed
Iedereen heeft zijn goede kanten en daar moet je gebruik van maken
Wanneer mensen meer naar zich zelf zouden luisteren, zouden ze minder praten
Een goede werksfeer is meteen voelbaar
Ik probeer veelzijdig te zijn

Brononderzoeker

<u><i>Rolbeschrijving</i></u> Op zoek naar ideeën, ontwikkelingen en informatie buiten de groep Nieuwsgierige verkenner op zoek naar nieuwe contacten buiten de groep
<u><i>Sterke punten</i></u> Extravert en onderzoekend Positief en enthousiast over mogelijkheden en alles wat nieuw is
<u><i>Toelaatbare zwakheden</i></u> Overenthousiast Gebrek aan nazorg, afmaken en follow up Verliest snel interesse
<u><i>Niet-toelaatbare zwakheden</i></u> niet erg stipt met afspraken Niet erg doelgericht
<u><i>Typerende uitspraken</i></u> Daarmee kunnen we een fortuin verdienen Het is geen schande om andermans ideeën te gebruiken Probeer nooit het wiel voor de tweede keer uit te vinden Waar anderen fouten maken doen zich kansen voor

Zorgdrager

<u><i>Rolbeschrijving</i></u> Gespitst op ordening, accuratesse en concentratie Zorgt dat alles voorbereid is en volgens plan verloopt Jut het team op
<u><i>Sterke punten</i></u> Combinatie van zorg voor missers en efficiency Sterke persoonlijkheid Nauwgezet, gewetensvol Houdt deadlines in de gaten
<u><i>Toelaatbare zwakheden</i></u> Ongedurig, bedrieglijk kalm Intolerantie naar oppervlakkigheid Delegeert niet graag
<u><i>Niet-toelaatbare zwakheden</i></u> Te veel aandacht voor detail Muggenzifter
<u><i>Typerende uitspraken</i></u> We zullen al onze aandacht hieraan moeten wijden Het is altijd belangrijk de kleine lettertjes te lezen Er is geen excuus voor imperfectie Perfect is nauwelijks goed genoeg Tijdig onderhoud bespaart tijdrovende reparaties Heeft iemand het gecontroleerd?

Specialist

<u><i>Rolbeschrijving</i></u> Houdt zich bezig met de inhoudelijke kant van de zaak Voorziet de groep in kennis waar een tekort aan is
<u><i>Sterke punten</i></u> Doelbewust

Initiatiefrijk Toegewijd
<u>Toelaatbare zwakheden</u> Zijn inbreng is beperkt tot een klein gebied Blijft te lang stilstaan bij de technische details Geen oog voor het grotere geheel
<u>Niet-toelaatbare zwakheden</u> Negeert factoren die buiten de eigen competentie liggen
<u>Typerende uitspraken</u> In deze baan raak je nooit uitgeleerd Als je werk je hobby is, hoef je nooit te werken Echte professionaliteit loont Ik ben gefascineerd door mijn eigen vakgebied Hoe meer je weet, hoe meer er valt te ontdekken Je kunt beter over 1 onderwerp veel weten, dan weinig over veel Een commissie is een groep van twaalf mensen die het werk van 1 iemand doet

Belbin, R. M. (2010). *Teamrollen op het werk*. Den Haag: Sdu Uitgevers bv.

Bijlage E – Enquête

E.1 Aanpak

Voorstellen

In de voorstelsectie wordt er gevraagd naar iemands naam en of ze werkzaam zijn bij CGI. Ik wil kijken of er een samenhang is tussen de ervaringen van CGI members of anderen. Wanneer ze werkzaam zijn bij CGI wordt er naar hun afdeling en functie gevraagd. Vervolgens komt de meer beslissende vraag, namelijk of ze nu deel uitmaken van een projectteam, dit ooit gedaan hebben of nog niet. Wanneer het antwoord 'nog niet' is, worden ze naar het einde van de enquête gestuurd en zijn ze helaas niet waardevol voor het onderzoek. De andere twee antwoorden bepalen naar welke sectie ze worden gestuurd. Er is veel overlap met de verschillende secties, maar toch zijn er een aantal specifieke vragen die niet in ieder geval beantwoord kan worden. Wanneer een vraag specifiek is voor een project uit het 'verleden' of voor een 'huidig' project, licht ik dit toe.

Projectmethode

Bij beide secties wordt gevraagd naar de gebruikte projectmethode, het type team (zelfsturend of traditioneel), hoeveel tijd er beschikbaar is voor het project en hoe de gekozen projectmethode wordt ervaren op het gebied van 'prettig werken', 'efficiënt werken', 'geschikt voor de opdracht' en 'dynamisch werken'. Projectmethoden worden op basis van deze categorieën vaak gekozen (Twynstra Gudde, n.d.). Door deze inzichten te krijgen kan er worden gekeken naar hoe een werkwijze op dit moment wordt ervaren, en wat de verwachte of daadwerkelijke uitkomst hiervan is.

Verleden:

Bij een project dat al is afgerond kan de vraag worden gesteld hoe lang een project daadwerkelijk heeft gelopen. Door deze vraag te beantwoorden kan er worden gekeken of er verbanden zijn tussen de gegeven antwoorden en het eventueel uitlopen van een project.

Huidig:

Bij een project dat nu nog loopt wordt er gevraagd naar hoe lang het project nu al bezig is, en in welke fase het project zich bevindt. Ook wordt er gevraagd naar een eventuele einddatum.

Werkzaamheden

Bij deze sectie wordt er gevraagd naar welke functie ze hebben en de werkzaamheden die hierbij horen. Vervolgens wordt gevraagd of dit ook gelijk is aan wat ze doen, hoe de invulling tot stand is gekomen en wat ze hiervan vinden. Door deze tevredenheid in beeld te brengen wil ik achterhalen of ook dit een verband heeft met het succesvol afronden van een project.

Teamrollen

Doordat uit het onderzoek naar teamrollen (zie *Hoofdstuk 3.2.5 uit het onderzoeksrapport*) is gekomen dat het herkennen en kennen van deze rol een groot verband heeft met de effectiviteit van een project, wil ik achterhalen wat de kennis hierover is. Ik vraag of ze op de hoogte zijn van de bestaande rollen en of ze weten welke zij zelf vervullen. Sommige respondenten zullen de vraag als verwarrend of onduidelijk ervaren, maar dan is mijn vraag in principe al beantwoord.

Resultaat

In deze sectie vraag ik naar de tevredenheid van verschillende aspecten. De aspecten die aan bod komen zijn:

- De voortgang van het project;
- De slaagkans van het project;
- Samenwerking met teamleden;
- Samenwerking met projectleider;
- Samenwerking met opdrachtgever;

- Samenwerking tussen CGI members en interne medewerkers van een klant (indien van toepassing).

Zoals in *Hoofdstuk 3.2.2 van het onderzoeksrapport* is onderzocht, zijn bovenstaande aspecten deels bepalend voor het succes van een project. Vervolgens vraag ik om een toelichting op de gegeven input. Ik hoop hiermee te stimuleren dat ze nog iets kwijt willen, waarbij de daadwerkelijke kern van het antwoord achterhaald kan worden.

Verleden:

Hier wordt ook gevraagd of de doelstelling van een project is behaald. Wanneer dit wel of niet het geval is kan er worden gekeken naar verbanden tussen de huidige beoordeling en wat het resultaat daarmee is geweest in het verleden.

Huidig:

Bij huidige projecten vraag ik of ze verwachten dat de doelstelling behaald wordt. En waarom ze dit wel of niet verwachten.

Investing

De enquête wordt afgesloten met een vraag waarin ik de investering in kaart probeer te brengen die ze bereid zijn te verrichten. Het project zal staan of vallen dankzij de input van de gebruikers. Hier wordt gevraagd of ze bereid zijn input te leveren te bevordering van het behalen van de doelstelling en zo ja, hoeveel. De keuzemogelijkheden zijn: 'dagelijks', 'wekelijks', 'maandelijks', 'jaarlijks' of 'nee'. Tevens wordt er gevraagd of ze hierin anonimiteit belangrijk vinden. Op het gegeven antwoord wordt tijdens de interviews meer uitleg gevraagd, om de motivatie hierachter te begrijpen.

E.2 Resultaten

In dit hoofdstuk wordt de verwijzing naar de resultaten van de enquête gemaakt. Ga naar <https://goo.gl/AyNTbx> om alle resultaten te bekijken.

E.3 Codeerschema's en kruistabellen

E.3.1 Codeerschema's

In onderstaande schema's wordt gekeken naar de woorden die in de enquête zijn gebruikt. Deze zijn door middel van open coderen teruggebracht naar een aantal categorieën.

Thema: werkzaamheden

Nummer	Tekst	Label
1.1	Past bij beroep	Beroepsverantwoording
1.2	Prettig zelf invulling geven	Flexibel
1.3	Veel onzekerheid	Onzekerheid
1.4	Fijn juiste werkzaamheden	Beroepsverantwoording
1.5	Zelf invulling aan je taken	Flexibel
1.6	Beroepsverantwoordelijkheid, prima	Beroepsverantwoording
1.7	Kracht van iedereen zijn kunnen, is goed	Competent
1.8	Zelf hierop gesolliciteerd	Beroepsverantwoording
1.9	Werkt uitstekend, zelf invulling	Flexibel

Thema: verwachtingen

Nummer	Tekst	Label
2.1	Niet helemaal perfect binnen gestelde tijd	Verbeterbaar Meer tijd
2.2	Doelstelling wordt wel behaald denk ik	Haalbare doelstelling
2.3	Verwachtingen zijn te managen	Duidelijke verwachtingen
2.4	Geweldig team, prettig, kundig en willen graag	Samenwerking Spirit Competent
2.5	Goed framework staat al	Stabiele basis
2.6	Goede samenwerking, goede voortgang	Samenwerking Voortgang
2.7	Per sprint wordt alles behaald	Voortgang
2.8	Requirements zijn goed uitgewerkt, weinig aanpassingen gevraagd	Duidelijke verwachtingen
2.9	Spirit is goed	Spirit
2.10	Staan er goed voor, goede relatie met klant	Voortgang Samenwerking
2.11	Lopen op schema	Voortgang
2.12	Juist aanpak en sturing	Begeleiding
2.13	Gaan door tot het behaald is	Meer tijd Haalbare doelstelling
2.14	Team is goed, resultaat is te managen, wel meer tijd nodig	Samenwerking Duidelijke verwachtingen Meer tijd

E.3.2 Kruistabellen

Om de input met elkaar te vergelijken, zijn er een aantal kruistabellen gemaakt. Deze hebben betrekking gehad op de vragen waarin een respondent 'zeer onvoldoende', 'onvoldoende', 'neutraal', 'goed' of 'zeer goed' aan kon geven. In de tabel is de zien hoe veel respondenten er aan een bepaalde vergelijking voldeden. Soms komt het totaal aantal niet uit op 20 (het aantal respondenten), dit komt omdat er dan een 'neutraal' antwoord in de vergelijking is gegeven of de gegeven vraag niet van toepassing was. Deze antwoorden heb ik uit de kruistabel gelaten.

	Projectmethode -> efficiënt werken		
Voortgang van het project		Goed	Onvoldoende
	Goed	9	1
	Onvoldoende	0	4

	Slaagkans van het project		
Voortgang van het project		Goed	Onvoldoende
	Goed	13	0
	Onvoldoende	2	2

	Projectmethode -> geschikt voor de opdracht		
Voortgang van het project		Goed	Onvoldoende
	Goed	11	0
	Onvoldoende	3	1

	Slaagkans van het project		
Samenwerking met de teamleden		Goed	Onvoldoende
	Goed	16	2
	Onvoldoende	0	0

	Slaagkans van het project		
Samenwerking met de opdrachtgever		Goed	Onvoldoende
	Goed	14	0
	Onvoldoende	0	1

	Samenwerking met de teamleden		
Samenwerking met de teamleden		Goed	Onvoldoende
	Goed	13	0
	Onvoldoende	1	0

Bijlage F – Contextueel onderzoek

F.1 Onderwerpenlijst

Hieronder zijn de onderwerpen te zien die tijdens het onderzoek zijn gebruikt. In *paragraaf F.1.1* is de eerste onderwerpenlijst te zien. Deze is gemaakt naar aanleiding van de resultaten in de enquête. Nadat ik drie interviews had afgenomen merkte ik dat ik bepaalde onderwerpen miste, die wel veel naar voren kwamen in het interview. Omdat deze onderwerpen van belang waren heb ik de lijst hierop aangepast. Ook merkte ik dat ik naar bepaalde informatie vroeg die eigenlijk helemaal niet relevant was voor het beantwoorden van mijn onderzoeksvraag. Deze onderwerpen heb ik er daarna uitgelaten.

F.1.1 Onderwerpenlijst 1

Algemeen:

- Afdeling
- Functie
- Huidige project
 - o Voortgang
 - o Slagingskans
 - o Communicatie – op de hoogte van collega's / teamleden / opdrachtgever etc.
 - o Tijd / budget
- Projectmethode
 - o Mening hierover
 - o Prettig werken / efficiënt / geschikt voor de opdracht / dynamisch

Samenwerking:

- Ideale samenwerking (beeldvorming)
 - o Hoe is t.o.v. nu?
 - o Ben je op de hoogte van de voortgang van het project?
 - o Weet je hoe iedereen erin staat?
- Hoe zie je jezelf t.o.v.
 - o Teamleden / opdrachtgever etc.
- Hoe verloopt een typische dag in een project?
- Zie je verschil in samenwerking wanneer je bij een klant werkt, met de CGI members en de interne medewerkers?

Zes competenties:

- Gezamenlijk doel
- Passende methoden
- Betrokkenheid / samenwerking
- Leerproces
- Houding
- Competenties / capabel

Wat vind je van:

- Knelpunten & frequentie hiervan
- Positieve punten
- Tijdsdruk
- Stresfactor

Teamrollen (bewust zijn van eigen teamrollen en die van het team hangt nauw samen met de effectiviteit dat een project heeft)

Teamrollen worden verdeeld in drie kenmerken: actiegericht, relatiegericht, inhoudsgericht.

- Welke teamrol heb jij?
- Teamleden?
 - o Interesse?
- Goed inzicht leidt tot: effectieve, plezierige, duurzame samenwerking.

Behoeften

- Bijdragen aan doelstelling behalen
- Wat zou je graag zien in een app? M.b.t. jouw project(en)
- Wat zou je bereid zijn te investeren in een goede uitkomst?

Gevolgen lange termijn

- Wat verwacht je hier te zien?

F.1.2 Onderwerpenlijst 2

Algemeen

Functie

Huidige situatie

- Rollen laten visualiseren, waar staat wie.
 - o Teamleden
 - o Projectleider
 - o Opdrachtgever
 - o Externen
- Hoe is de samenwerking binnen projecten. (je huidige project)
- Zeg je eerlijk wat je vindt?
 - o Voorbeeld?

Competenties

- Duidelijk gezamenlijk doel?
- Gebruikte projectmethode geschikt?
- Algehele samenwerking / betrokkenheid
- Leerproces
- Houding
- Competenties van iemand / kennis / kunde

Bepalende factoren

- Privé omstandigheden
- Ken je elkaar informeel?
- Stresfactor
- Tijdsdruk
- Werkverdeling
- Efficiënt werken, belangrijk?

Teamrollen

Bewust zijn van eigen/andere teamrollen hangt nauw samen met de effectiviteit van een project.

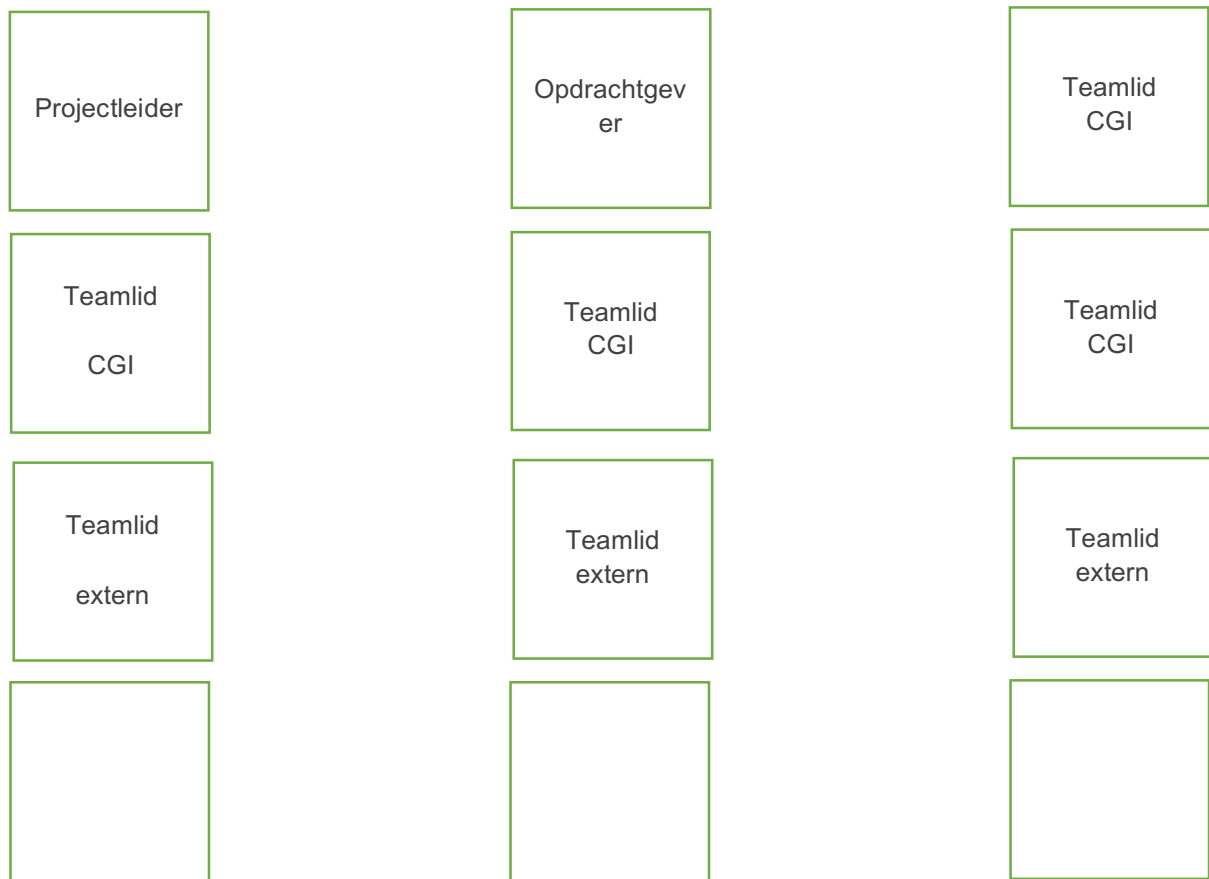
Teamrollen worden verdeeld in drie kenmerken: actie-, relatie- en inhoudsgerichte.

- Persoonlijkheid
- Baseer je nu een team op?
- Weet je jouw teamrol?

Behoeften

- Überhaupt een hulpmiddel?
- Rapporteren makkelijker / betrouwbaarder maken
- Investering
- Functionaliteiten
- Ondersteuning bieden aan
- Uitlaatklep bieden
- Anonimiteit?

Rollen inzichtelijk maken – spel



F.2 Resultaat

F.2.1 Remco Klompmaker

Huidig: -

Contacteer -> Wouter Geurts – Senior consultant, heeft overal kennis van.

Mensen nuttig bezig te laten zijn.

Netwerken als kerncompetentie.

4 jaar nu bij CGI

Testmanager binnen gekomen, nu agile coach.

Hoe borg je kwaliteit, waar bestaat dat uit.

Agile manifesto.

Weet wat met welk onderdeel wordt ondervangen. Dan creëer je waarde / kracht.

In welk proces ligt een probleem. Mis ik een meeting, moet ik coachen. Hangt ook weer af van volwassenheid van teams. Andere moet je trekken, voorbeelden geven.

Visualisatie projecten

- Alles gaat om samenwerken, dus als opdrachtgever te ver van team afstaat, dan bereik je het doel niet
- Coach als intermediair.
- Teamleden moeten zelfsturend zijn.
- Projectleider en coach op 1 lijn
- Opdrachtgever naast projectleider.
- Opdrachtgever connecten met je teamleden, wil betrokkenheid. Als zij zien dat opdrachtgever betrokken is, dan gaan ze meer door het vuur.

Projectleider > opdrachtgever

- Eentje is heel sturend, en wilt hak hak
- Ik ben veel coachender en wil het team belang laten uitmaken.
- Transparantie is ontzettend belangrijk naar iedereen toe.
- Moet toegankelijk zijn, waar het team mee kan werken en waarmee de opdrachtgever ook gemakkelijk voortgang kan volgen
- Transparant, toegankelijk en laagdrempelig.
- Voortgang wel inzichtelijk maken.
- Projectleider kartrekker
 - o Opdrachtgever ontzorgen
- Als je transparant bent naar opdrachtgever, komen er geen onverwachte resultaten.
- Je hebt verklaring naar je opdrachtgever toe, je hebt maatregelen bedacht om een positieve flow erin te krijgen.
- Misschien zijn het wel oorzaken waar een opdrachtgever invloed op heeft.
- Billen bloot, fouten komen toch wel boven water.
- Wil je geen transparantie, vind je jezelf als projectleider belangrijker dan het project, het is belangrijk dat het team succes binnen haalt.

Eerlijkheid

Wel tactisch eerlijk zijn. Doe wel eerst onderzoek, als er een issue is, kijk ik wat er speelt. Voer er een analyse op in. Hoe heeft dit fout kunnen gaan (oorzaak), aantal maatregelen erop zien te krijgen, afstemmen, binnen het team bespreekbaar maken. Hebben ze zelf problemen, teamleden laten erkennen en zelf oplossingen verzinnen. Als zij niet weten wat het probleem is hebben ze geen behoefte aan een oplossing. Laat zien dat je initiatief neemt.

- Moet bewust maken waarom er bepaalde dingen spelen.
- Verbanden inzichtelijk maken.

Samenwerking huidig project

- Verloopt heel goed
- Waarom? Omdat ik mensen uitdaag om zelf na te denken
- Sta open voor feedback.
- Wordt gezien als een veilige omgeving, gaat niet naar het management toe.
 - o Door vertrouwen te geven, door ze te helpen
 - o In gesprek te gaan, naar te luisteren.
 - o Vakgebied, privé gebied.
 - o Hier en daar te ontzorgen, laten zien dat je er iets mee doet.
 - o Vind mezelf niet belangrijker dan een teamlid, dat is een stuk uitstraling.
 - o Fouten intern maken, is belangrijk. Niet direct naar management, dat voelt als een druk.
 - o Escalaties, feedback richting management. Hier is professionele hulp nodig, dit gaat fout. Wordt ook weer onderbouwd.
 - Iemand die re-integreert, die nog niet genezen is. Nog overspannen is maar denkt beter te zijn.
 - Merk je aan feedback die je geeft, persoonlijke gesprekken die je hebt gehad, opdrachten die ze meekrijgen, houding en gedrag.
 - o Liggen wel feiten.
- Afhankelijk van persoon hoe die omgaat met zijn eigen ontwikkelplan. Maak mensen ook bewust van het feit dat ze zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen ontwikkeling. Ik wil feedback geven, maar schrijf het niet voor ze.
 - o Ging om dit geval bij de klant zelf, ging om buitenlands persoon die er door zijn cultuur anders in staat. Status is daar veel belangrijker, hij passeerde mij daarmee, maar doet zichzelf hiermee te kort.
 - o Probeer ook weer hierin netwerk op te zetten, hierin faciliteren.
 - o Cultuurverschillen? Botst het snel?
 - Moet er rekening mee houden.
 - Team heeft verschillende mensen en soms werkt dat niet.
 - Kan een team hierin zelf besluiten?
 - Wil iemand een kans geven maar soms werkt dat niet.
 - Racisme, man boven vrouw, neemt dit mee in.

Teamrollen

Niet iedereen staat er hetzelfde in.

Neigt snel naar racisme, omdat je snel het cultuur aspect meeneemt. Omdat je eigenlijk iedereen in zijn waarde wil laten en het hoeft geen verschil te zijn.

Als consult krijg je een team, hebt het hier mee te doen. Hoe kan ik mensen activeren motiveren. Helpen. Laat iemand zien van, wat doe jij. Bij welke rol past het eigenlijk. Wat wordt er van iemand verwacht in welke rol en waar kunnen ze komen.

Behoeften

- Het moet handvaten geven om de member zelf uit te dagen. Ze zijn hierin zelf verantwoordelijk.
- Actief stappen ondernemen, in plaats van passief.
- Er komt een uitkomst uit, er komen tips van wat kan je hier zelf aan doen.
 - o Mensen hebben vaak verwachtingen van anderen, en niet van zichzelf
- Zelf in leiding, hun ontwikkeling, hun rol.
- Storytelling. De goede verhalen die mensen het lampje laten lichten. Verhaal dat er bij zit, spreekt meer aan dan.
- Ipv een aantal loze vragen, bouw het in met een verhaaltje. Het lezen van een roman is veel leuker dan een saaie stof.
- Begin met een verhaal dat over een team waar het spaak loopt, motiveren.

- Rinnie van Solingen. -> de kracht van scrum. Boek. In de stijl van een roman, 2a3 uurtjes te lezen. Geeft een beeld van mindset. Werd geïnspireerd doordat het op een leuke manier geschreven werd.
- Wilt dat je app blijft hangen, dat het aantrekt. Boeiend, mensen moeten geïnteresseerd worden.
- Geef een paar persoonlijke kenmerken van jezelf, die dicht tegen zo'n rol aanzit. Dat ze hun eigen verhaal lezen.
- Anonimiteit belangrijk? Heb er zelf geen problemen mee, sta er zelf altijd achter.
 - o Voor de veilige omgeving, zou het anoniem moeten zijn.
 - o Schept een veiligere omgeving om te gebruiken.
 - o Ik denk dat mensen zich kwetsbaarder opstellen als ze weten dat het anoniem is. Je krijgt een realistischer beeld.
 - o Management kan op bepaalde kanten sturen, door dingen beschikbaar te stellen .trainingen, helpen, ontzorgen.
 - o Wil je je hier verder op ontwikkelen?
 - Cgi heeft deze trainingen beschikbaar
 - Dit emailadres is beschikbaar voor coach of community.
 - Hang er direct een actie op.
 - Je biedt een stimulans.
 - Anoniem, je biedt hulp om een actie te ondernemen. Dit is het aanbod
 - Praat eens met je DCS over deze resultaten.
 - Er is hieruit gekomen dat ik hierop wil verbeteren.
 - Hoe kun je opzoek gaan naar eigen soortgenoten.
 - Kan ook met deskundigen toetsen, wat zouden mooie dingen zijn om de member te helpen.
 - Brainstorm hier eens over.

Mag weer benaderen.

Benjamin doorgeven aan Remco.

Sector UC

Interview - Ronald Heijningen

donderdag 17 februari 2018 10:33

Algemeen

Iter informatica gestuurd

1996 bij cpi

Altijd gedetecteerd bij KPN geweest, binnengetrokken als programmeur, technische applicatiebeheer, informatie analyse projectleider.

Datamigratie leiding eerste leiding project.

KPN programmeerde zelf, wilde toen uitbesteden.

Hierdoor kwam die in rol terecht van leiding.

KPN IT niveau, analyse, testen implementeren etc.

BPM marketing IT, processen intern, opleidingen

Teamlid ziet altijd maar een stukje, ik kan terugwinnen bij planning.

Wat merk je als projectmanager?

- Belanrik om, met elkaar te lunchen, vrijdagmiddag borrel, teamvormen door elkaar ook informatie te zien.
- Ontstaat een band, informeel.
- Bent veel meer bereid om er voor elkaar te zijn.
- Met elkaar naar een doel streven.
- Je hoort tussen 12 en 1 veel meer. Dantijdens projectoverleggen.
- Juist de laatste roddels/zaken zijn belangrijk om voor het verloop van je project te weten.
- Waarom iemand performt zoals hij doet.
 - o Prive zaken insichtelijk.
 - o Creert begrip.

Teamrollen

- Kijkt naar kwaliteit
- Niet naar rollen
- Ik heb een goede tester nodig
- Kijkt puur naar vakinhoudelijk
- Rot pas halverwege uit
- Van te voren insichtelijk hebben zou wel helpen, maar zeker belangrijk dat je een juiste specialist hebt.
- Kwaliteit wordt als belangrijk ervaren dan zo'n stijl.
- Ben zelf wel, gedreven, voortrekker, procedurevolger, "doel op procedures, weet je precies wat er van iedereen wordt verwacht" daar is overnagedacht, mag aannemen dat het goed is. Zorgdrager, monitor

Moltje of telefonisch is geen probleem in toekomst.

Samenwerking

- Meeste informatiewisselingen via mail
 - o Zaken tussendoor afstemming nodig was adhoc
 - o Wekelijks projectoverleg
 - o Zitten we nog op planning / risico's.
 - o Statusrapportage.
 - Bepaald format, werd door iedere afdeling gebruikt.
 - Die richting manager werd gestuurd en opdrachtgever.
 - Milestones / staan ze op groen/oranje zie je risico's. Heb je hulp nodig.
 - Overleg met teamleden gaf mij die input, of wat ik zag.
 - Of leverancier die vertraging meldde.
 - Genoeg informatie? Meestal nog wel behoefte aan 1-1 gesprek.
 - Had geen idee dat er transparantie behoefte was naar teamleden.
 - Wel als ik zag we halen planning niet, nieuwe planning, tegenslagen gehad.
 - o Slagplans.
 - Vastlezen periode die je nodig hebt.
 - Wat wil opdrachtgever met resultaat?
 - Conclude opdrachtgever wat het beste doel dient.
 - Weet halverwege wel of ik doel behaal.
 - o Na test
 - Kwaliteit is niet goed genoeg.
 - Dan loop je uit, billen bloot bij opdrachtgever.
 - Merk metaglie werken dat dit minder is
 - Team leert samenwerken.
 - Dan weet je als projectleider wat voor kwaliteit zo'n team oplevert.

Teamlid

- Loop al op de top van mijn tenen, moet ook nog dit.

Members concurreren

Als ik een mogelijkheid zie voor mezelf, en ik weet dat nog iemand dit ook zou kunnen hebben. Weet ik ook niet of ik collega's ga vertellen heb je dit al gezien. Mijn belang staat dan voorop.

F.2.2 Ronald Heijningen

Behoeften

- Opdrachtgever heeft niks van doen met de teamleden.
- Opdrachtgever heeft als lijnje puur met mij.
- Opdrachtgever gaat om het wat.

Waarom agor?

- Oude systeem vervangen door nieuw systeem bij kpn.
- Tegen tijd van implementatie vaak overleg.
- Hoe groot echt je de kans dat dit gaat lukken.
- Kan toch ook face-to-face

Toefening bijvoegen. Belangrijk waarom een bepaald iets gescoord. Handvat geven om mee verder te gaan.

"Ik zie het al gebeuren dat mijn opdrachtgever naast mijn teamleden gaat zitten"

Angst om alles recht moet praten.

Ik heb gehoord dat...

Krijg de kans niet om te verbeteren

Ik hou van transparantie.

Mijn verantwoordelijkheid om te rapporteren aan de opdrachtgever.

- Team voelt meestal wel hetzelfde.

Opdrachtgever zou zich op basis van een eilandje laten beïnvloeden.

Hoe groot is een kans dat een teamlid de waarheid spreekt in een overleg.

Als dit leidt tot een eerlijker beeld hoe teamleden over een project denken en de investerbaarheid niet wordt gezien als extra belasting en wel gezien wordt als voordeel at leidt tot minder stress, dan geloof ik dat het een toegevoegde waarde zou hebben.

Niet richting opdrachtgever.

Interview - Ruud wouters

vrijdag 16 februari 2018 10:03

Bedrijfskunde
Soubon Architect

BITteams

Trajecten van 1,5 jaar.
Heeft wel een duidelijk begin en een einddatum.
Klant is koning, dus als zij dingen vragen aan hun kant, gaat dat makkelijker.
Maar deadlines vanaf onze kant blijven staan.

Soms teams van 2-3 man, soms 10 man.
Wisselen zo min mogelijk van teamleden.

Als klant gaan schuiven kost het geld om mensen op een traject te houden. Kennis behouden.

Mensen van CGI, maar soms ook externen. Soms kennis van buiten af.
Soms zijn dit bedrijven uit een hele andere hoek, andere cultuur denken anders.

Verschil tussen grote bedrijven, processen liggen bij ons vast.

Kleine partijen zijn andere soorten bedrijven, worden ervaren als cowboy schijf, verschil in aanpak.

Herkent niet dat er geen eerlijke communicatie komt, door extern projecten

Wet dat iedere partij zijn eigen belang heeft, ook commercieel welzijn. Soms is er een risico als we met kleine projecten zitten en risico van een ton bv. is dat voor een kleine partij wel serieus.

Zij zijn maar klein, zij zijn groot. Subcontractortje.

Teamrollen

In mijn beleving wordt er wel nagedacht over bepaalde teamrollen.

De analyse wordt gemaakt. Wel de vraag hoe je daar mee omgaat.

Je kent natuurlijk niet direct iedereen.

Als je elkaar niet respecteert, en je maakt een goed team, komt daar het beste uit.

Soms kunnen mensen niet inzien dat iemand niet dezelfde houding heeft, en gaat het mis.

Mijn rol: monitor. Groepswerker, specialist.

In een bit waarin ik werk heb je altijd drie rollen, die heel nauw samenwerken

- Bitmanager, (projectmanager)
- Opportuniteit pursued leader. (opL) verantwoordelijk voor uitbrengen offerte. Ondernemer.
- Solution architect. Die is verantwoordelijk voor inhoudelijk. Hoe ziet de oplossing eruit.

Zit in de aanpak vertezengeld.

Mag nog een keer benaderen.

Behoeften

Likt mij wel heel leuk om in kaart te kunnen brengen, wat voor types ik in mijn team heb zitten, in hoeverre versterken ze elkaar en waar kan je verwachten dat het gaat knetteren. Awareness creëren.

Laat signaleren van je mist dit type. Iedereen komt uit deze hoek, waar komt dit en dit vandaan. Creativiteit, doener etc.

Anonimiteit lijkt mij niet belangrijk. Zou tegen anonimiteit zijn, dan kan iedereen alleen maar roepen zonder verantwoordelijkheid te hoeven nemen, dat zie ik niet zitten. Streven bedrijfscultuur van openheid na, en als je dit zou doen, ga je bewust die openheid ondermijnen. Geef verkeerde signaal af.
Moet een cultuur zijn waarin iedereen alles kan zeggen + onderbouwing. En als iemand iets zegt moet hier naar geluisterd worden.

Bit typologie komt je miszichten ook aan teken iets van, als iemand heel optimistisch is, en zegt het gaat fantastisch. Dan moet je daar ook kijken naar hoe hun persoonlijkheid is. Factor bekijken.

Projecten doorlopen verschillende stadia. Lifecycle, ontvuchtering, rouwproces. Acceptatie.

Opdrachtgever, projectleider

Heathchen is voor projecten die wij doen. Niet bedoeld om je te controleren, meer om op tijd de hulp te bieden.

Door management wordt gekozen hoe het project gaat.

Interne opdrachtgever, prima

Externe opdrachtgever, nes dat kan niet.

Hebben wij als cgi een resultaat verplichting, naar externe, dan vind ik dat inzicht niet kunnen.

Maar naar binnen, zie ik de toepasbaarheid wel.

Projectleider kan het wel zelf doorlopen naar de opdrachtgever.

Bekend fenomeen: projectleideroptimisme.

Zou het zelf wel gebruiken.

Member coöurantie

Heel verschillend.

Geloof dat het voorkomt.

Soms staan mensen enorm onder druk, en krijg je dat gedrag.

Is in principe niet het cgi gedrag.

Is het erg? Ligt aan met wie je te maken hebt. Ik hou er niet van, ben van samenwerking/teamwork. Dan kom je tot het beste resultaat.

Maar er zijn ook mensen die gechallengeed moeten worden.

Interview - Patrick Dochez Kok

vrijdag 16 februari 2018 10:37

Algemeen

- Socioloog, eerst bi.
- Volwassenheid, verandering in digitaal
 - Hoeveel mensen project
 - Samenwerking
 - CGI member tov interne

Miljoenenproject, atos, cap, zippers en klant.

15 tot 20 mensen. Gemiddeld maar ook wel eens 60. Werkzaamheden.

Harde kern vanaf het begin. Paar van CGI, komen mensen van buiten die moeten bijgepraat worden niet zeuren maar doen.

Je weet niet altijd wat voor mensen je krijgt. Doen wel intake gesprekken, maar soms blijkt iemand tegen te vallen. Soms snappen ze niet, heeft invloed op projectwerkzaamheden.

Nooit helemaal zo open naar de klant, omdat het zakelijk moet blijven. Je doet het netter naar de klant, als naar een collega. Voorzien de klant van huiswerk waar ze achteraan moeten.

Beeld wat geschetst wordt klopt. Wel een verschil in projecten die we doen. Resultaatgericht of inspanninggericht.

Resultaat: dan ben je directer. Moet je het halen, opdracht vanuit onszelf. Ook naar externen. Je speelt bij zippers iets dicht. Uren, aansturing etc.

Inspanninggericht: als de klant verbaasd, dan is het financieel. Hoe langer het project doorloopt, hoe beter. Als je het ziet vertragen en je hebt niet de leiding, dan maakt het minder uit.

Teamrollen

- Persoonlijkheid is belangrijker. Je kunt briljante mensen krijgen die niet in team passen, of klant niet past.

- Als ze de persoon niet sociaal genoeg vinden. De nerd.
- Klant zegt dan we houden sessie maar die wil ik er niet bij.
- Terughoudende persoonlijkheid. Daar is iemand nodig die de brug vormt.
- Business consultants die de vertaling leggen naar klant en anders.

Waardvolle momenten

Ik zoek op de prive dingen op, bij klant en bij teamleden. Om te kijken hoe het gaat. Als je niets van elkaar weet en alleen maar werkt. Als projectleider is dat wel een taak, is belangrijk voor het uiteindelijke resultaat. Als iemand in de problemen valt, kan iemand ingewisseld worden. Als iemand niet functioneert, met waarschuwing.

Beoordelen

- Anonimiteit
 - Ik ben voor transparantie
 - Besef wel dat als je een nieuw team opstart, of nieuwe mensen binnenkomen.
 - Zachte bijeenkomsten, situatie thuis, woon, hobby's, maken het ook leuk om hierin te brengen
 - Makkt het minder bedreigend.
 - Enquête over persoonlijkheidskenmerken openlijk naar elkaar
 - Kan ook juist meerwaarde hebben, je leert van, je mag iets vragen of zeggen. Of vraag door bij onduidelijkheden.
 - Kaart van Nederland waar iedereen woont, die zit op volleybal.
 - Ballen spel. Kaats de bal, vertel iets over jezelf
 - Haal de persoonlijke factor weg, dan valt het puur op expertise / klant.
 - 'gedwongen' om transparant te zijn naar elkaar.
 - Iedereen krijgt een beurt, ook verlegen types.
 - Persoonlijke factoren / zakelijke factoren.

Projectleider > opdrachtgever

- Juist geen problemen als de opdrachtgever hierin ziet.
- Is met scrum ook al zoort van zo
- Je komt in een gesprek nooit erachter wat iemand wil
- Maar door mee te draaien in het project, is het veel transparanter
- Het lijkt doodend maar eigenlijk is het beter.
 - Geeft veel meer rust dan het stilhouden, en na een tijd achterkomen.
 - Opstelling is veel transparanter Zien effect van alles wat zij doen.
 - 100% op de hoogte van verandering.
 - Komt door klant, die ziet dat ook direct.

Scrum.org > handboek. Geeft inzicht in hoe de klant iets doet.

Zou je zelf gebouwd?

- Misschien.
- Het moet constant iets te bieden hebben.
- Moet er iets uitkrijgen, nieuwe dingen aanbieden.
- Suggesties / wettjes.
- Getriggerd worden om te openen.
- Beloningssysteem. < Incentives.
- Uitdaging aan een projectlid. Zakelijk, persoonlijk.
- Verdienen aan het eind van de rit / project.
- Omzet in echte dingen.

Hebt vaak projectteamleden van, boeit mij niet.
Krijg bij de taak van 'organiseer een lunch', lukt het verdienen je dit.

Gebaseren op persoonlijkheidskenmerken om te triggeren om uit je comfortzone te komen.

F.2.5 Janus van Vuuren

Interview – Janus van Vuuren

maandag, 19 februari 2018 13:34

Zeer onvoldoende – efficiënt werken agile
Onvoldoende – voortgang project, maar slaagings goed?

Product owner rol, business analyst.

Makst het lastig om de rol aan te nemen, omdat je beschuilen neemt namens de klant.

Als je genoeg contact hebt weet je wat hij wil. Wat tijd tijd om met hem te communiceren.

Beter resultaat als iedereen gelijk staat.

Efficiëntie niet het beste maar wel voor kwaliteit.

Als iedereen met elkaar communiceert levert dit veel discussie op.

Altijd verspillde tijd.

Verschildt per project of ik kwaliteit boven efficiënt vind staan. Maar over het algemeen wel naar kwaliteit.

Kwalitatief beter

Projectleider overziet niet alle ins en outs

Teamleden zijn specialisten en hebben meer inzichten en vragen.

Projectleider is generalist

Als teamlid met opbouwgever communiceert krijg je echte details naar boven.

Krijg je niet als het puur luk door projectleider is.

Factoren

Werken in sprints van 3 weken.

Aan het eind van de drie weken is meest stressvolle periode

Moet huidige sprint afronden, en meestal loop je een beetje achter

Moet ook nieuwe sprint voorbereiden. Gaan altijd 'pokeren' met het team.

Iedereen moet inschatten hoeveel tijd iets kost. Hoeveel punten krijgt een object.

Orient een realistische planning.

1 iemand loopt door de sprint backlog en die loopt met het team door de taken.

Teamrollen

Zie wel toepassing in een teamrollen test.

Toegeweegde waarde. Met je in praktijk al wel genoeg, kan je hier van tevoren bewust van zijn dan kan dit wel helpen.

Ik heb voorzitter rol voornamelijk.

Absoluut zelf gebruiken.

Zou het zelf bij klanten gebruiken.

Zou perfect zijn geweest bij de belastingdienst.

Website zou daar makkelijk zijn geweest.

Persoonlijk een app, krijg je een pushmelding kan ik gewoon snel tussendoor even doen.

Verwacht je actie van iemand, moet iemand naar een website toegeven dan gaat het beperkt gebruikt worden.

Als iets wat iedereen kan downloaden, of naar toegevoegde waarde vanuit CGI. Als je hiermee kan aangegeven dat je kwaliteit van project kan verhogen omdat je rollen en persoonlijke kenmerken in dienst kan brengen.

Dan is dat een mooie tool om mee te leveren met je dienst.

Heb veel assessments gedaan in het verleden.

Kwam daar op naar op methoden waarin we vroegen naar een mening die verifieerbaar was, door die vragenlijst te stellen

konden we inzichtelijk maken hoe goed een project presteerde. Meer project zakelijk, beleving.

Literatuur, in ieder geval thuis op de pc.

3 jaar lang gebruikt wordt nog steeds hier en der gebruikt.

Projectleider is voortzetscheur

Binnen ons project neemt projectleider puur faciliterende rol en niet sturende.

Wel voor ons project.

Iedereen op en eigen kracht naarzetten.

Huidig project NEO

Teamomroeting rond 13 man, wizardt wel eens

Gaat op zich goed, kan altijd beter.

Heb wel eens beter meegemaakt.

Iedere maandag hebben we een bespreking van 'wat kan beter'

Wie doet wat, waar lopen we tegenaan.

Wat je nu merkt, kom met veel initiatieven om te verbeteren maar niet alles wordt doorgevoerd.

Voorbeeld: Agile proces.

Wij plannen niet goed. Ooraken was dat we niet alle events goed deden.

2,5 lukten nu heel goed, andere 2 beter en 1 matig.

Als iets niet lekker ligt, zeg ik het niet altijd

Ligt aan de gevoeligheid

En of ik er verandering in wil zien.

Persoonlijke relatie tussen twee medewerkers lag niet lekker, werkte niet goed.

Kan je wel bespreken met 'n allen of je geeft ze apart werkstromen.

Als iemand niet presteert of niet kan leveren, dan ga ik met die persoon zitten.

Heb wel het gevoel dat iedereen veilig kan praten.

Competenties

Mis wel de context waarin je werkt.

Als een team heel dynamisch is krijg je onzekerheid.

Informele setting. Lunchen altijd samen, doen samen een escape room met 'n allen.

Verstent de band, creert meer 'gun waarde en tolerantie bij elkaar.

Iemand uit het team. 80/90% is meegeweest, iedereen wilde maar niet iedereen kon.

Schietten.

- Ik kan me voorstellen dat als teamlid merk je dat je bij sommige goed ligt, en sommigen niet als je dit kan onderbouwen dan geeft dat wel een vorm van nut. Als je dat van tevoren weet dan weet je waar het aan ligt. Gewoon van verschillende typen.

- Als team wil je constant verbeteren als dat met behulp van zoiets kan aanpakken, kan je het team steeds effectiever laten werken.

- Zingeven van je werk. Wat zij zinvol vinden.

- Anonimiteit, zou optioneel moeten zijn. Persoonlijk zou ik het niet belangrijk vinden, maar weet zeker dat sommige dat wel vinden en daar moet dan ruimte voor zijn.

- Vraag me wel of de kracht daarmee verloren gaat.

- Gewoon optioneel maken.

- Persoonlijk vind ik het makkelijker om 1 of 2 vragen even kort iets terug te geven. Elke dag even een antwoord is makkelijker dan een half uur in de twee weken.

- Realise gft, iemand iets laten maken

- Maar wat is verbeteren.

- Beloningssysteem

- Beter beoordeling aan het eind van het jaar

- Cadeaubon

- Bedenk je van projectleider / leidinggevende.

- Gamification, past ook helemaal bij onze tijd.

F.2.6 Chris Biemans

Interview – Chris Biemans

maandag 19 februari 2018 14:37

Ideale situatie: alles op 1 lijn.

Hoe het was bij defensie: opdrachtgever staat erboven, Opdrachtgever > projectleider > teamlid cgl & teamlid extern hoe groter deze afstand wordt hoe slechter het gaat lopen.

Projectleider is bepalend voor hoe een project insteekt.

Vanuit cgl kunnen wij goed overweg met externen

Andersom vaak minder. Externen zeggen vaak eigen mensen eerst.

Bij cgl gebeurt dat in veel mindere mate.

Samenwerking bij marsszouche.

Was een grote afstand tussen opdrachtgever en projectleider. En tussen teamleden werd heel intensief samen gewerkt

Opdrachtgever en projectleider boterde niet samen. Projectleider was via de rechter aan het afwijken dat hij kolonel zou worden, opdrachtgever was kolonel en dit viel slecht binnen de organisatie.

Marsszouche voelt zich geen onderdeel van defensie en verrekken het om samen te werken.

En dat was wel het logische concept dat werd uitgerold.

Werd gewoon doorgedrukt vanuit de militaire leiding, dus ging gewoon mis.

Teamrollen

Zou daar voor open staan. Iedereen krijgt eigen kleurje, maar als je weet wat je van elkaar kan verwachten en wie is waar goed in.

Ook hiermee maak je dingen bespreekbaar. Snel er komt alleen maar uit dat we tegenstrijdige tankers hebben en de kans op conflicten heel groot is vind ik dat wel fijn om van elkaar te weten zeker met uitleg. Valkuilen. En positieve, hoe kan ik het oplossen.

Ideen opdoen, en inbrengen en ben geen afmaker

Wil het niet volledig afmaken.

Behoeften

Inzicht hoe je team in elkaar steekt

Begin met de rollen, hoe worden wij ingeschakeld, wat zijn de natuurlijke partners en waar ligt conflict op de loer. Thermometer in het project kunnen steken, waar liggen problemen en wie ervaart stress?

Den is het aan de projectleider om hierop in te spelen.

Als hij zegt, mijn project is groen, maar iedereen heeft rood.

Maar maak het wel inzichtelijk voor het hele team, krijg je openheid en dynamiek in het team

Wij constateren allemaal dit, en jij acteert daar niet op.

Opdrachtgever > projectleider

Den zou je een hele goede band moeten hebben met de opdrachtgever, zou je een hele goede band moeten hebben.

Maar aan de andere kant, ga je afwijken als je projectleider signalen leert afleiden uit het team

Zou daar niet mee beginnen.

zou mij concentreren op het projectteam. Dat daar die wisselwerking wordt gemaakt.

Krijg je inzicht dat het gelijkwaardig is dan kan je het betrekken.

Zeker niet bij een organisatie als defensie, dan staat opdrachtgever boven je.

Heel veel overheidsorganisaties volgens mij.

Vind het wel tricky als je de projectleider gaat overnemen.

Zou niet een direct lijn creëren van teamlid naar opdrachtgever

Als ik als teamlid binnen een project zou zitten zou ik eerst met mijn manager van Cgl gaan praten.

Zelf als de projectleider van een concuuga is.

Competenties

Cultuur behoort hier nog bij

Gesamenlijke cultuur.

Kan zijn dat als je samenwerkt met andere bedrijven dat ze veroorgen agenda's hebben, dat zij liever eigen mensen hebben

Wat is de cultuur van het bedrijf waar binnen je werkt.

Zeker bij defensie, zij bepalen waaraan ze tijd besteden.

Betwijfel dat er mensen zijn die het niet leuk vinden om iets erin te leren. Dit heeft te maken met eventuele negatieve ervaringen uit het verleden.

Begeleidende factor

Koffie drinken samen

Hoe gaat het thuis, informele band krijgen met de anderen.

Hoe voel ik mij vandaag, vragen.

Zitten best wel in een technologisch bedrijf

Zit nu te denken aan soft skills, dit zachte hebben we niet altijd aandacht voor terwijl dit wel heel bepalend kan zijn voor het project.

Heb je niet altijd invloed op, als er thuis bijvoorbeeld iets gebeurt, is het belangrijk om hiervan op de hoogte te zijn.

Er moet een vertrouwensband zijn wil je dit melden.

Beste projectleider is een gevoelsmens. Thuisituatie, oog en oren hebben hiervoor. Tijdsijk mensen helpen door ze ruit te geven bv. Hier ook tijd voor willen maken.

Werkverdeling

Open gooien van het wordt me te veel.

Door het te benoemen is het al bespreekbaar

Als jij mag aangeven hoe jij je werkdruk ervaart, kan dit een opening zijn.

Moet mensen serieus nemen, doorvragen wat ervaar je, waar zitten de problemen. Wie kan je helpen, heb je er al over gesproken. Misschien heb je wel een koloniale gereedschap.

Burn out

Menselijke vlak werd daar goed op gereageerd. Wilde niets veranderen. Het was onze taak om niks te doen. Cgl vangt je goed op. Standaard psychische hulp.

Investering

Waardvol om dit soort zaken in je team te investeren.

Ga je terugverdienen

Hoe beter de sfeer in een team is

Ik draag graag een team omdat zij mij dan ook gaan dragen

Als manager moet je er voor je team staan

En hoeveel tijd trek ik daar voor uit? Veel te weinig is geen ruimte voor.

Liever iedere dag even een pop up met een vraag.

Basis

Voor de basis mag daar best een halve dag aan besteden worden.

Niet 4 uur achter elkaar een vragenlijst invullen maar wel als het ware je team gaat opbouwen

En als dat helder is, welke investering er wordt gevraagd en wat het gaat opleveren.

Op het moment dat je mensen laat zien dat ze wijzer kunnen worden, zijn ze bereid om investeringen te doen, vraagt ook veel, je moet ze niet in de kou laten staan.

Moet wel iets met worden opgelost

Waar voor je geld,

Bieden wat jij ze verteld.

Afmanlijk van hele team, projectleider moet erin geloven en eigenlijk opdrachtgever ook.

Niet iedereen gelooft in dit soort softskills.

Succes ligt bij degene die het willen.

F.3 Codeerschema's

F.3.1 Geïnterviewden

Nummer	Geïnterviewde
1	Remco Klompmaker
2	Ronald Heijningen
3	Ruud Wouters
4	Patrick Dochez Kok
5	Janus van Vuuren
6	Chris Biemans

F.3.2 Open coderen

Nummer	Tekst	Label
1.1	Alles gaat om samenwerken	Samenwerken
1.2	Iedere stakeholder moet betrokken zijn, anders wordt doelstelling niet behaald	Betrokken
1.3	Teamleden moeten zelfsturend zijn	Zelfsturend
1.4	Als een opdrachtgever ook betrokken is, gaat de teamleden meer door het vuur	Betrokken Bereidwillig
1.5	Transparantie voorkomt onverwachte resultaten	Transparantie
1.6	Een project moet toegankelijk en laagdrempelig zijn	Toegankelijk Laagdrempelig
1.7	Een project faalt als een projectleider zichzelf belangrijker vindt dan het succes behalen als team	Hetzelfde belang
1.8	Teamleden fouten laten erkennen en zelf met oplossingen laten komen	Initiatief
1.9	Fouten moeten bespreekbaar zijn binnen een team	Veilige omgeving
1.10	Huidig project verloopt goed omdat ik mijn team uitnodig zelf na te denken	Uitdaging Initiatief
1.11	Luisteren naar elkaar, ook op privé gebied	Luisteren Privé elkaar leren kennen
1.12	Zelf verantwoordelijk maken voor eigen ontwikkelingen	Ontwikkelplan Initiatief
1.13	Geef teamleden handvatten om henzelf uit te dagen, maar laat ze verantwoordelijk zijn.	Handvat bieden Uitdaging Initiatief
1.14	Teamleden moeten realiseren dat ze zelf de leiding hebben over hun ontwikkeling	Passief helpen Ontwikkelplan
1.15	Bouw een loze vraag op met een leuk verhaal waarin men zich kan vinden	Storytelling
1.16	Laat zien wat de gebruiker voor persoonlijke kenmerken heeft	Persoonlijkheid
1.17	Als je anoniem feedback kunt geven, zal het een realistischer beeld geven	Anoniem Realistisch beeld
1.18	Biedt de gebruiker een bepaalde stimulans in hun ontwikkelplan	Stimulans ontwikkelen Ontwikkelplan
2.1	Belangrijk om elkaar ook buiten het werkgebied te zien	Privé elkaar leren kennen
2.2	Door een band te creëren, ben je meer bereid er voor elkaar te zijn	Bereidwillig
2.3	Samen naar een doel streven	Hetzelfde belang
2.4	Ik kijk puur vakinhoudelijk, heb de juiste specialist nodig	Specialist

2.5	Buiten de wekelijkse project overleggen is meestal nog behoefte aan een 1 op 1 gesprek	Persoonlijk gesprek
2.6	Mijn belang staat voorop als er een gave opdracht in omloop is	Eigenbelang
2.7	Opdrachtgever heeft niets van doen met mijn teamleden, heeft puur een lijntje met mij	Niet transparant
2.8	Tegen de tijd van implementatie is er vaak overleg en wordt aan de teamleden gevraagd, hoe groot zij de kans van slagen achten.	Laatste stadium input van teamleden
2.9	Als een teamlid d.m.v. een hulpmiddel feedback op mij of het project zou geven, wil ik wel een toelichting	Toelichting
2.10	Als het hulpmiddel leidt tot een eerlijker beeld over hoe teamleden over een project denken en zorgt voor minder stres, dan een toegevoegde waarde	Realistisch beeld Toegevoegde waarde
3.1	Zo min mogelijk van teamleden wisselen, kennis behouden	Kennis behouden
3.2	Als je elkaars rol/persoonlijkheid respecteert, maak je een goed team	Respecteren Persoonlijkheid
3.3	Lijkt mij leuk om in kaart te kunnen brengen wat voor types ik in mijn team heb, kan je signaleren hoe en wat.	Persoonlijkheid Transparantie Teamrollen
3.4	Anonimiteit lijkt mij niet belangrijk, ondermijnd de bedrijfscultuur 'openheid' dan	Anoniem
3.5	Er moet geluisterd worden als iemand iets aangeeft	Luisteren
3.6	Bepaal de weging van iemands antwoord, op zijn persoonlijkheid	Wegende factor
3.7	Interne opdrachtgever, ja transparantie, externe opdrachtgever, nee transparantie	Transparantie
3.8	Juiste samenwerking / teamwork zorgt voor het beste resultaat	Samenwerken Resultaatgericht
3.9	Soms moet je mensen uitdagen	Uitdaging
4.1	Je weet niet altijd wat voor mensen je krijgt, soms valt iemand na een intake alsnog tegen	Onzekere factor
4.2	Naar een klant ben ik anders 'open' dan naar een teamlid, moet ook zakelijk netjes blijven	Openheid heeft verschillende factoren
4.3	Persoonlijkheid is belangrijker dan iemands werkervaring bijvoorbeeld, je kunt briljante mensen krijgen die niet in een team passen, dan werkt het nog steeds niet	Persoonlijkheid Teamrollen Specialist
4.4	Het is belangrijk om van iemands privé omstandigheden af te weten	Privé elkaar leren kennen
4.5	Enquête over persoonlijkheidskenmerken, open zijn naar elkaar	Teamrollen Persoonlijkheid Transparantie
4.6	Door middel van een hulpmiddel kan je elkaar 'dwingen' om transparant te zijn	Gedwongen transparantie
4.7	Absoluut geen probleem als een opdrachtgever ook alle gegevens inziet	Transparantie (opdrachtgever)
4.8	Door transparantie naar de opdrachtgever, zien zij 1 op 1 wat de vertraging is, en door wie	Transparantie Inzicht in knelpunten
4.9	Het hulpmiddel zou altijd iets te bieden moeten hebben, iets nieuws	Meerwaarde aantonen

4.10	Een beloningssysteem zou voor mij werken, beloningen omgezet in 'echte' dingen	Beloningssysteem
4.11	Geef teamleden opdrachten, gebaseerd op hun teamrol / persoonlijkheid	Persoonlijkheid Opdrachten
5.1	Het beste resultaat komt van teams waarin iedereen gelijk is en op één lijn staat	Gelijkheid
5.2	Binnen ons project neemt een projectleider puur een faciliterende rol en niet sturende	Faciliterend
5.3	Iedere maandag bespreken we 'wat kan beter', hierin denkt iedereen actief en betrokken mee	Betrokken
5.4	Binnen ons team kun je wel veilig je mening uiten	Veilige omgeving
5.5	Als een team heel dynamisch is, gaat dit vaak gepaard met een bepaalde onzekerheid	Dynamisch -> onzekerheid
5.6	Door ook buiten werk elkaar te zien, krijg je een versterkte band, creëer je meer gun waarde en tolerantie bij elkaar.	Privé elkaar leren kennen Bereidwillig Tolerantie
5.7	Wanneer je kunt weten hoe iemand persoonlijk in elkaar steekt en van tevoren de eventuele knelpunten in kaart kan brengen, creëert dit rust	Rustgevend
5.8	Als team wil je constant verbeteren en als dat hiermee kan, kan je steeds effectiever werken	Verbeteren Effectiever
5.9	Anonimiteit zou optioneel moeten zijn, ik vind het niet belangrijk andere zouden dit misschien wel vinden	Anoniem
6.1	Ideale projectsituatie is iedereen op één lijn	Gelijkheid
6.2	Nu is het vaak dat de opdrachtgever boven de projectleider staat, en de projectleider boven de teamleden en de teamleden werken nauw met elkaar samen	Ongelijkheid
6.3	Projectleider is vaak bepalend voor de insteek van een project	Projectleider overruled
6.4	Door teamrollen in kaart te brengen maak je (eventuele) problemen bespreekbaar	Toegankelijk
6.5	Thermometer in een project kunnen steken, waar liggen problemen, wie ervaart stres	Thermometer
6.6	Alle gegevens inzichtelijk maken voor hele team, openheid en dynamiek	Transparantie
6.7	Zou de opdrachtgever geen toegang geven tot alle gegevens, wisselwerking moet binnen projectteam zijn	Transparantie (opdrachtgever)
6.8	Koffie drinken samen, informele band krijgen met elkaar. Deze soft skills zijn bepalend voor het project	Privé elkaar leren kennen
6.9	Beste projectleider is een gevoelsmens	Gevoelsmens
6.10	Iedere dag even een pop up met een vraag beantwoorden is prima, om de basis te zetten is een halve dag goed	Tijdsinvestering
6.11	Meerwaarde aantonen, laten zien dat je er als team beter van wordt	Meerwaarde aantonen
6.12	Het slagen van dit hulpmiddel is afhankelijk van het hele team, iedereen moet erin geloven.	Afhankelijk

F.3.3 Axiaal coderen

Bevorderlijk om de doelstelling te behalen	Aantal
Samenwerken	2
Betrokken	3
Zelfsturend	1
Bereidwillig	3
Transparantie binnen team	6
Transparantie naar opdrachtgever	2
Toegankelijk	2
Laagdrempelig	1
Hetzelfde belang	2
Initiatief	4
Veilige omgeving	2
Luisteren	2
Privé elkaar leren kennen	5
Ontwikkelplan	3
Passief helpen	1
Persoonlijk gesprek	1
Kennis behouden	1
Respecteren	1
Resultaatgericht	1
Persoonlijkheid	6
Specialist	2
Inzicht in knelpunten	1
Gelijkheid	2
Faciliterende projectbegeleider (i.p.v. sturende)	1
Tolerantie	1
Gevoelensmens (projectleider)	1

Huidige projecten		Aantal
Lopen goed doordat:	Uitdaging	3
	Initiatief	4
	Luisteren	2
	Privé elkaar leren kennen	5
	Bereidwillig	3
	Hetzelfde belang	2
	Faciliterende projectbegeleider (i.p.v. sturende)	1
Lopen slecht doordat:	Specialist (kijkt puur vakinhoudelijk, niet naar persoonlijkheid)	2
	Eigen belang voorop	1
	Niet transparant	1
	Laatste stadium input van teamleden	1
	Onzekere factor (soms vallen mensen na een intake toch tegen)	1
	Ongelijkheid (opdrachtgever boven projectleider, projectleider boven teamleden)	1
	Projectleider overruled	1

Behoeften in digitaal hulpmiddel	Aantal
Handvat bieden	1
Uitdaging	3
Storytelling	1
Persoonlijkheid	6
Anoniem feedback geven	
- Ja	2
- Nee	1
Stimulans ontwikkelen	1
Privé elkaar leren kennen	5
Toelichting op bepaalde feedback	1
Realistisch beeld	2
Respecteren	1
Teamrollen	3
Transparantie	6
Luisteren	2
Wegende factor	1
Gedwongen transparantie	1
Transparantie naar opdrachtgever	2
Inzicht in knelpunten	1
Meerwaarde van hulpmiddel aantonen	2
Beloningssysteem	1
Opdrachten o.b.v. teamrol	1
Veilige omgeving	2
Rustgevend	1
Verbeteren > effectiever	1
Toegankelijkheid	2
Thermometer (hoe gaat het project nu, wie ervaart stres)	1
Tijdsinvestering	1
Ontwikkelplan	3

Bijlage G – Persona's

Thomas Gali

Thomas (zie afbeelding 1 – Thomas Gali persona) woont samen met zijn man in Rotterdam en is nu sinds drie jaar werkzaam als projectleider. Hij vindt het belangrijk dat er gelaagdheid is in een projectteam, omdat dit bijdraagt aan het respecteren van elkaars functie. Thomas vindt zijn eigen functie onmisbaar en is bang dat transparantie binnen een team ervoor zorgt dat hij problemen moet recht praten, voordat hij de kans heeft gehad deze op te lossen. Ondanks deze angst is Thomas wel bereid om al zijn beschikbare tijd in goede begeleiding en voortgang bewaking te steken.

Het persona van Thomas is gemaakt om een projectleider weer te geven. De projectleider is verantwoordelijk voor de rapportage en het anticiperen op de inzichten die het hulpmiddel gaat bieden. Samen met een teamlid, is de projectleider één van de belangrijkste stakeholders die overtuigd moeten worden om het hulpmiddel te gebruiken.



Afbeelding 1 – Thomas Gali persona

Victor Presant

Victor (zie afbeelding 2 – Victor Presant persona) heeft regelmatig opdrachten die hij uitbesteed aan (onder andere) CGI. Victor vindt het belangrijk dat hij kan vertrouwen op de kennis van degene die hij inzet voor de opdracht. Hij vindt het niet erg als er fouten worden gemaakt, of als blijkt dat iets niet op het geplande moment kan worden opgeleverd, als hij er tijdig van op de hoogte wordt gesteld. Victor wilt graag volledig op de hoogte worden gehouden, of zelf de zaken in kunnen zien. Victor zijn valkuil is dat als hij interesse verliest in een opdracht, hij de opdracht weleens kan ‘vergeten’.

Het persona van Victor is gemaakt om te laten zien hoe de ‘typische’ opdrachtgever is. De opdrachtgever speelt een minder grote rol in het daadwerkelijk slagen van het hulpmiddel, maar het is wel een stakeholder die uiteindelijk baat kan hebben bij hetgeen wat wordt ontwikkeld. Om deze reden wordt hij wel meegenomen bij het gehele proces.

Victor Presant

CGI

Leeftijd 58
Beroep Opdrachtgever
Status Alleenstaand
Woonplaats Delft
Hobby's Dammen



"Als je als opdrachtgever 'meedraait' in een project, ben je direct op de hoogte van vertragingen, ook als de oorzaak hiervan bij jou ligt."

Behoeften

Wanneer er een probleem is die de opleverdatum of het budget in gevaar brengt, wil Victor hiervan op de hoogte zijn. Door heel transparant te zijn met de projectleider en de teamleden kan direct de oorzaak hiervan achterhaald en in het beste geval verholpen worden. Victor vertrouwt erop dat degene die hij inzet voor zijn opdracht bekwaam is en ervoor zorgt dat het doel wordt bereikt.

Belangrijke waarden

Wens om transparant te zijn		Heel erg
Hecht waarde aan een veilige omgeving voor meningen		Heel erg
Wil elkaar privé leren kennen		Heel erg

Irritaties

Wanneer er constant gerapporteerd wordt dat een project goed gaat, maar tegen het einde toch blijkt dat er vertraging is, vindt Victor dit irritant. Zeker wanneer achteraf blijkt dat er al signalen waren die dit aantoon- den.

Motivaties

Victor wil graag dat een opdracht de doelstelling behaald. Zeker wanneer het project zijn interesse wekt, wil hij hier wekelijks tijd voor vrijmaken.

Sterke punten

- Behulpzaam
- Opmerkzaam
- Coördinerend

Zwakke punten

- Besluiteloos
- Overoptimistisch
- Verliest interesse

Afbeelding 2 - Victor Presant persona

Chloe Maber

Chloe (zie afbeelding 3 – Chloe Maber persona) woont samen met haar vriend in Den Haag. Na haar studie is ze direct in haar huidige functie gerold. Voordat ze aan de slag kon bij een opdracht heeft ze zich bezig gehouden met haar eigen ontwikkelplan binnen CGI. Ze vond het lastig om hier een eerste opzet voor te maken en zou hier een laagdrempelige vorm van begeleiding fijn vinden. Chloe vindt het belangrijk dat ze goed kan samenwerken met de rest van het team en wil ze daarom ook graag privé leren kennen.

Het persona van Chloe is gemaakt om een teamlid weer te geven. Zoals voorgaand genoemd is, is een teamlid samen met de projectleider één van de belangrijkste stakeholders om het hulpmiddel te laten slagen. Waar de projectleider het hulpmiddel moet gebruiken om erop te anticiperen, moet een teamlid het hulpmiddel gebruiken om ervoor te zorgen dat er überhaupt gegevens binnenkomen.

Chloe Maber

CGI

Leeftijd 28
Beroep Testanalist
Status Samenwonend
Woonplaats Den Haag
Hobby's Zeilen



"Ik hou van samenwerking en teamwork, ik ben ervan overtuigd dat je dan tot de beste resultaten komt!"

Behoeften

Aan het begin van Chloe haar carrière vond zij het lastig om haar ontwikkelplan vorm te geven en eigenlijk wordt dit nog steeds gezien als een uitdaging, iets wat haar hiern helpt of begeleidt zou super zijn. Daarnaast vindt ze het in gevoelige zaken wel eens lastig om volledig haar mening uit te spreken, een anonieme functie kan dan goed van pas komen.

Belangrijke waarden

Wens om transparant te zijn		Heel erg
Hecht waarde aan een veilige omgeving voor meningen		Heel erg
Wil elkaar privé leren kennen		Heel erg

Irritaties

Chloe kan zich eraan ergeren wanneer de projectleider zichzelf boven het team plaatst. Hij moet een faciliterende rol innemen en het team neemt dan de verantwoordelijkheid dat het gewenste deel afkomt.

Motivaties

Omdat een team veel tijd met elkaar doorbrengt, zou Chloe het leuk vinden om elkaar persoonlijk te leren kennen. Puur zakelijk gekeken, is ze blij dat ze de vrijheid krijgt haar eigen taken vorm te geven.

Sterke punten

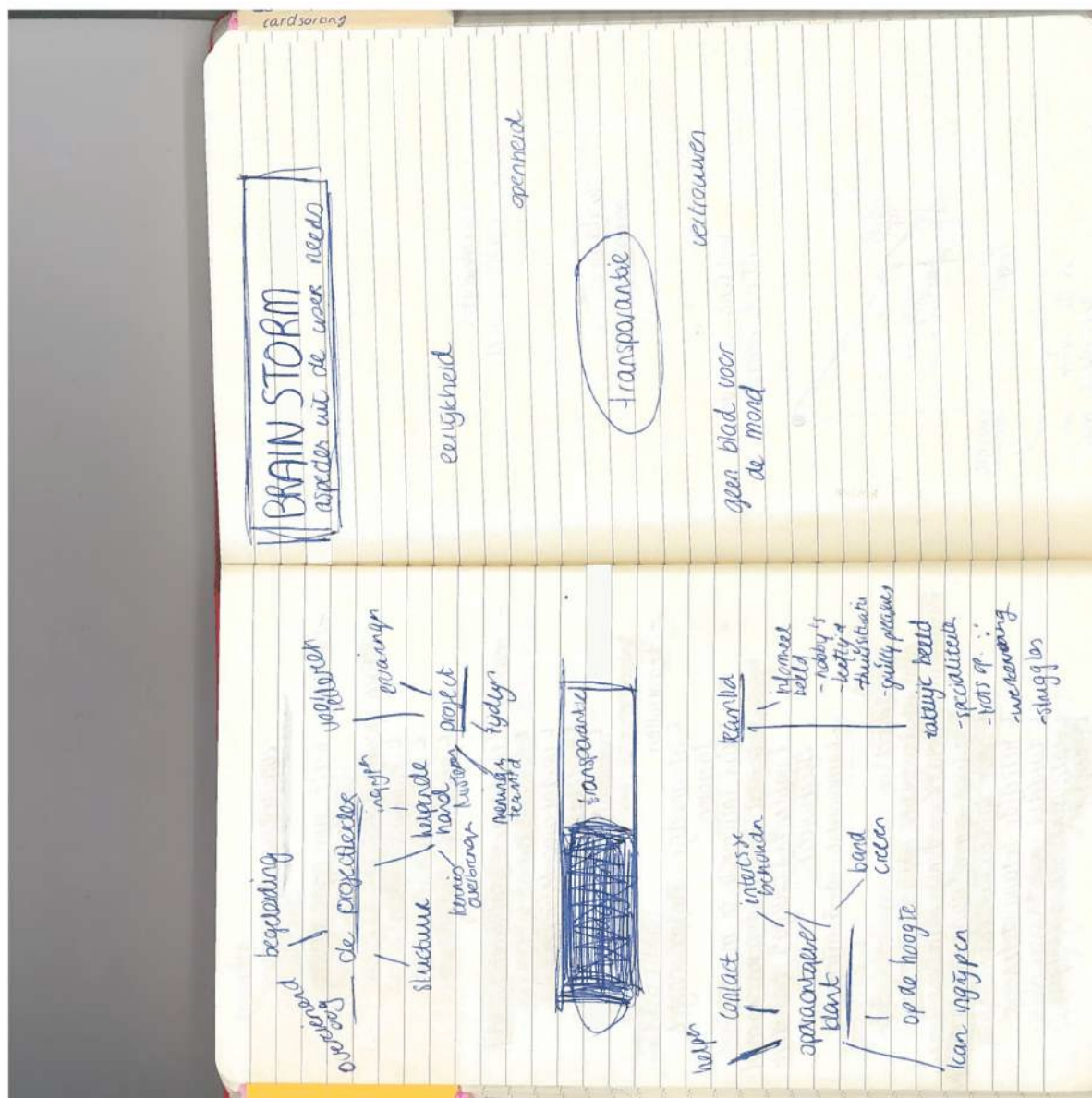
- Verbeeldingsrijk / creatief
- Verstandig
- Inhoudelijk heel sterk
- Objectief

Zwakke punten

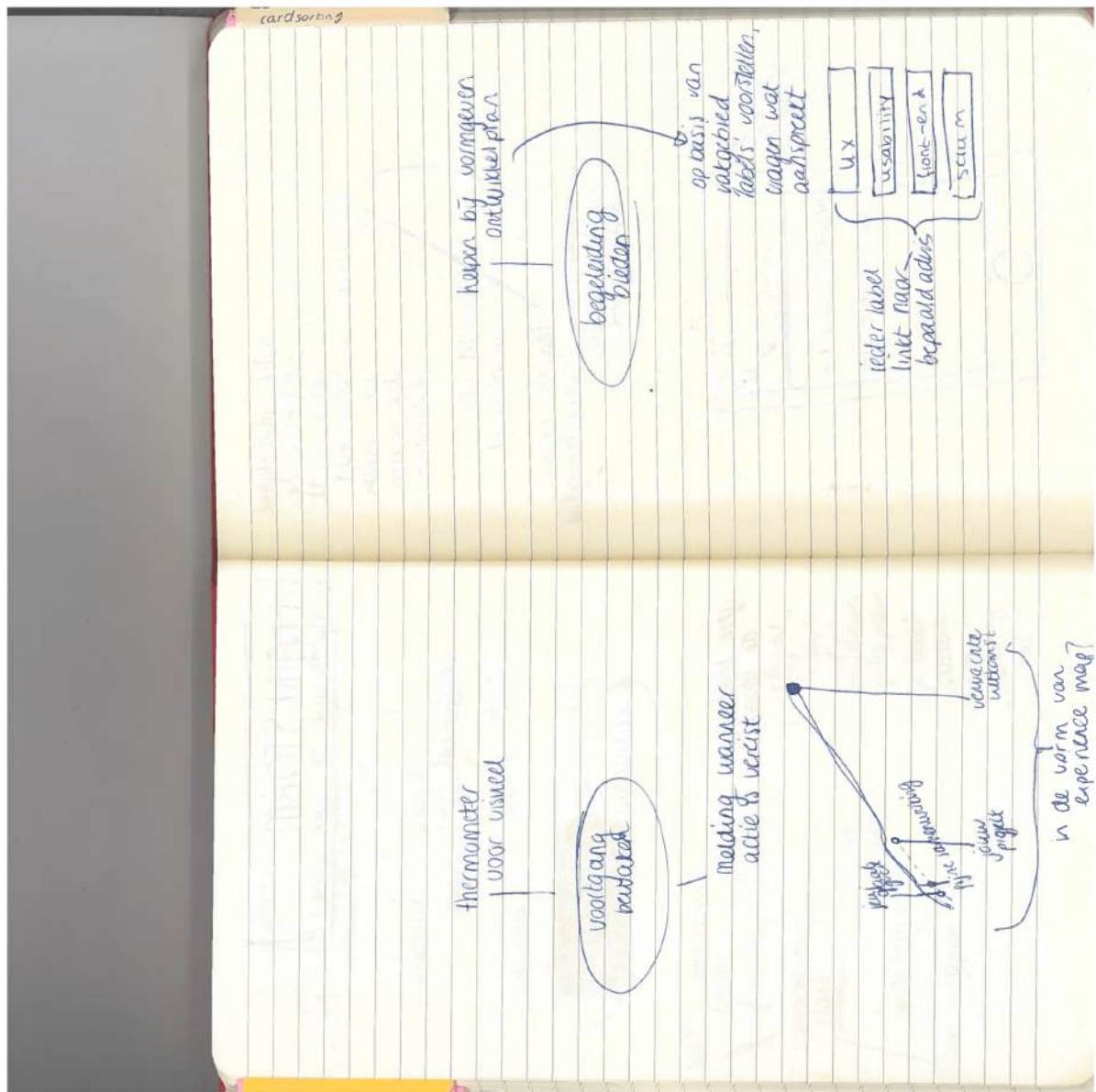
- Geen oog voor praktische bezwaren
- Kan afstandelijk zijn

Afbeelding 3 – Chloe Maber persona

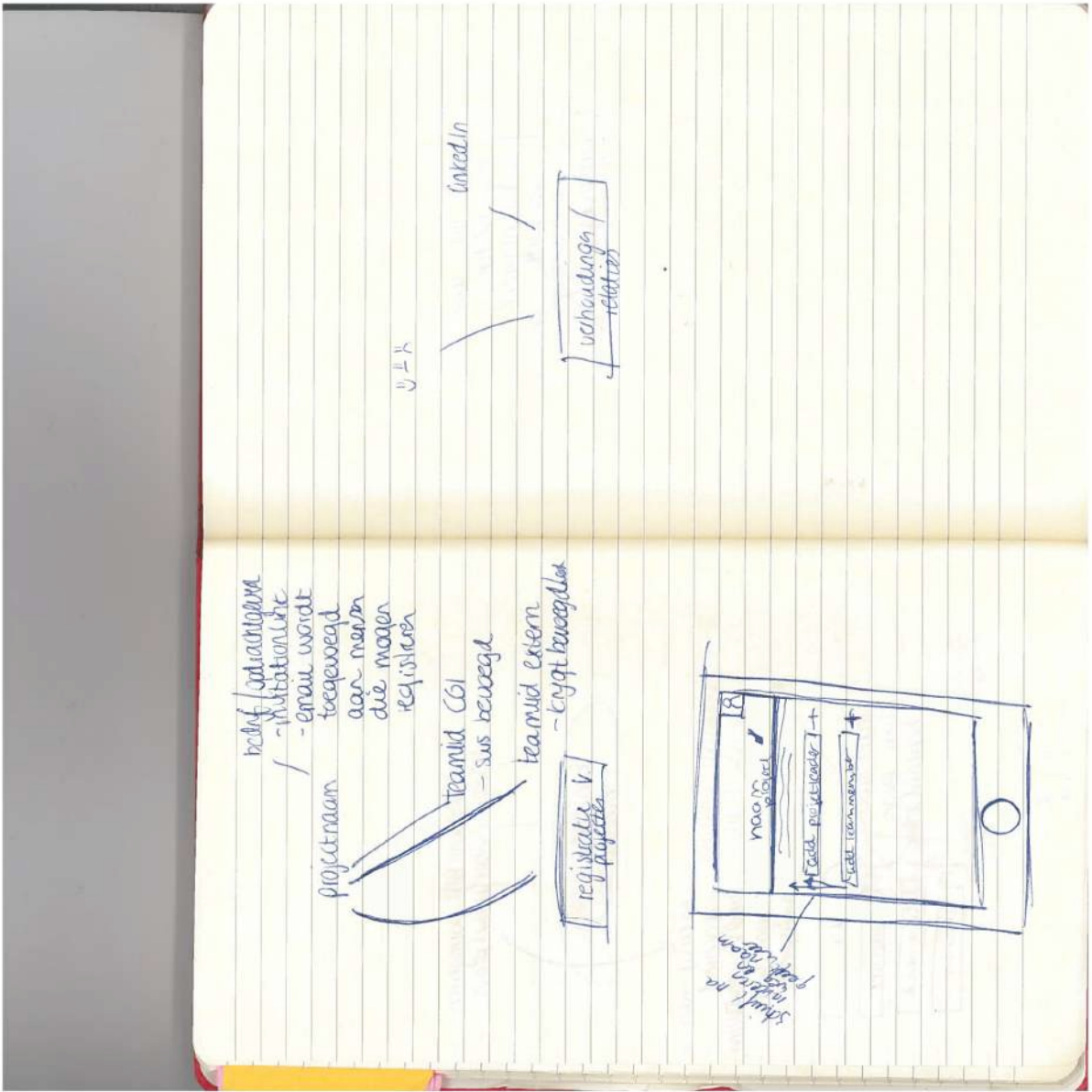
Bijlage H – Brainstorm mindmaps



Afbeelding 4 - Brainstorm 1



Afbeelding 5 - Brainstorm 2



Afbeelding 6 - Brainstorm 3

opmerking
 opslaanders
 projectleider van:
 - dit werd aangegeven...
 bij projectoverleg
 - bijpassen aangegeven
 wat nieuw overleg
 weer de nieuwe input
 krijgt

anonimiteit
 optioneel

veilige omgeving

chat-functie

uitdagingen
 elkaars voorstellen

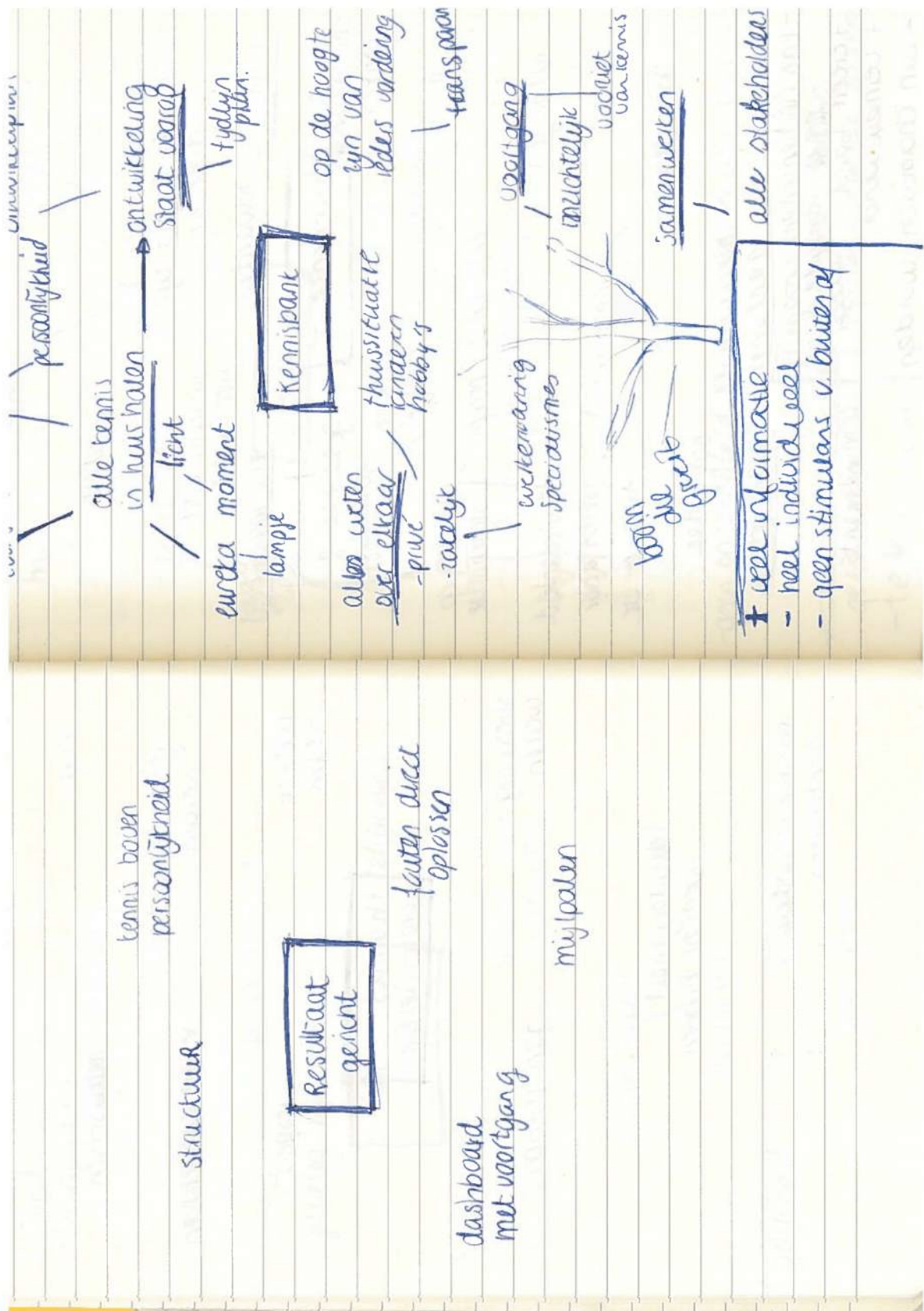
tweedenheid

privé

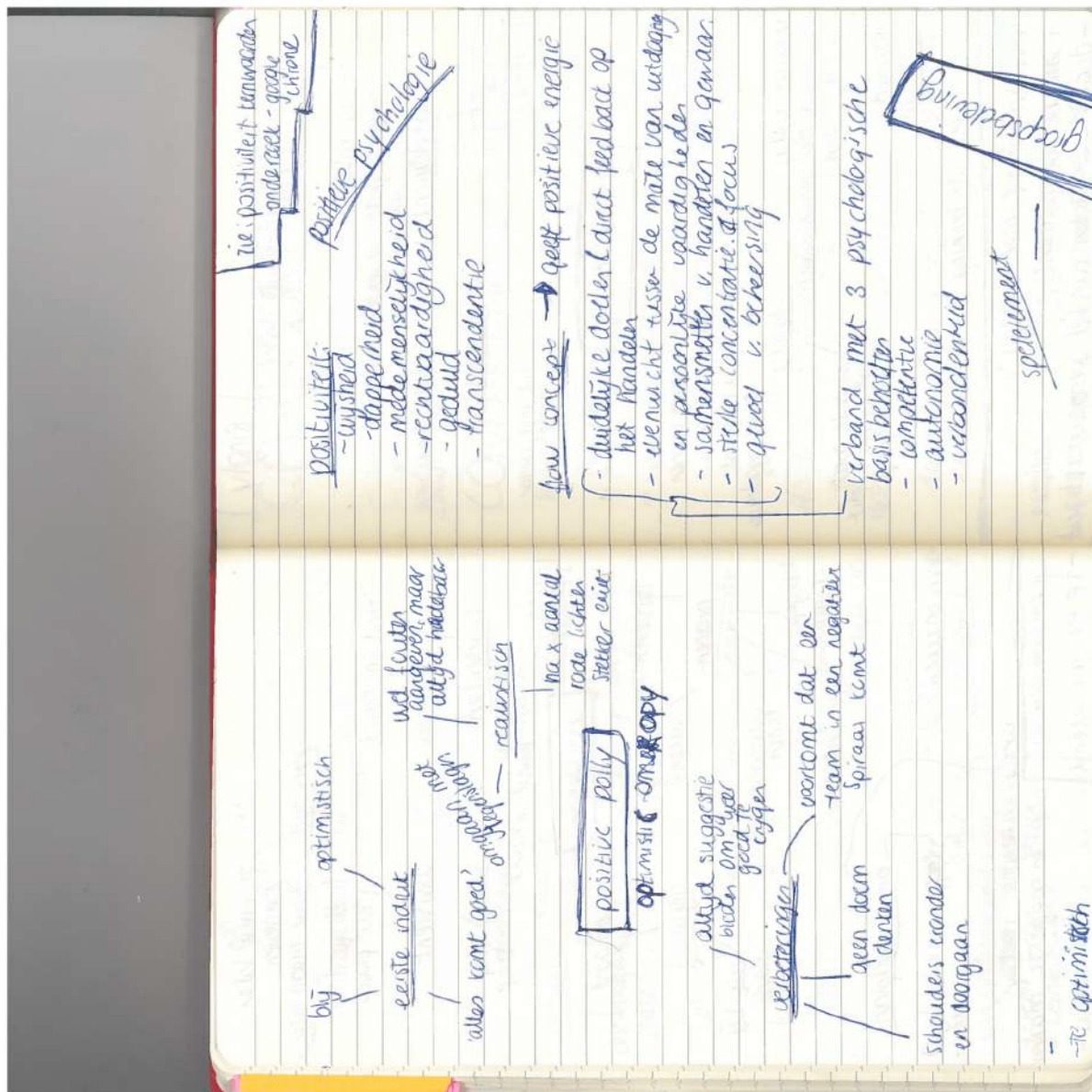
Afbeelding 7 - Brainstorm 4



Afbeelding 8 - Brainstorm 5



Afbeelding 9 - Brainstorm 6



Afbeelding 11 - Brainstorm 8

Bijlage I – How might we

I.1 Voorbereiding

Vraag 1:

“Hoe kunnen we een teamlid begeleiden bij zijn ontwikkelplan, zonder het eigen initiatief en ‘nadenkwerk’ volledig weg te nemen?”

- Hoe kun je dit op een digitale manier verwerken?
- Hoe kan je de ‘mentor’ ervan overtuigen dat het puur een advies is maar dat ze zelf nog wel moeten nadenken over hoe het wordt ingericht?
- Hoe kan je ervoor zorgen dat dit ook aansluit bij zijn functie en niet puur zijn interesses?

Vraag 2:

“Hoe kunnen we de voortgang van een project overzichtelijk visualiseren?”

- De voortgang wordt bepaald op zes punten, op welke manier kun je goed laten zien wat is gescoord op welk punt?
- Hoe ga je dit weergeven? Grafieken, illustraties? Een andere manier?

Vraag 3:

“Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de applicatie wordt gezien als meerwaarde in een project in plaats van een obstakel of ‘de zoveelste tool’?”

- Hoeveel vragen mogen er maximaal in één keer gesteld worden?
- Hoe vaak mogen er vragen gesteld worden?
- Hoeveel tijd mag het invullen van vragen maximaal duren?
- Wat voor antwoordmogelijkheden moeten er zijn?
- Wat denk je dat meerwaarde creëert voor de gebruiker?

Vraag 4:

“Hoe kunnen we ervoor zorgen dat iedereen de applicatie als een veilige omgeving ziet, waarin alles gezegd kan worden, zonder vervelende consequenties? Zodat: de input die wordt gegeven betrouwbaar en eerlijk is.”

- Vrijheid van meningsuiting bemoedigen.
- Hoe kun je ervoor zorgen dat context hierin geen rol speelt, of dit wordt ondervangen.
- In hoeverre moet je bij dit vraagstuk rekening houden met de persoonlijkheid van iemand? Optimist of pessimist.

Vraag 5:

“Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de applicatie ook ruimte heeft voor zowel zakelijke als persoonlijke input?”

- Is hier een eigen profiel belangrijk?
- Hoe behoudt je de balans in professionaliteit?
- Wat voor zakelijke / persoonlijke input is van belang?
- Hoe ga je dit weergeven? Tekst, illustraties? Een andere manier?
- Ga je dit ook gebruiken om aan te geven welk profiel met elkaar aansluit zowel zakelijk als persoonlijk?

Vraag 6:

Hoe kunnen we ervoor zorgen dat het volgende duidelijk overkomt:

“Het maken van een maatschappelijk verschil; ieder project verdient een goede uitkomst en het bijdragen aan de gezondheid van de stakeholders in een project”

- Door dit over te brengen stimuleer je de intrinsieke motivatie van de gebruiker, om de applicatie daadwerkelijk te gebruiken.
- Breng je dit tekstueel, visueel over? En hoe dan?

Vraag 7:

Hoe kun je de gebruiker uitdagen en blijven verrassen?

- Geef je een daadwerkelijke uitdaging? En een daarbij horende beloning?
- Waar baseer je dan zoiets op?
- Wat is een goed verrassingselement?

I.2 Resultaten

Vraag 1:

"Hoe kunnen we een teamlid begeleiden bij zijn ontwikkelplan, zonder het eigen initiatief en 'nadenkwerk' volledig weg te nemen?"

- Hoe kun je dit op een digitale manier verwerken?
- Hoe kan je de 'mentor' ervan overtuigen dat het puur een advies is maar dat ze zelf nog wel moeten nadenken over hoe het wordt ingericht?
- Hoe kan je ervoor zorgen dat dit ook aansluit bij zijn functie en niet puur zijn interesses?

Stel ontwikkelaar loopt vast:

* opties + ontwikkel methodes geven die bij Werk veld past.

Stel Stappen plannen op

↳ stap naar collega's (advies app)

↳ stap naar mentor

↳ welke categorie zoek je?

↳ opties mogelijk per categorie

Buiten projecten om:

collega's allemaal in community dus update elkaar

"collega x heeft deze workshop gedaan" (fitbit idee)

Linken met community deze lezing komt eraan

doe een x aantal cursussen per jaar

ie wil iets aan

waar moet ik beginnen

verveling

chat

volgende week start collega x, ga je ook met collega's door dit

Afbeelding 12 - How might we 1

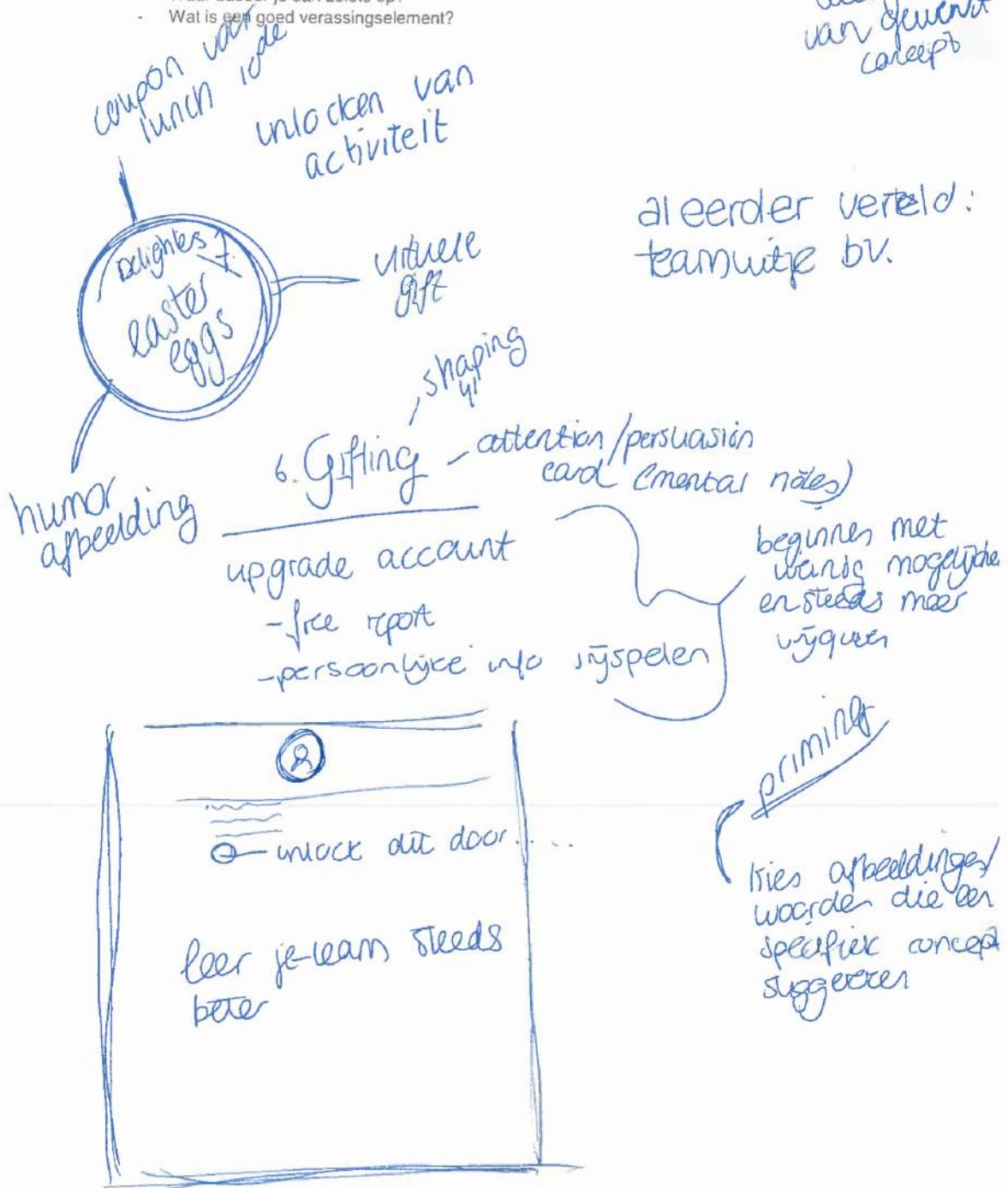
Vraag 7:

Hoe kun je de gebruiker uitdagen en blijven verassen?

- Geef je een daadwerkelijke uitdaging? En een daarbij horende beloning?
- Waar baseer je dan zoiets op?
- Wat is een goed verrassingselement?

conceptual metaphor

visuele weergave van abstract concept



Afbeelding 13 - How might we 2

Vraag 2:

"Hoe kunnen we de voortgang van een project overzichtelijk visualiseren?"

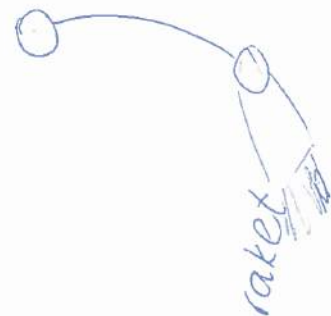
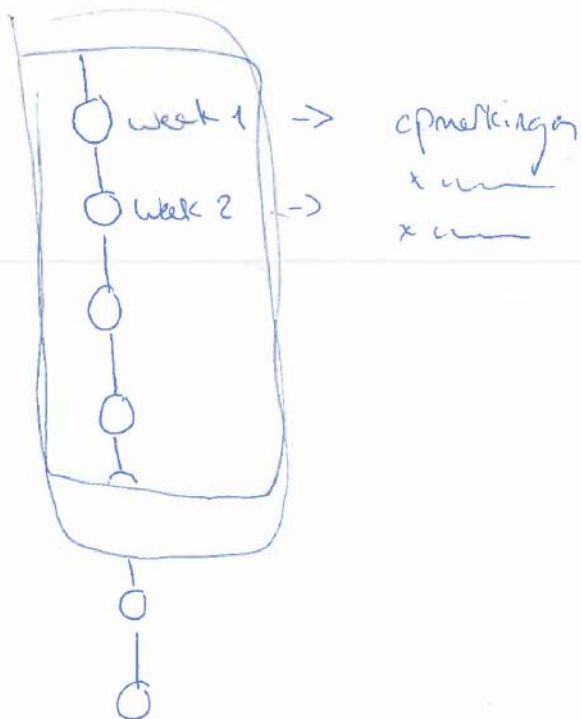
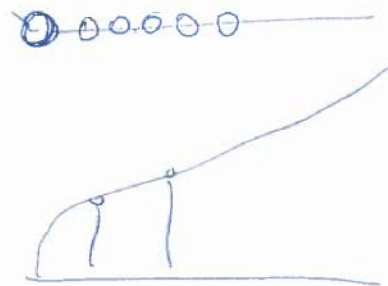
- De voortgang wordt bepaald op zes punten, op welke manier kun je goed laten zien wat is gescoord op welk punt?
- Hoe ga je dit weergeven? Grafieken, illustraties? Een andere manier?

Wekelijks update vragen via app: ^(aan collega's)

- * lopen de taken uit
- * tbe gaat het met collega's
- * tbe gaat het met jou?



max 3 vragen per week

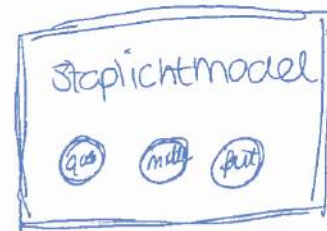
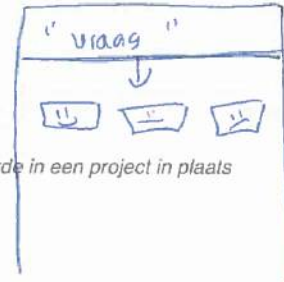


Afbeelding 14 - How might we 3

Vraag 3:

"Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de applicatie wordt gezien als meerwaarde in een project in plaats van een obstakel of 'de zoveelste tool'?"

- Hoeveel vragen mogen er maximaal in één keer gesteld worden?
- Hoe vaak mogen er vragen gesteld worden?
- Hoeveel tijd mag het invullen van vragen maximaal duren?
- Wat voor antwoordmogelijkheden moeten er zijn?
- Wat denk je dat meerwaarde creëert voor de gebruiker?



niet vast tijd
|
tip.

Op random moment 1x

Vraag stellen zodat

je er niet tegen op gaat

kijken. ook 1 vraag mat.

↳ maandelijks 2x / 4x o.p.o.

↳ niet vast tijdstip
↳ team wip
↳ lunch

mering geven
over iets.

activeren
- heten → doorbloeding
- heten
- pure omstandig

Toelichting moet mogelijk zijn
maar dat heeft niet.

↳ dus tips /
tricks
geven.

Als je ook iets invult dan ook een tip
Vanuit de app krijgen:

- "praten over je mood = goed"

- "Wist je dat als je elke dag meer wandelt/
beweegt je gelukkiger voelt."

doelwitte
belang

Afbeelding 15 - How might we 4

Vraag 4:

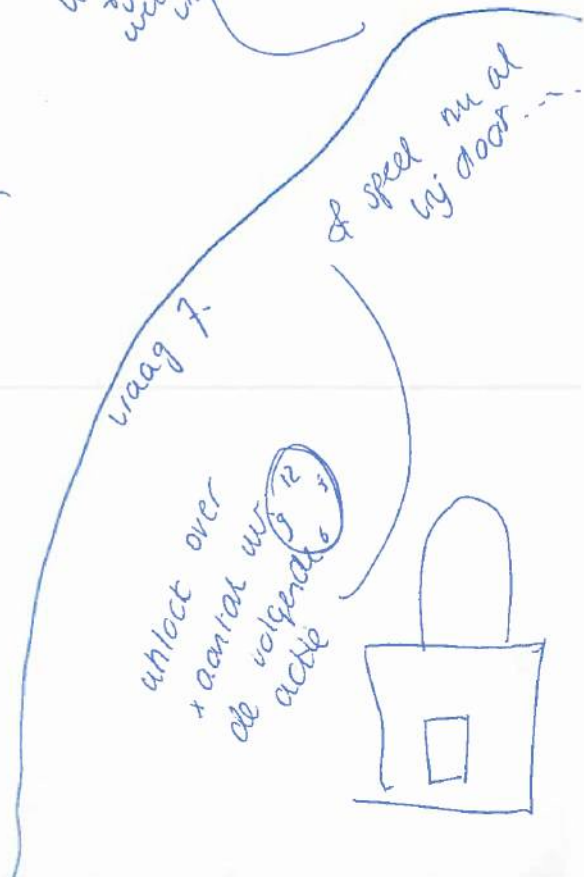
"Hoe kunnen we ervoor zorgen dat iedereen de applicatie als een veilige omgeving ziet, waarin alles gezegd kan worden, zonder vervelende consequenties? Zodat: de input die wordt gegeven betrouwbaar en eerlijk is."

- Vrijheid van meningsuiting bemoedigen.
- Hoe kun je ervoor zorgen dat context hierin geen rol speelt, of dit wordt ondervangen.
- In hoeverre moet je bij dit vraagstuk rekening houden met de persoonlijkheid van iemand? Optimist of pessimist.

Als je een vraag krijgt
o de optie geven:
"nu geen tijd"
Stuur de vraag later weer



Als een vraag is ingewuld
het antwoord animeren naar
een slotje + tekst:
"We hebben je input
ontvangen en geven er
veilig mee om".



Afbeelding 16 - How might we 5

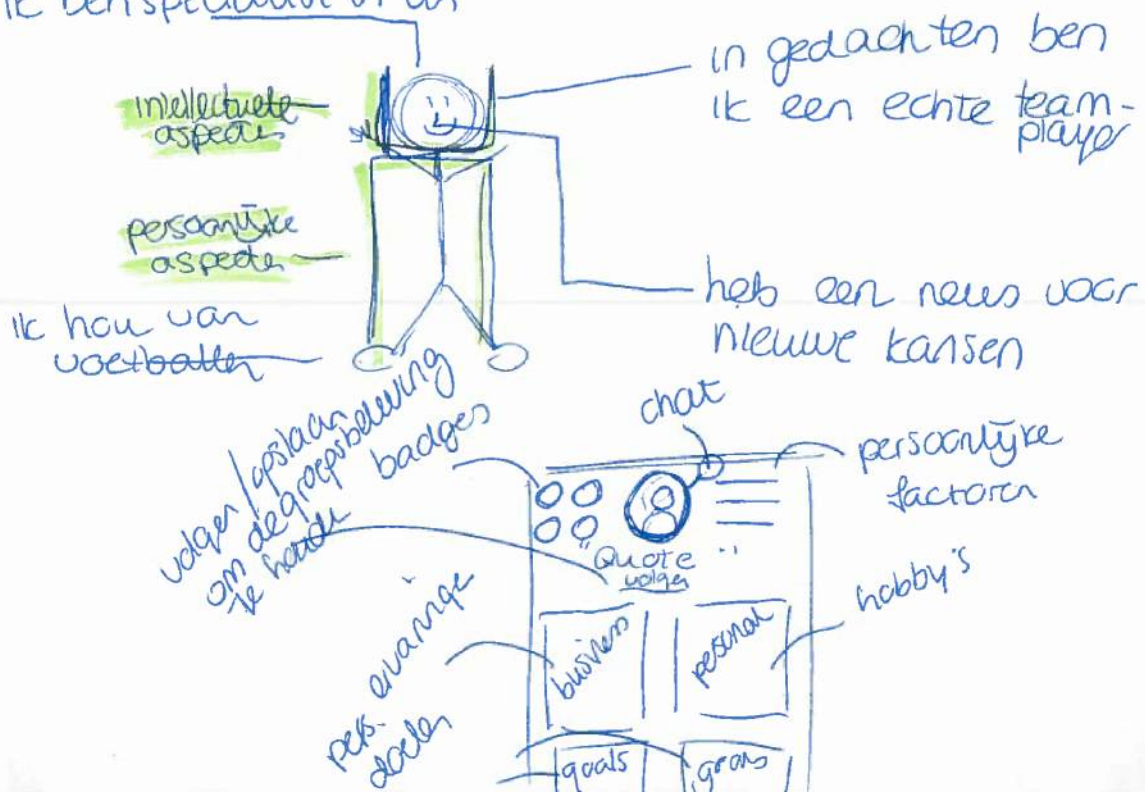
Vraag 5:

"Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de applicatie ook ruimte heeft voor zowel zakelijke als persoonlijke input?"

- Is hier een eigen profiel belangrijk?
- Hoe behoudt je de balans in professionaliteit?
- Wat voor zakelijke / persoonlijke input is van belang?
- Hoe ga je dit weergeven? Tekst, illustraties? Een andere manier?
- Ga je dit ook gebruiken om aan te geven welk profiel met elkaar aansluit zowel zakelijk als persoonlijk?

profiel aanmaken, hier
allebei voorkeuren aan
laten vinden.

per persoon op het
lichaam dingen aan laten geven
ik ben specialist in ux



Afbeelding 17 - How might we 6

08:00 13:00 17:00 21:00

Vraag 6:

Hoe kunnen we ervoor zorgen dat het volgende duidelijk overkomt:

"Het maken van een maatschappelijk verschil; ieder project verdient een goede uitkomst en het bijdragen aan de gezondheid van de stakeholders in een project"

- Door dit over te brengen stimuleer je de intrinsieke motivatie van de gebruiker, om de applicatie daadwerkelijk te gebruiken.
- Breng je dit tekstueel, visueel over? En hoe dan?



medewerker
van de
maand

x aantal
vragen beantwoord/
hoeveel tijd in app
gestopt.

na 3 vragen
- je hebt nu
al bijgedragen
aan.

wijst daar:
5% werkdruk
verlaagd

Humor
= Belangrijk

"Race tussen
Collega's"
x heeft al zoveel
bijgedragen aan...

quote of the day
"voor jezelf zorgen
is nooit vervelend
geweest..."

iedere keer andere
Quote bij het openen
app.

"If you get tired,
learn to rest, not
to quit"

app openen anders per uur
van de dag (bijv. 'scholend' een gifje
dat iemand geeft.)

Afbeelding 18 - How might we 7

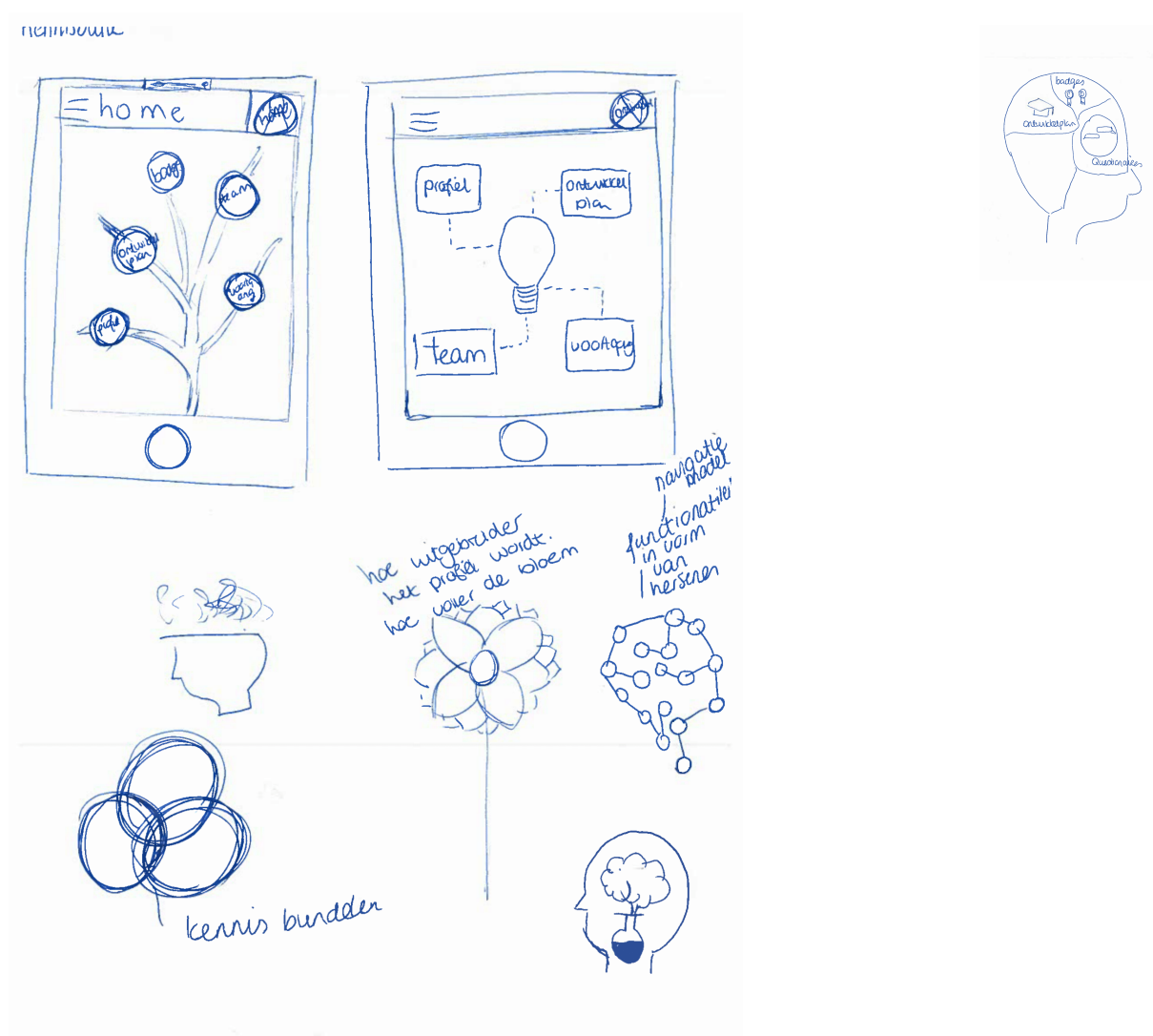
Bijlage J – Conceptschetsen

In deze bijlage zijn de gemaakte conceptschetsen weergegeven.

J.1 Kennisbank

Dit concept draait om kennis. Kennis in de vorm van drie punten: ontwikkeling van de gebruiker, elkaar leren kennen en weten wat de voortgang is. Heeft de gebruiker te weinig kennis? Dan wordt hij gestimuleerd om een cursus te doen, of in ieder geval te kijken naar hoe hij zijn horizon kan verbreden. Is er een team gevuld met voor elkaar onbekende mensen? De applicatie zorgt er in dit geval voor dat zowel zakelijk als privé het team elkaar leert kennen. Hoe gaat het project? De voortgang wordt duidelijk inzichtelijk gemaakt en het hele team is hiervan op de hoogte.

Chloe's persona is gefocust is op inhoud, maar ook op elkaar leren kennen. Dit concept biedt haar beide. Thomas is vooral actiegericht, en wilt een duidelijk overzicht hebben. Met dit concept kan hij een duidelijk overzicht communiceren aan de opdrachtgever. Tevens is het voor hem gunstig als zijn teamleden worden gestimuleerd om bij te leren. Victor heeft ook baat bij dit concept, omdat hij er baat bij heeft wanneer de voortgang met één oogopslag inzichtelijk.

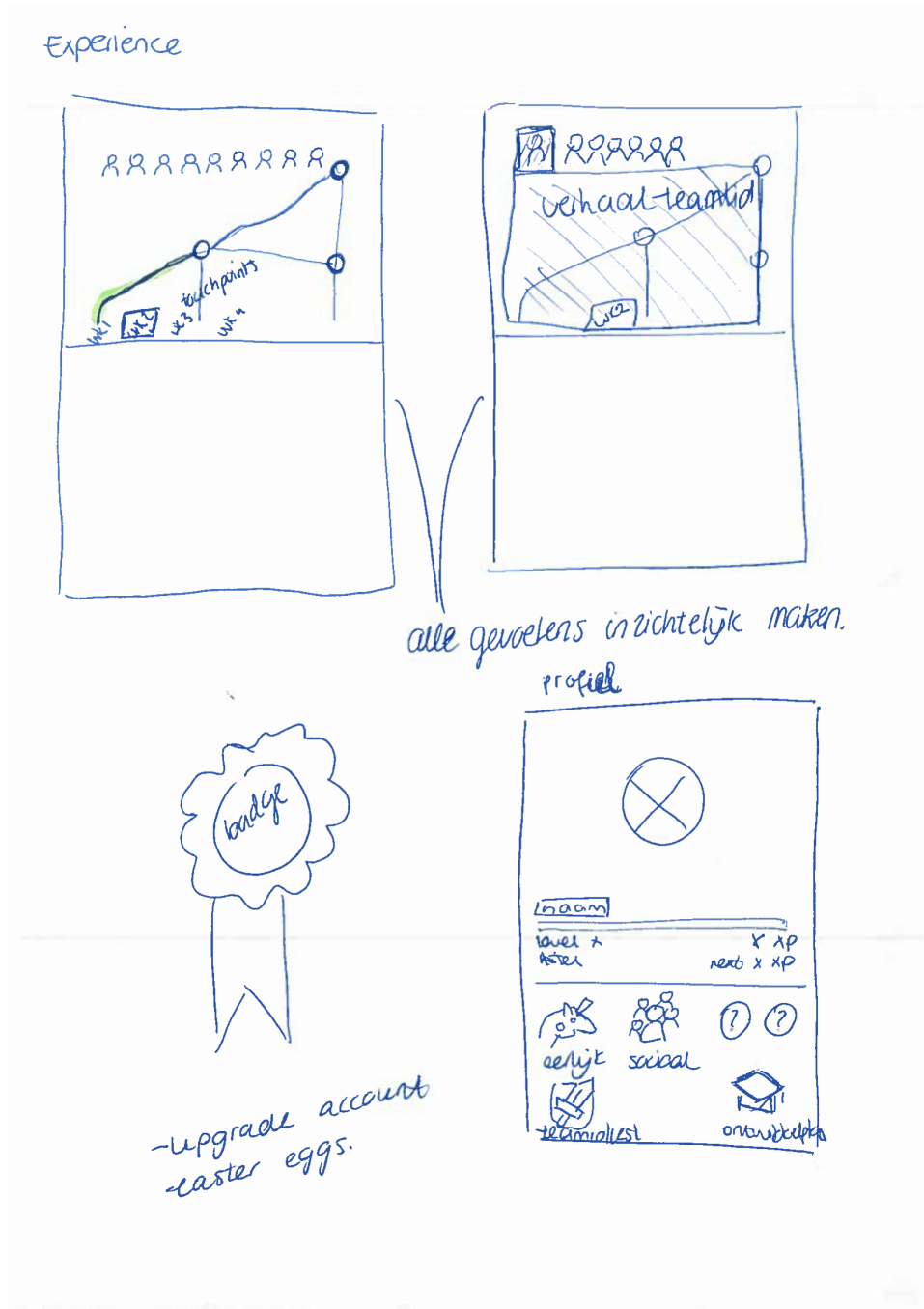


Afbeelding 19 - Concept Kennisbank

J.2 Experience

Dit concept draait om de ervaring die de gebruiker heeft. Het daagt hen uit en belooft hen hier ook voor. Hoe intensiever de applicatie wordt gebruikt, hoe waardevoller deze voor de gebruiker wordt. Gedachten en gevoelens van de gebruiker hebben ook invloed op de gehele ervaring, daarom zijn deze ook van belang bij dit concept.

Chloe hecht waarde aan het hebben van een goede ervaring. Op werkgebied, maar ook persoonlijk. Daarom schikt dit concept zo goed voor haar, die biedt haar beide. Want zij is ervan overtuigd dat een goede ervaring met collega's, leidt tot een goed projectresultaat. Thomas heeft er als projectleider baat bij om te weten hoe tevreden zijn team is.

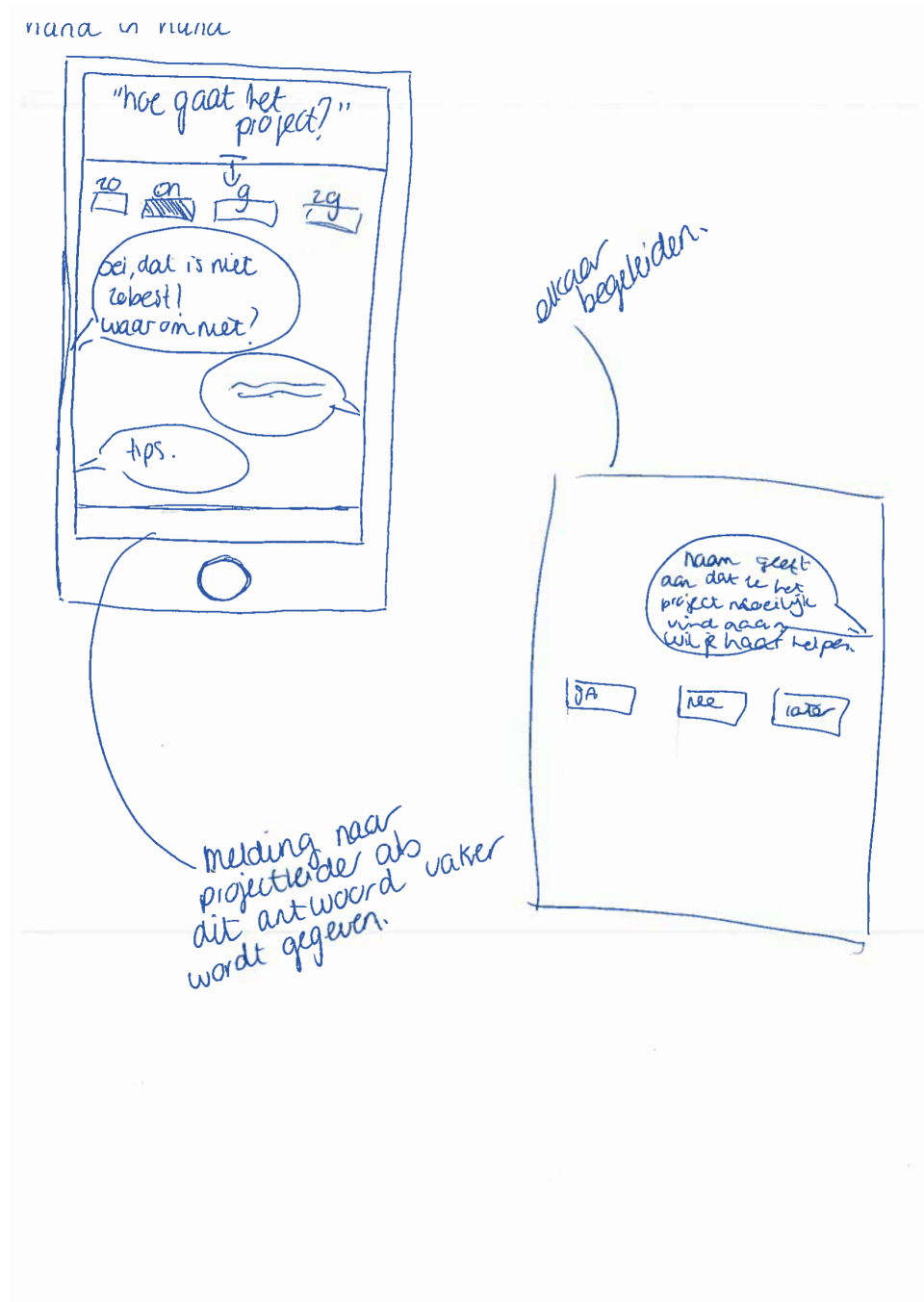


Afbeelding 20 - Concept Experience

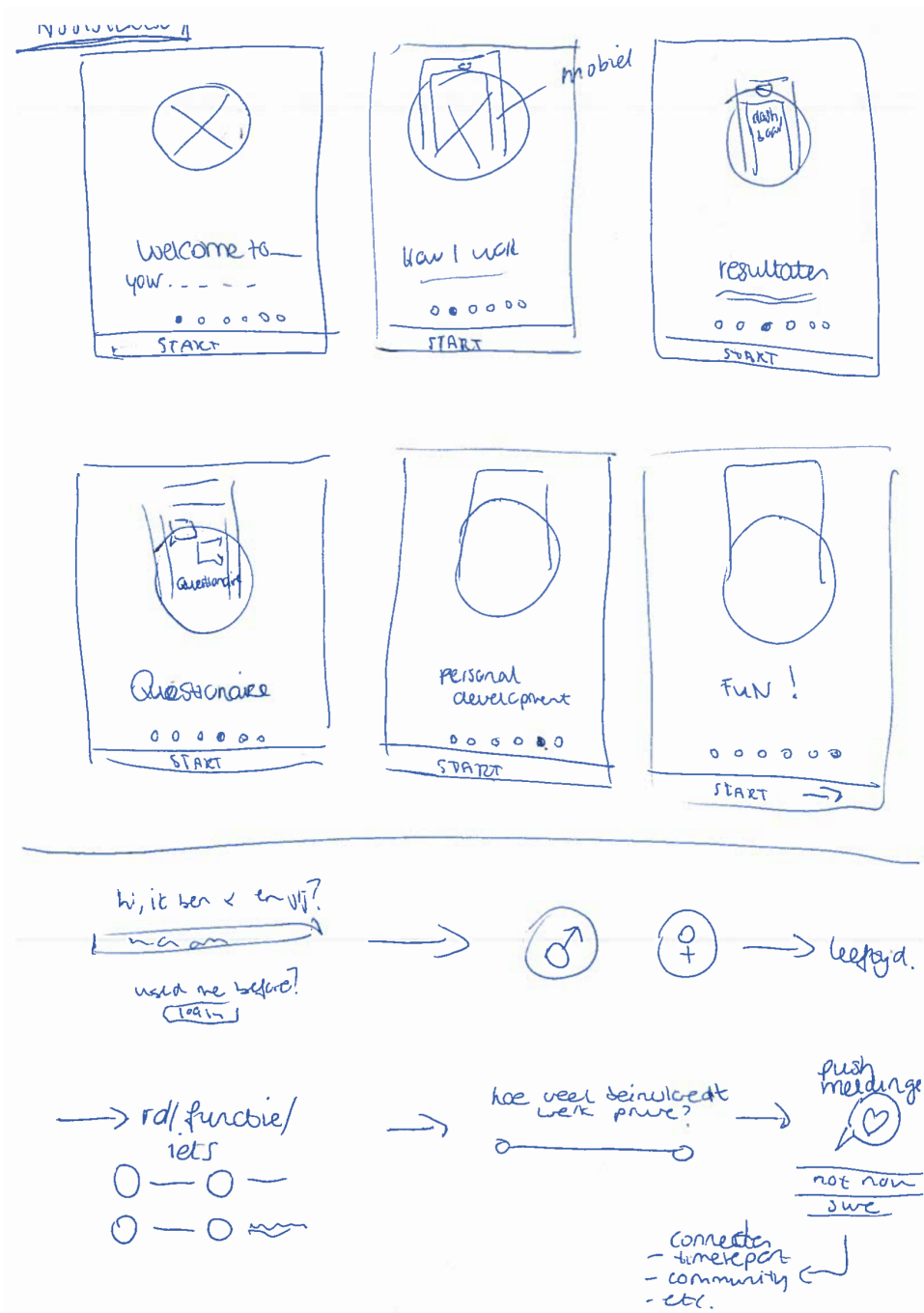
J.3 Hand in hand

Dit concept gaat volledig om het assisteren van de gebruiker. Het systeem helpt om fouten of problemen op te lossen en begeleidt je stap voor stap door het hele proces. Dit gebeurt vrijwillig en op goed vertrouwen van ieder gebruiker. Bij dit concept is het van belang dat er wordt gepraat en geluisterd naar elkaar. Dit om begrip, een gunfactor en wederzijdse interesse te creëren.

Victor is behulpzaam, en ziet er dan ook waarde in wanneer een idee slaagt, omdat men bereid is om elkaar te helpen. Daarnaast geeft Chloe ook om haar medemens, en zij is er op gefocust dat men elkaar leert kennen. Hoe kan dit immers beter door elkaar een helpende hand te bieden?



Afbeelding 21 - Concept Hand in Hand

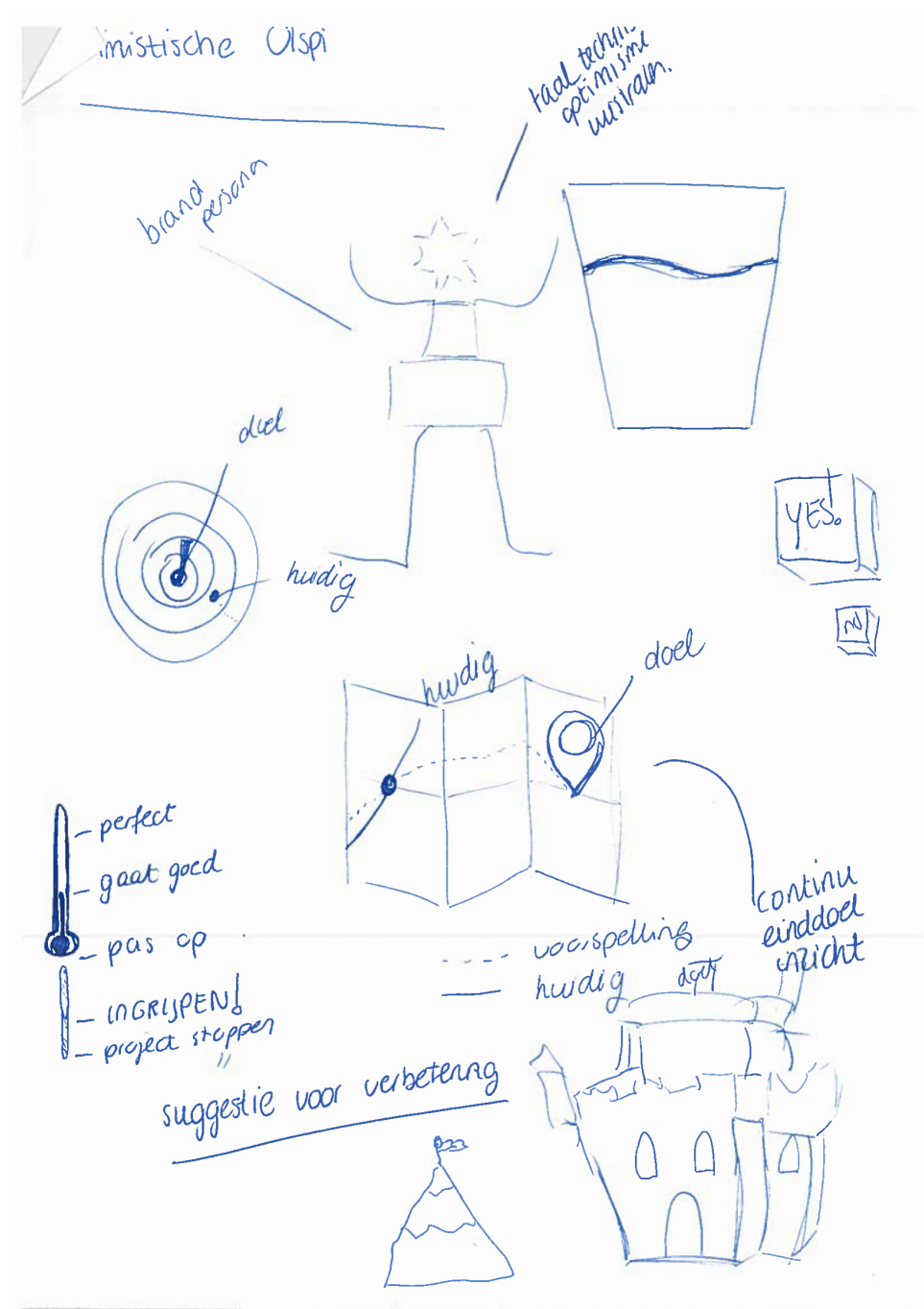


Afbeelding 22 - Concept Optimistische Olspi 1

J.4 Optimistische Olspi

'Olspi' zal altijd zorgen voor een goede eerste indruk. Niet afschrikken met negatieve aspecten maar juist het positieve benadrukken. Ondanks dat Olspi staat voor optimisme, is het wel belangrijk dat hij realistisch blijft. Aangeven waar het fout gaat, maar ook de focussen verleggen naar het verbeteren en oplossen hiervan. Schouders eronder en doorgaan, voorkomen dat een team in een negatieve spiraal terechtkomt. Olspi zal op zijn beurt ook aangeven wanneer het verstandig is om de stekker uit het project te halen, wanneer de kans van slagen niet meer aanwezig is.

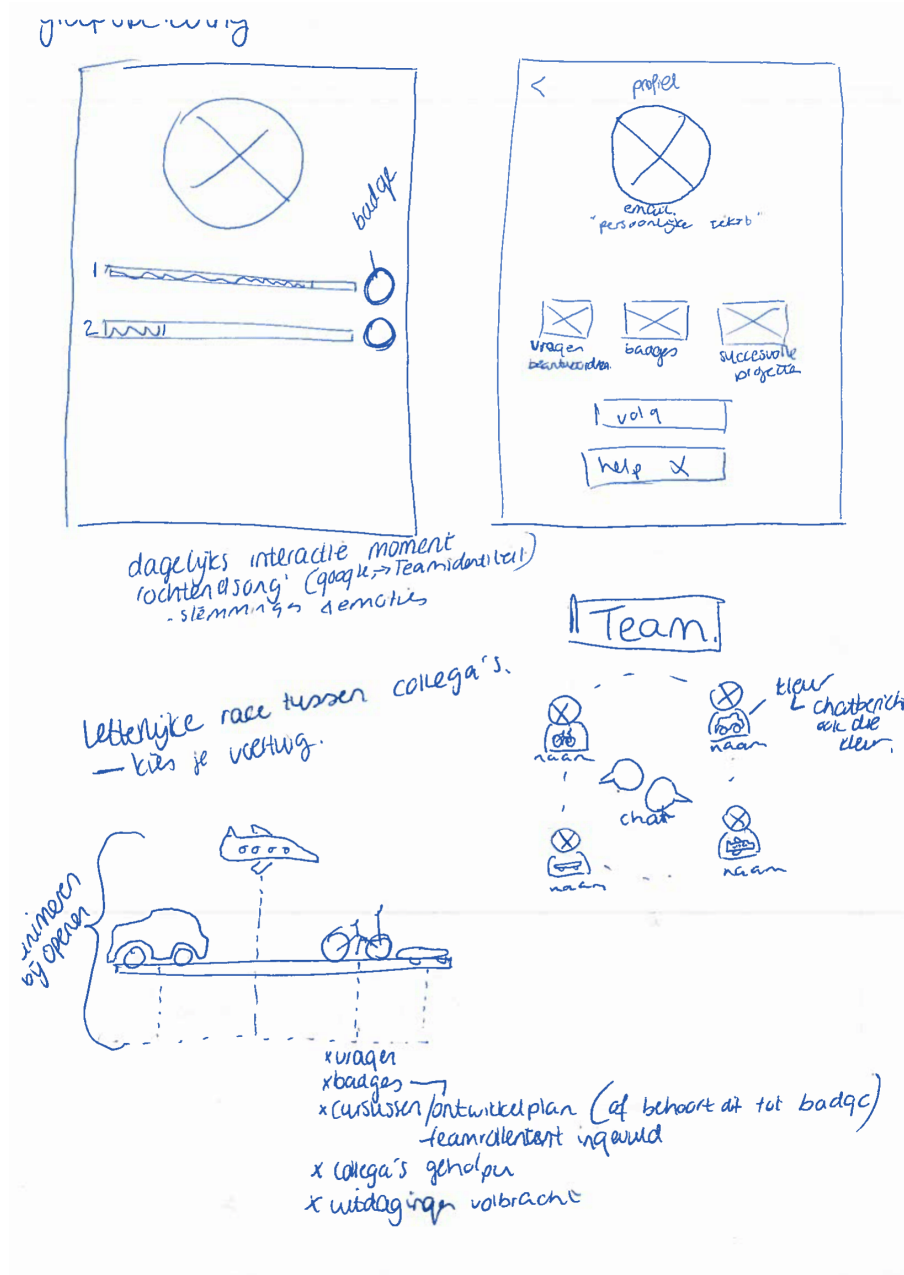
Victor is gefocust op een haalbaar resultaat. Dit concept kan dit waarborgen door optimistisch, maar ook realistisch te zijn. Chloe kan nog weleens moeite hebben om praktische bezwaren te zien; wanneer iemand deze op een bord presenteert, kan ze er moeilijk omheen. Dit concept draagt er aan bij dat Chloe haar zwakke punt in de gaten wordt gehouden.



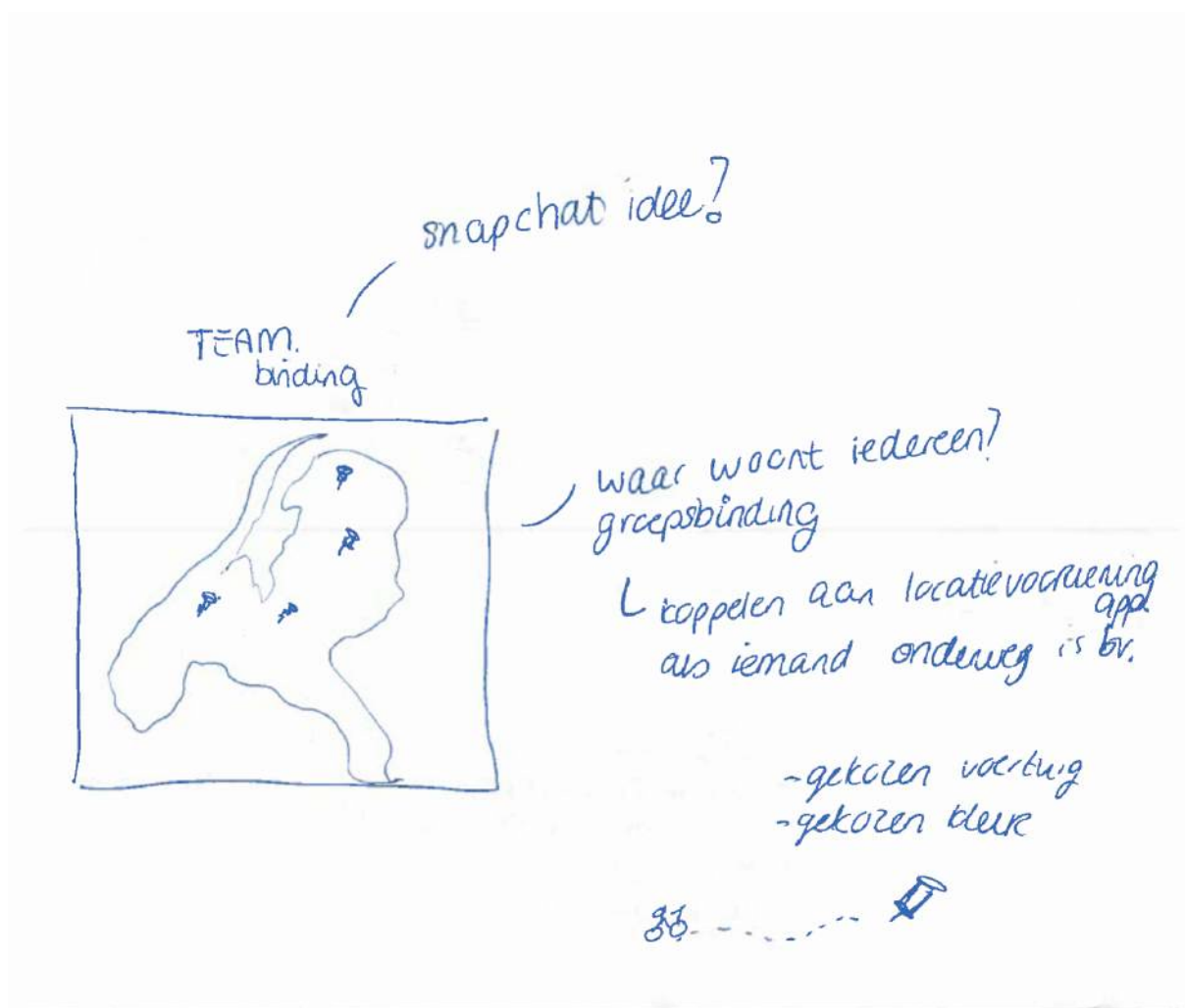
Afbeelding 23 - Concept Optimistische Olspi 2

J.5 Groepsbeleving

In dit concept draait het erom dat gebruikers elkaar stimuleren in het gebruik. Als projectteam moet je samen de klus klaren en elkaar motiveren, en dit is ook de uitgangspunt van dit concept. "Teamlid A heeft al X aantal vragen beantwoord, haal jij hem in?" Ook in persoonlijke ontwikkeling draagt dit concept een steentje bij, zo wordt er bijvoorbeeld inzichtelijk gemaakt welke cursussen een teamlid volgt of gaat volgen. Het spelelement in dit concept is ook niet onbelangrijk, hoeveel uur nog tot de volgende actie ontgrendeld wordt? Op deze manier wordt de gebruiker gestimuleerd om de applicatie te blijven openen. Dit concept schikt voor ieder persona. Omdat Chloe 'samen' als uitgangspunt heeft, schikt deze het best voor haar. Samen de klus klaren, samen elkaar leren kennen, samen verantwoordelijk zijn. Thomas daarentegen houdt van actie ondernemen, binnen dit concept kan hij de competitie aangaan door uitdagingen te voltooien. Daarnaast krijgt Victor hier ook iets voor terug, hij ziet alles van het team wat voor hem werkt. De tevredenheid, hoe het er onderling aan toe gaat en welke zakelijke stappen er worden ondernomen.

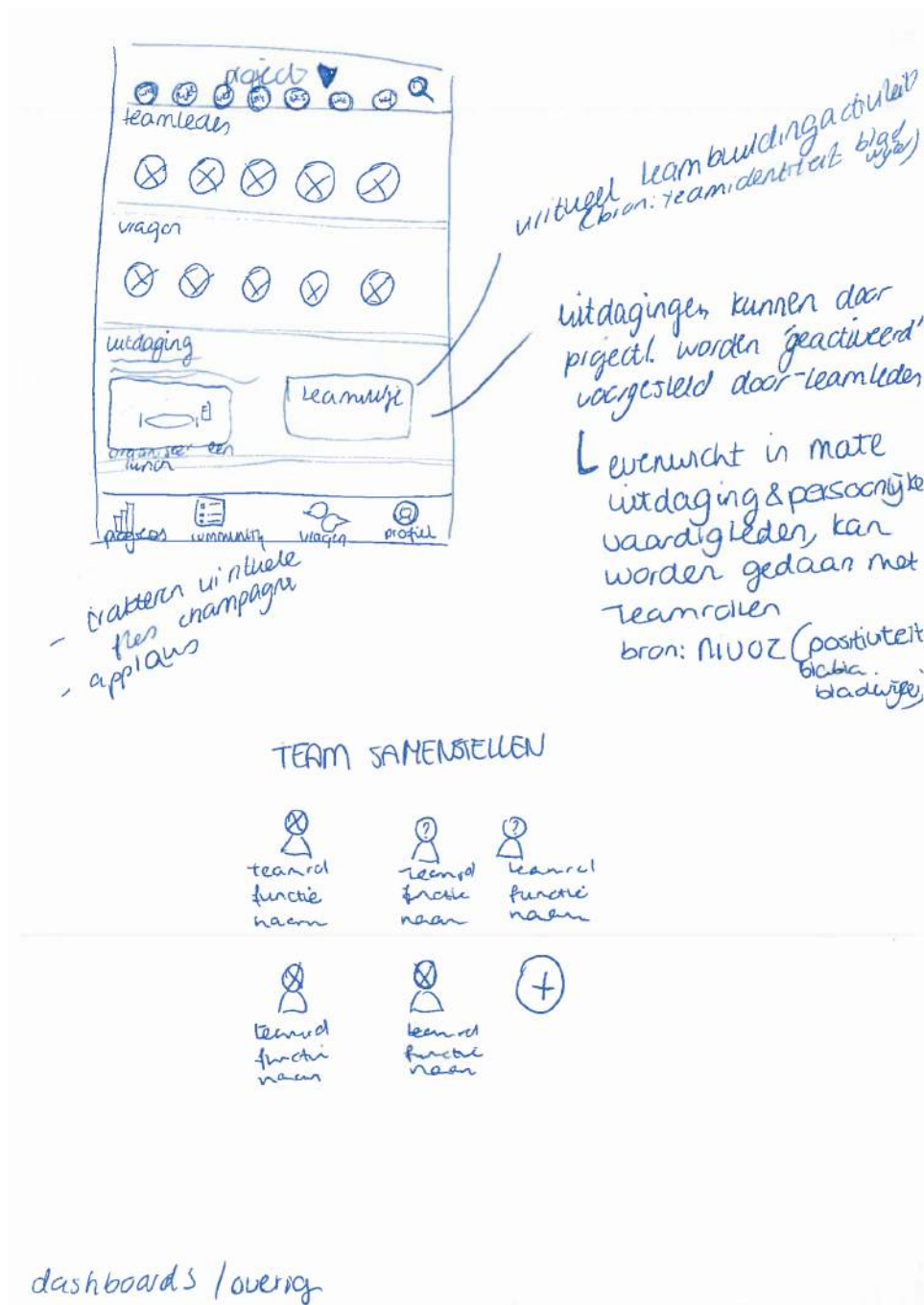


Afbeelding 24 - Concept Groepsbeleving 1



Afbeelding 25 - Concept Groepsbeleving 2

J.6 Overig



Afbeelding 26 - Overige conceptschetsen

Bijlage K – Conceptbespreking

K.1 Ronald Heijningen

Groepsbeleving +

- Nu doe ik mee aan een community, met zuinig en veilig rijden.
 - o Ben gevoelig voor rewarding, competitie.
- Informatie vergaren (lijkt) hiermee op de achtergrond geschoven te worden.

Teambuilding idee.

- Feedback voor hetgeen wat je erin stopt.
 - o Terugkoppeling op totale resultaten, ook zien wat anderen hebben gedaan.
- Badges voor hardlopen, gouden medailles, motiveert wel.
- Denk dat het ook wel goed is om te laten zien wanneer iemand voor het laatste app heeft gebruikt.
 - o Wanneer heeft die het laatste een goede handeling gedaan.
- Nog 3 vragen en je ontgrendelt dit.

Hand in hand +

Hangt er vanaf hoe groot een project is. Heb je het met tientallen teamleden, is het goed als je in een app kan zien wie de collega's zijn. Laat iedereen eigen stuk invullen, iemand heeft formele rol en hobby. Persoonlijk vlak met iemand om kan gaan.

Optimistisch -

Gaat misschien tegenwerken als iemand geen goed project heeft. Ze willen dan niet alleen maar goede punten zien, maar ook juist zien wat gaat er fout. Dan gaan alleen de blijde mensen de app gebruiken en krijg je misschien juist een vertekend beeld.

Overig

Ziet bij grote bedrijven dat er verschillende projecten naast elkaar draaien. Matrix omdat verschillende medewerkers in verschillende projecten meedraaien.

Zo'n tool biedt dan totaal overzicht van wie doet wat.

Kan terug vinden wie er voor wat verantwoordelijk is.

Forum opzetten. Teamchat.

Cardsorting (voor de cardsorting, zie bijlage M.2.1 Cardsorting Resultaat Ronald Heijningen)

Contact -> ons helpt ons

Info > praktisch

CRUD> create read update delete

Vraag 1 hmw

Het 1 hoeft het ander niet uit te sluiten.

Bij een test word je al verplicht na te denken. Het stelt je in staat om keuzes te maken.

Je kunt heel veel werk voor iemand doen, door suggesties te geven waar die dan uit kan kiezen.

Wat vind ik leuk, waar krijg ik energie van.

Iedereen heeft binnen een project verschillend plezier in hun werk, 1 wilt uitjes, lachen met de lunch, ander is veel meer prestatiegericht. Kunnen we het op tijd leveren, daar krijgt iemand anders energie van. Met elkaar iets bereiken waarvan je eerst niet dacht dat het mogelijk was.

Vraag 5.

Ik geef op persoonlijk vlak iets vrij als ik iemand al persoonlijk ken.

Maar dat kan dus juist door te zien met wie je kunt bonden.

Persoonlijke informatie is alleen zichtbaar voor de directe collega's waarmee je werkt.

Bv. Fifa. Dat er iedere keer spelers te koop worden aangeboden. Hoe meer je speelt, hoe meer je krijgt hoe meer spelers je kunt kopen. Voortdurende drive om terug te komen naar een spel.

Vraag 6:

Vorm van een film, waarin je ziet dat mensen het product gebruiken en daar enthousiast van worden.

K.2 Janus van Vuuren

Groepsbeleving

- Geloof echt dat gamification enorm kan werken.
- Kan je met minder uitdaging veel meer resultaat behalen
- Je kunt op een handige leuke manier uitdaging doen, maar, wie bepaalt de punten?
 - o Projectleider / teamlid
 - o Laten reviewen door een ander teamlid?
- Binnen mijn team nu zou dit heel snel gebruikt worden.
- Daadwerkelijke beloning? Denk dat karma punten genoeg zijn.
- Inchecken waar je bent:
 - o Kantoor
 - o Thuis
 - o Maakt het zien van wie thuiswerkt / bereikbaar is heel toegankelijk
 - o Push bericht: "He waar werk je vandaag"
 - o Week indelen in je profiel. Ma/di/wo/do/vri thuiswerkdag.

Kennisdeling

Betwifel hoe haalbaar dit is

Visualisatie

- Moet er sexy, gelikt uit zien.
- Gemaakt ontwerp: leuk! Ziet er al gelikt uit.

Voorkeur

- Race echt onwijs vet
- Beste concept is rondom groepsbeleving:
 - o Kijk eens naar Waze navigatie app
 - o Af en toe vind je daar een snoepje onderweg > easter egg
 - o Groeit daarin ook in rang, misschien eens naar kijken.

Optimistisch

- Degene die projecten kunnen omdraaien naar het positieve; zijn helden
 - o Jij hebt nu allemaal taken gedaan, waardoor het project weer loopt.
- Kan wel veel toegevoegde waarde hebben, om mensen te belonen die het project weer succesvol hebben gemaakt.
- Held.
 - o Psychologisch spelletje, expres dingen fout laten gaan, de held lost het op.
 - o Werd bij belastingdienst gedaan
 - o 'brandweermannen syndroom'.

- Cultuur versterken.
- Voorkomen van een probleem ook voor belonen.

Voorstellen voor termen:

- 'held van de maand'.
- 'redder in nood'
- Over de top benamingen.

Cardsorting

Zie bijlage M.2.2 Cardsorting_Resultaat_Janus van Vuuren

K.3 Jouke Langhout

Eerste gedachten na 'presentatie':

- Gaan mensen dat doen, hier binnen de organisatie?
- Relevant voor een project, bewust zijn wat voor mensen je in een project hebt.
- Waarom slagen projecten soms wel, soms niet.
 - o Heeft te maken met mensen die je bij elkaar hebt en of ze elkaar willen helpen.
 - o Vaak nu geen tijd voor samenstelling, een project is vaak actiegedreven terwijl veel binnen een project erover gaat hoe je met elkaar samenwerkt.
- Waar gaan dingen mis als je niet op 1 lijn zit
 - o Als je klant merkt dat je niet op 1 lijn zit, dan verliezen zij vertrouwen,
- Profiel schetsen
 - o Eigenschappen

Werkomgeving:

- Het gaat vaak mis in omgevingen waar mensen het moeilijk vinden om aan te geven of iets goed gaat, of juist niet.
- In scrum teams bv, heb je bv een retrospectieve, wat gaat goed of beter. Wordt nu vaak met smileys gedaan, ga je er wel of niet wat mee doen.
- Ga je wat minder zitten op de waan van de dag, vervelend telefoontje, zwaar weekend etc.

Voorkeur concept: kennisbank

Denk dat die heel relevant is. Binnen een project alle kennis borgen, is denk een hele goede.

Staat of valt bij de bereidheid van mensen om alles op deze manier te werken.

- Hoe meer je doet, hoe meer punten je verzameld. < linkedin ssi.
- Als projectmanager bv ziet, van relatief weinig punten binnen een team, zijn er dus weinig mensen bezig met hun data delen. Het laatste wat je wil, is dat als mensen dit niet doen, dat je project niet succesvol loopt.

Joukes mening

- Ik wil best wel dingen brengen, als ik ook dingen kan halen.
- Ik wil ook informatie kunnen halen, staat of valt als de rest dat ook doet.
- Voor mij met name kennisbank relevant
- Zien we bepaalde trends en gaan we de goede kant op, optimistisch.

Resultaten en voortgang wat iedereen doet moet transparant zijn. Iedereen moet hetzelfde zien. Projectleider/teamlid.

- Op het moment dat je echt samen met een opdrachtgever een project doet, mag de opdrachtgever ook dit inzien.
 - o Klant/leverancier verhouding dan opdrachtgever niet (alleen resultaat is belangrijk),
 - o Partnership, dan opdrachtgever wel.

Cardsorting (Voor de cardsorting zie bijlage M.2.3 Cardsorting Resultaat Jouke Langhout

Label kennis: wat meer statisch

Label samenwerking: wat meer de interactie.

Anonimiteit kwestie:

Anoniem vragen beantwoorden, zou ik er niet eens in doen.

Klachten moet je niet met een systeem willen faciliteren, daarom niet anoniem. Zeker binnen een klein project.

Creëert een schijn zekerheid, als 1 iemand zegt dat het anoniem wordt in een team, moet alles anoniem worden. Als je 9/10 niet anoniem invullen en 1 iemand wel, wat is dan anoniem. Los je wel echt een probleem daarmee op.

Idee:

- Red alert / brandalarmknop. Buiten het proces om, kan ik mijn concern melden.
- Major concern melden is altijd anoniem.

Is er geen ruimte voor klachten etc. dan kun je het misschien wel anoniem inrichten.

Anonimiteit is een ongezonde basishouding, zou niet moeten hoeven.

Is iets of in persoonlijke sfeer tussen collega's. Of blijkbaar dat je niet kunt zeggen wat je wil.

- Smileys beantwoorden.

Graag mij benaderen voor eindpresentatie.

K.4 Merel Bruckwilde

Waar voeren jullie nu een healthcheck op uit?

- Allerlei verschillende aspecten.
- Is ook heel politiek, de waarheid kan op verschillende manieren worden verteld.
- Ik heb het gevoel dat niet iedereen weet wat een deliverable is.
 - o Weten ze waar hun klus/taak naartoe leidt. Ik heb mijn (kleine deel) behaald.

Wat vind ik nog interessant

- We gaan het niet halen, want samenwerking
- f medewerkers niet competent.
- Wat heb je er zelf aan dat je het doet en invult.

Groepsbeleving

- Beloning belangrijk
 - o Na drie weken bijvoorbeeld al een bol.com. of lunch.
 - o Creëer je uitspraak mee: "Ik wil ook wel een bol.com bon" < dan moet je meedoen aan de app.
- Ik zou het wel gebruiken

Anonimiteit?

- Gaat het over personen, wil je aangeven wat je slecht vindt. Ga je het dan liever maken omdat het niet anoniem is?
- Ik zou zeggen maak het anoniem.
- Zijn toch stiekem achteraf dingen waarvan je denkt, komt het daar en daar door.
- Wat levert de eerlijkste resultaten op? Volgens mij anoniem.

Meerwaarde?

Als het werkt wel, denk dat het goed is om een tussentijdse meetmoment te hebben, gebaseerd op de input van de medewerkers binnen het project.

Opdrachtgever

- Opdrachtgever geen inzicht hierin, dit is intern, naar klant heb je politiek aspect.
- Je gaat het fixen als iets verkeerd gaat, daar hoeft de klant niks van te weten.
- Opdrachtgever intern, dus CGI, dan wel.
- Externe opdrachtgever niet.

Cardsorting

Zie bijlage M.2.5 Cardsorting_Resultaat_Merel Bruckwilder

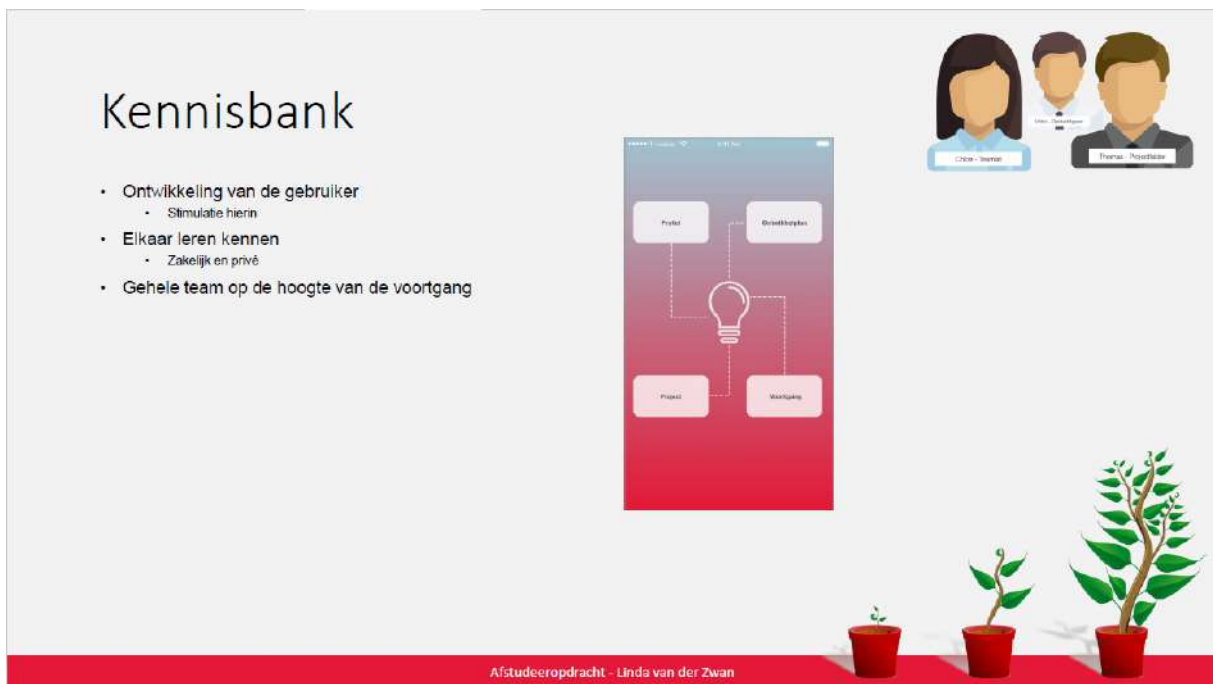
Overig

- Hoe neem je mee als iemand 3 weken mee doet aan een project dat een aantal jaar duurt.

Mag weer opnieuw benaderen.



Afbeelding 27 - Conceptpresentatie dia 1



Afbeelding 28 - Conceptpresentatie dia 2

Experience



- Ervaringen
- Applicatie wordt waardevoller naarmate er meer tijd in wordt gestoken
- Gedachten en gevoelens
- Persoonlijke badges



upgraded account
easter eggs

Afstudeeropdracht - Linda van der Zwan

Afbeelding 29 - Conceptpresentatie dia 3

Hand in hand



- Assisteren van de gebruiker
- Introductie van de applicatie
- Elkaar begeleiden
- Gunfactor en wederzijdse interesse

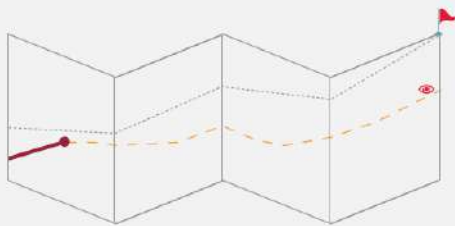


Afstudeeropdracht - Linda van der Zwan

Afbeelding 30 - Conceptpresentatie dia 4

Optimistische Olspi

- Goede eerste indruk
- Realistisch
- Focus leggen op oplossingen
- Altijd doel voor ogen

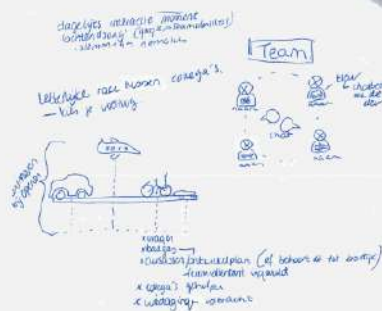


Afstudeeropdracht - Linda van der Zwan

Afbeelding 31 - Conceptpresentatie dia 5

Groepsbeleving

- Elkaar stimuleren in gebruiken applicatie
- Persoonlijke ontwikkeling
- Race met collega's
- Binden met collega's



Afstudeeropdracht - Linda van der Zwan

Afbeelding 32 - Conceptpresentatie dia 6

Bijlage M – Cardsorting

M.1 Voorbereiding

Projecten Toevoegen/verwijderen	Teamleden Toevoegen/verwijderen	Profiel	Teamrollentest afnemen
Teamrollentest resultaten	Anoniem vragen beantwoorden	Beschikbaarheid van jezelf aangeven (IBA)	Connectie maken met teamleden / collega's
Beantwoorden van vragen	Toelichting geven op vragen	Vragen overslaan	Verdiende badges
Visuele weergave van de voortgang	Hulpfunctie / uitleg	Teamleden bekijken	Chatten met team
Persoonlijk ontwikkelplan (test, andere mogelijkheden?)	Uitdagingen (organiseer teamuitje/lunch etc.)	Ter ondersteuning van groepsbinding: _____	Ter ondersteuning van groepsbinding: _____
Ter ondersteuning van groepsbinding: _____	Ter ondersteuning van groepsbinding: _____	Ter ondersteuning van groepsbinding: _____	Ter ondersteuning van groepsbinding: _____
Gevoel over project aangeven	Touchpoints aangeven (vergadering gehad, teamoverleg etc.)	Voorspelling voor het verloop van het project	Suggesties ter verbetering van het project
Hobby's, interesses (persoonlijke factoren)	Werkervaring, functie (zakelijke factoren)	Contactgegevens teamlid	Contactgegevens opdrachtgever
Contactgegevens projectleider	Cursus voorstellen	Events die plaatsvinden mbt tot jouw expertise	Zien wat een teamlid doet

Unlocken van bepaalde activiteit / beloning	Daadwerkelijke beloning ipv badges	Doelen (Zakelijk)	Doelen (Persoonlijk)
Tips / tricks	Teamlid van de maand		

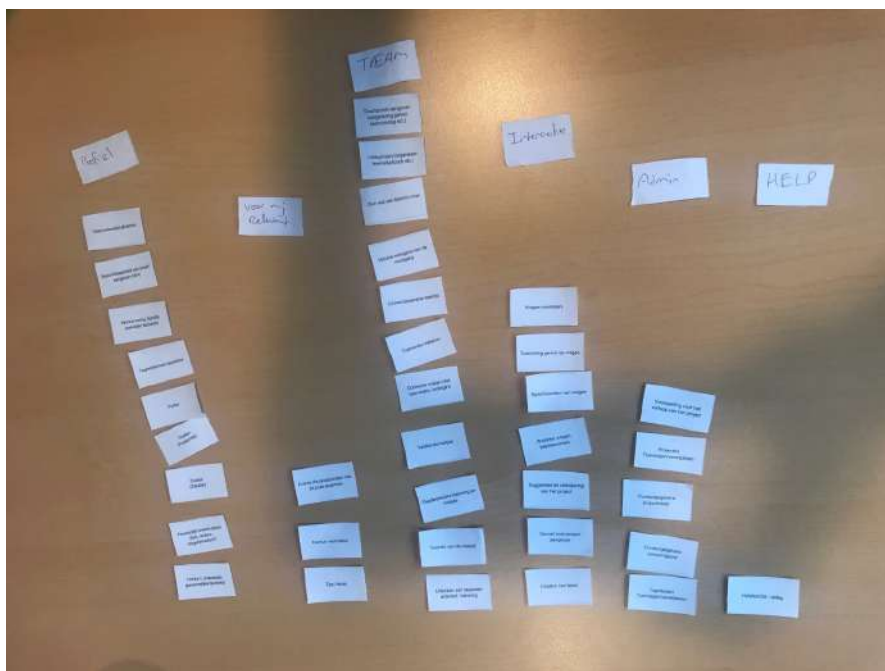
M.2 Resultaat

M.2.1 Ronald Heijningen



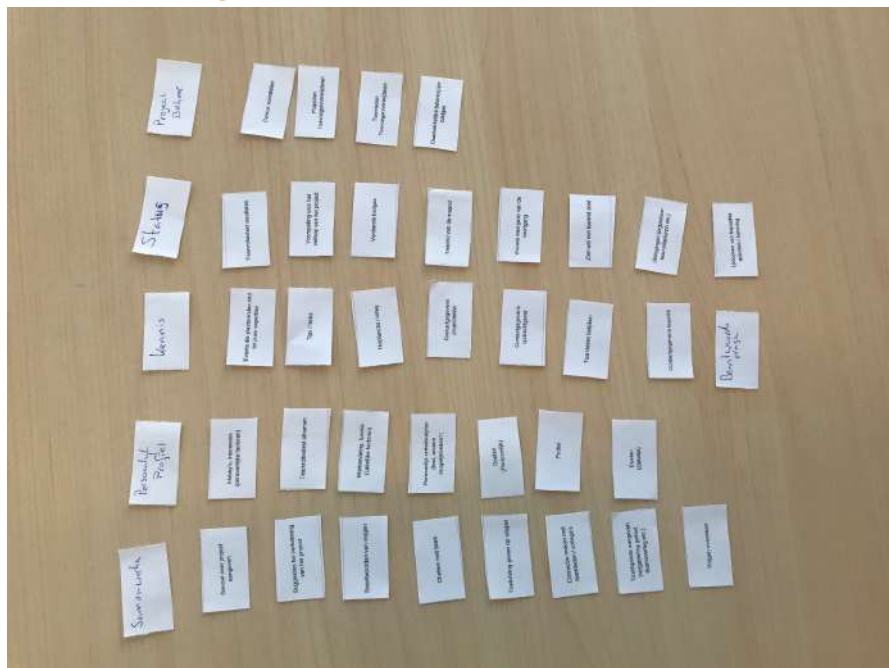
Afbeelding 33 - Cardsorting Ronald

M.2.2 Janus van Vuuren



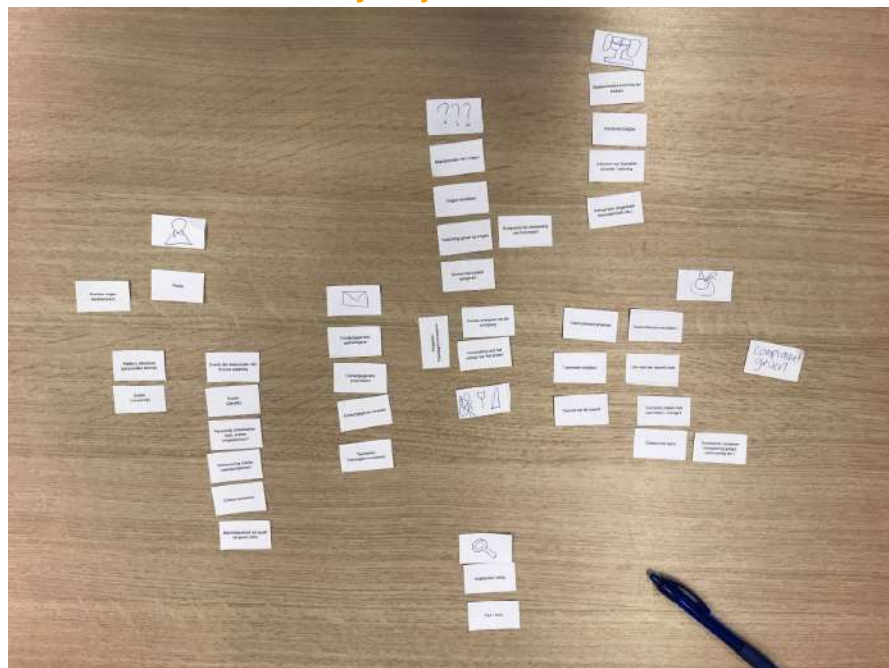
Afbeelding 34 - Cardsorting Janus

M.2.3 Jouke Langhout



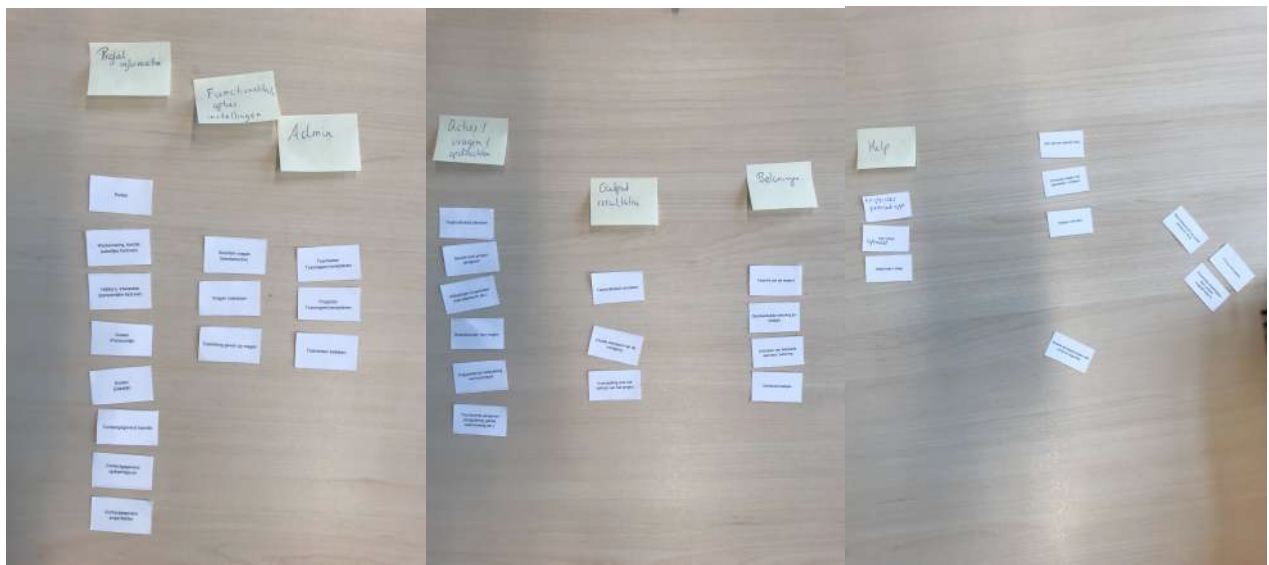
Afbeelding 35 - Cardsorting Jouke

M.2.4 Leon Dohmen en Kelly Meijers



Afbeelding 36 - Cardsorting Leon en Kelly

M.2.5 Merel Bruckwilder



Afbeelding 37 - Cardsorting Merel

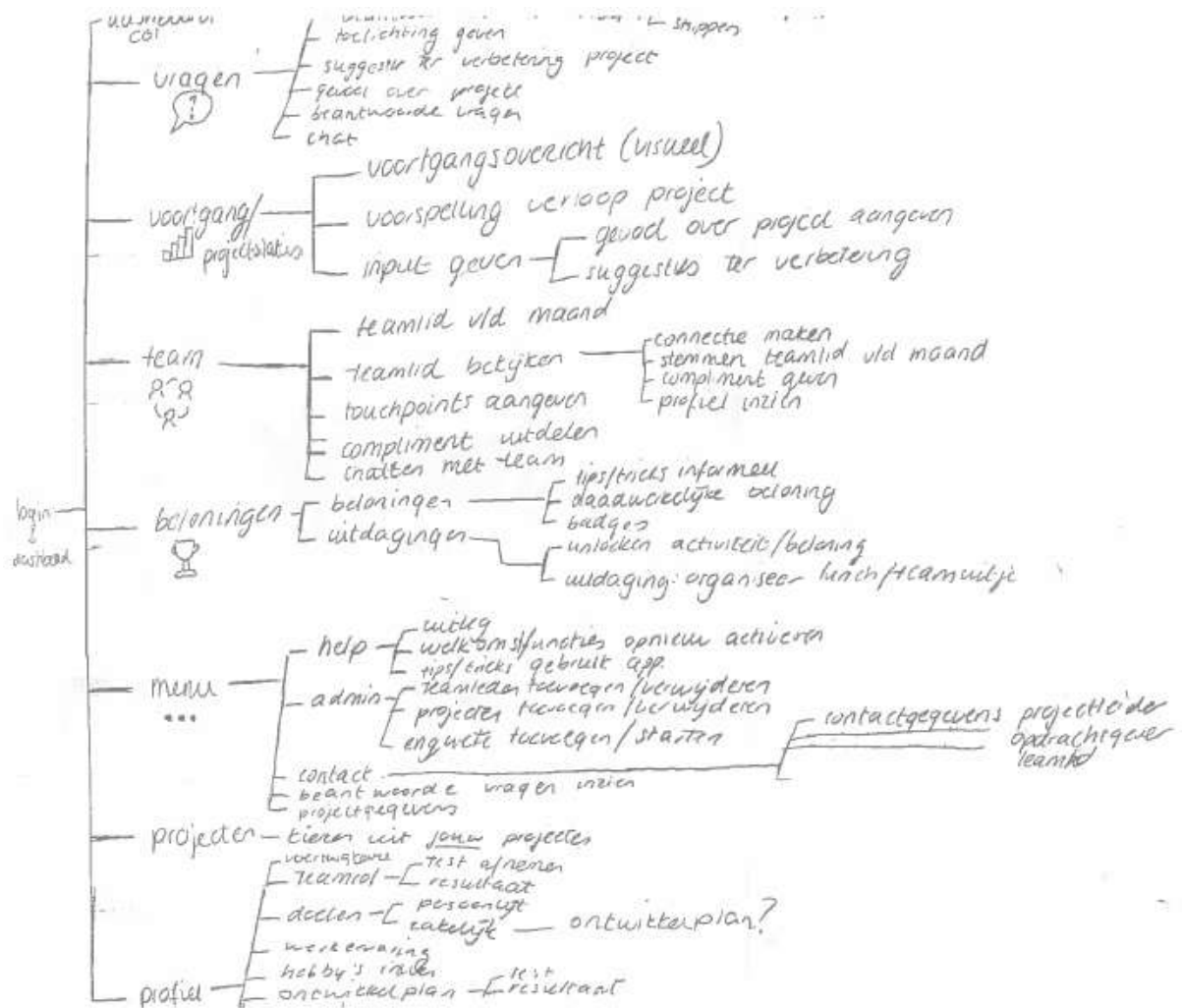
M.3 Conclusie

Gebruikte termen

Categorie	Gebruikte term	
Profiel	Profiel	
	Persoonlijk profiel	Ontwikkeling
	Profiel informatie	
Beloningen	Systeem leuk	
	Status	Team
	Beloningen	
Vragen	Contact	???
	Samenwerken	Interactie
	Acties / vragen / opdrachten	
Projectbeheer	Basis CRUD functie	
	Projectbeheer	Admin 2x
Hulpfuncties	Contact	
	Kennis	Help 2x
Team	Info	
	Status / kennis	Team
Contactgegevens	Contact	
	Kennis	Team / admin
Voortgang visualisatie	Output / resultaten	
	Status	Team
	Projectstatus	

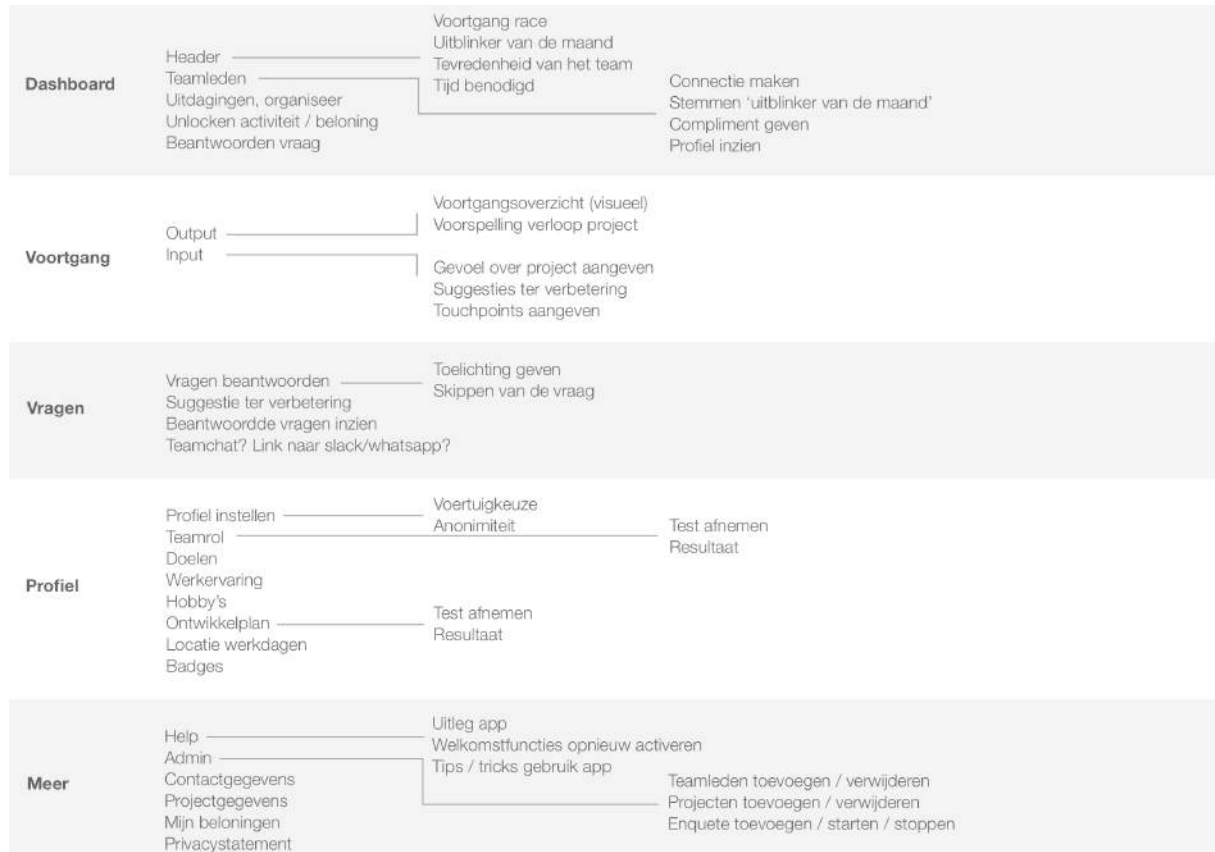
Bijlage N – Sitemap

N.1 Versie 1



Afbeelding 38 - Sitemap 1

N.2 Versie 2



Afbeelding 39 - Sitemap 2

Bijlage O – Systeemeisen versie 1

O.1 Functionele systeemeisen

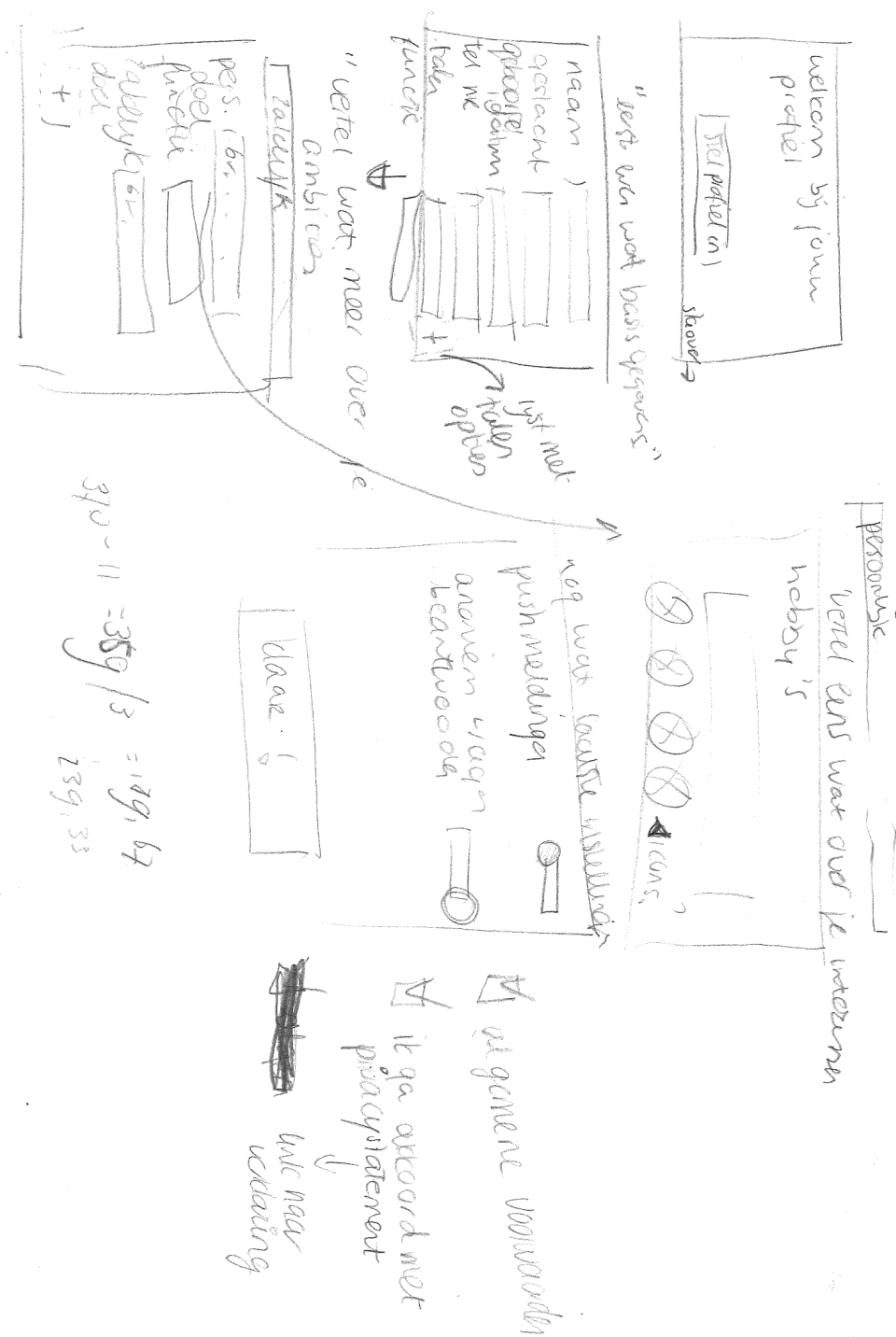
Nr.	Label	Stakeholder	Systeemeis	Prio
1	Projecten	Projectleider of admin	Het systeem moet het mogelijk maken om nieuwe projecten toe te voegen.	Must
2	Projecten	Projectleider of admin	Het systeem moet het mogelijk maken om oude projecten te archiveren.	Must
3	Teamleden toevoegen	Projectleider of admin	Het systeem maakt het mogelijk om teamleden toe te voegen aan een project	Must
4	Teamleden verwijderen	Admin	Het systeem maakt het mogelijk om teamleden te verwijderen van een project	Must
5	Account aanmaken	Iedereen	Het systeem moet iedereen die toegang heeft tot de applicatie een account aan laten maken.	Must
6	Feedback geven	Projectleider en teamlid	Het systeem moet de mogelijkheid geven om feedback te geven	Must
7	Zelfstandig gebruik	Iedereen	Het systeem moet voor iedereen zelfstandig te gebruiken zijn	Must
8	Feedback toelichten	Projectleider en teamlid	Het systeem moet de mogelijkheid geven om feedback tot te lichten	Must
9	Vragen toevoegen en archiveren	Projectleider of admin	Het systeem moet de mogelijkheid geven om een vraag toe te voegen of te archiveren	Must
10	Enquête maken, starten en stoppen	Projectleider of admin	Het systeem moet de enquête kunnen starten of stoppen	Must
11	Data analyseren	Projectleider	Het systeem moet de data die wordt vergaard analyseren en visueel weergeven met alle details (toelichtingen etc.)	Must
12	Data analyseren	Opdrachtgever en teamlid	Het systeem moet de data die wordt vergaard analyseren.	Must
13	Data analyseren	Iedereen	Het systeem moet de analyse visueel weergeven.	Must
14	Data analyseren	Projectleider	Het systeem moet de visuele weergave, vergelijken met het model van Leon Dohmen om zo een voorspelling te kunnen maken.	Must
15	Data analyseren	Iedereen	De interface geeft de benodigde vragen voor het analyseren van data weer.	Must
16	Bevoegdheden beheren	Projectleider of admin	Het systeem moet de bevoegdheden kunnen veranderen. De functies van stakeholders moeten kunnen veranderen.	Must
17	Teamrollentest	Iedereen	Het systeem moet voor iedere stakeholder een teamrollentest beschikbaar maken	Must
18	Profiel	Iedereen	Het systeem geeft de mogelijkheid om een persoonlijk profiel in te richten	Must
19	Profiel	Iedereen	Het systeem geeft iedereen de mogelijkheid om de test af te nemen voor het bepalen van zijn teamrol.	Must

20	Profiel	Iedereen	De interface toont iemands profiel	Must
21	Anoniem	Teamlid	Het systeem geeft de mogelijkheid om als gebruiker anoniem feedback te geven	Must
22	Vraag overslaan	Projectleider en teamlid	Het systeem moet het mogelijk maken om een vraag over te slaan	Must
23	Beschikbaarheid	Projectleider en teamlid	Het systeem laat zien wie er beschikbaar is voor een project	Must
24	Werkervaring	Iedereen	Het systeem geeft iedere gebruiker de mogelijkheid om aan te geven hoeveel werkervaring hij heeft.	Must
25	Status	Iedereen	De interface toont lopende projecten van de gebruiker	Must
26	Status	Iedereen	De interface toont voltooide projecten van de gebruiker	Must
27	Status	Iedereen	De interface toont meer informatie over de projecten van de gebruiker - De huidige status - Wie betrokken zijn binnen het project - De functie van de betrokkenen - De teamrol van de betrokkenen	Must
28	Suggestie	Projectleider en teamlid	Het systeem maakt een suggestie van personen die op basis van teamrol en/of werkervaring binnen een team zouden passen	Should
29	Data analyseren	Projectleider	Het systeem geeft op basis van voorgaande data een suggestie voor verbetering	Should
30	Profiel	Iedereen	Het systeem maakt het mogelijk om iemands profiel op te slaan, een connectie te maken	Should
31	Feedback geven	Projectleider en teamlid	Het systeem geeft keuze tussen het beantwoorden van een keuze vraag of toelichting geven	Should
32	Push melding	Iedereen	Het systeem geeft een push melding over nieuwe vorderingen, nieuwe teamleden etc.	Should
33	Uitlegfunctie	Iedereen	Het systeem heeft een functie waarin wordt uitgelegd waarom de data / gegeven input van belang is	Should
34	Timereport integratie	Iedereen	Het systeem heeft een integratie met het timereport programma	Should
35	Zelflerend systeem	-	Het systeem is zelflerend. Dit houdt in dat wanneer een project wordt afgerond, de gegeven input gebruikt kan worden om weer een vergelijking mee te maken in de toekomst	Should
36	Verbetervoorstel	Iedereen	Het systeem geeft de gebruiker de mogelijkheid om aan te geven waarop het systeem verbeterd kan worden	Could

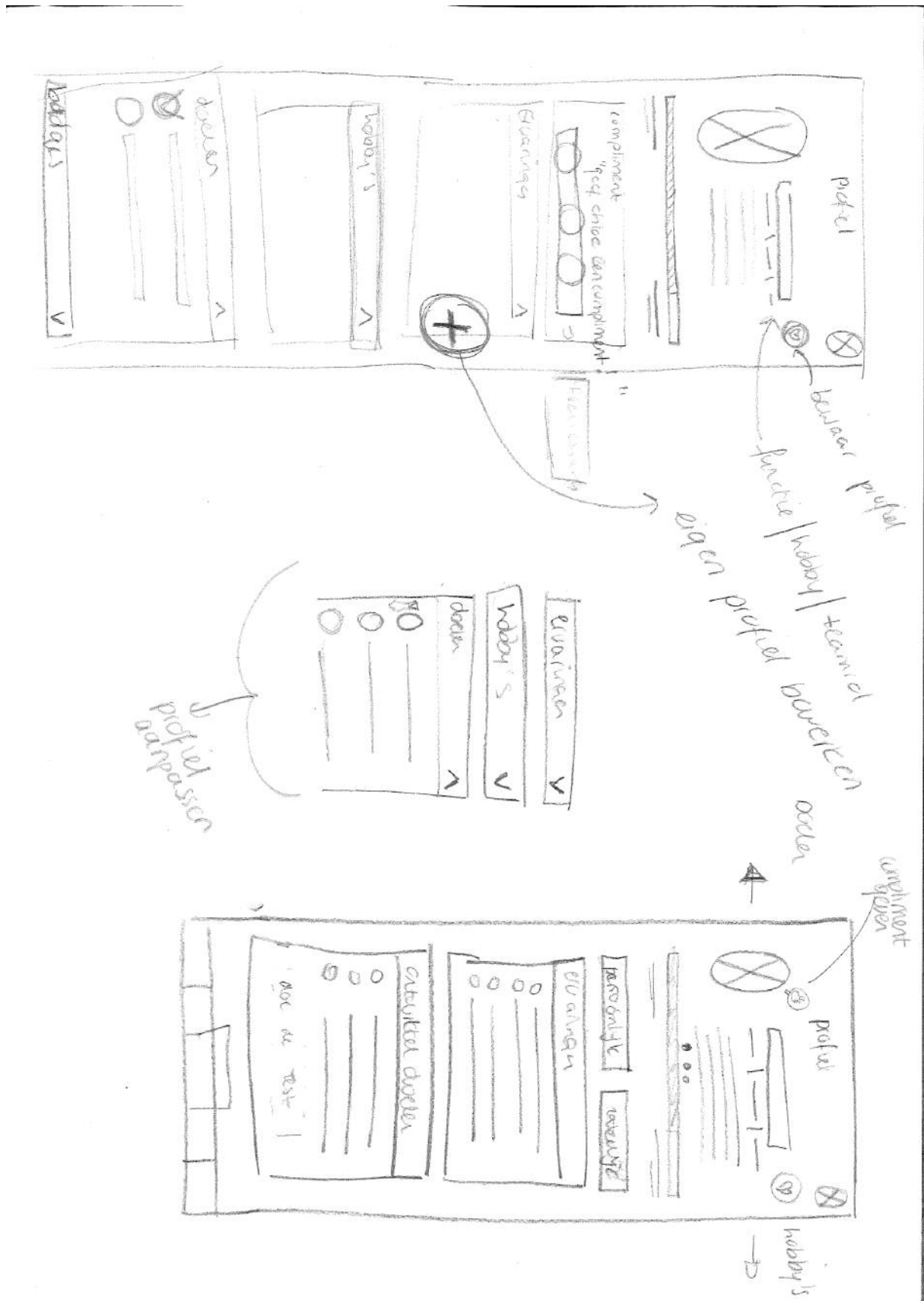
O.2 Niet-functionele systeemeisen

Nr.	Systeemeis	Prio
1	De interface sluit aan op de huisstijl van CGI - Gebruikt de juiste kleuren - Maakt gebruik van de juiste fonts en de hierin afgesproken regels (titels en platte tekst) - Gebruikt op de juiste manier het logo - Er wordt onderscheid gemaakt tussen buttons en tekst	Must
2	Het systeem moet draaien op IOS en Android	Must
3	Het systeem moet een pushmelding geven wanneer er input van de gebruiker wordt verwacht	Must
4	Het systeem moet op basis van ontevreden antwoorden van teamleden, een pushmelding geven aan de projectleider.	Must
5	Het systeem heeft een hulpfunctie die te allen tijde toegankelijk is	Must
6	Het systeem moet controleren of degene die een account aan wil maken, hier daadwerkelijk toe bevoegd is (CGI member of klant)	Must

Bijlage P – Schetsen



Afbeelding 40 - Schets 1



Afbeelding 42 - Schets 3

" optimaliseren van de effectiviteit van " papieren m.b.t. de samenwerking.

- basis v. projekt communiceren

-teamrd

recapitulating project

weaken
dubious
verwachtigen
opdrachtgever
duidelijk & causaal

1. - fouten aan kunnen geven
2. - ⁱⁿdelen op gegeven type

- her name, communication

- waarom komen

advertising - price elastic

-faciliterende
-voldoende

-ontwikkeling
-ontwikkeling

test by
king's net

... dependent

MIX
paper from
responsible sources
FSC® C013814

Marken im Handel

wireframes

dashboard

gang

team

dikte tergekoppeling

jes' julie-lean
scat gemiddeld


 be aware in

 +

 -

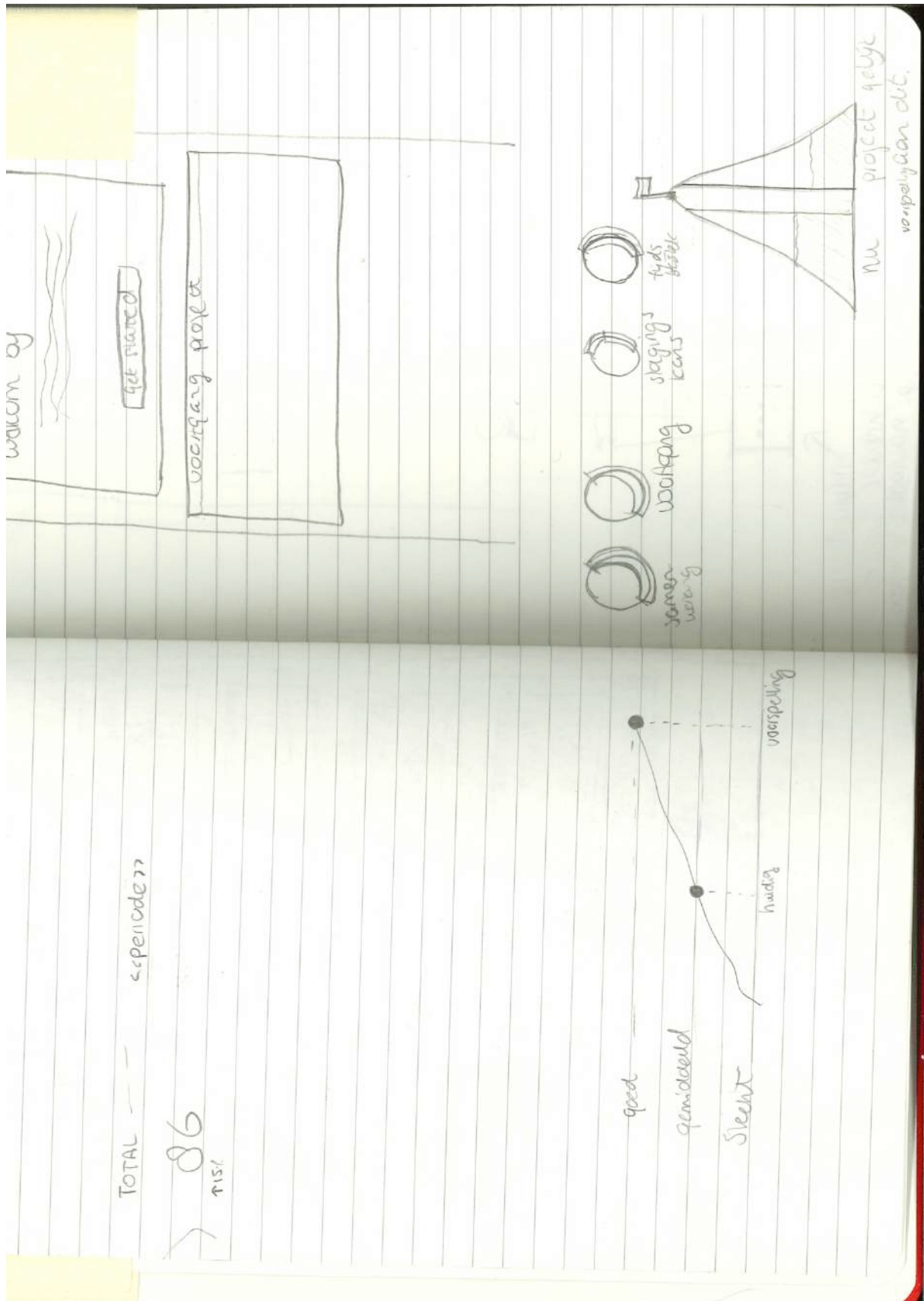
 to tell things

 good

 good

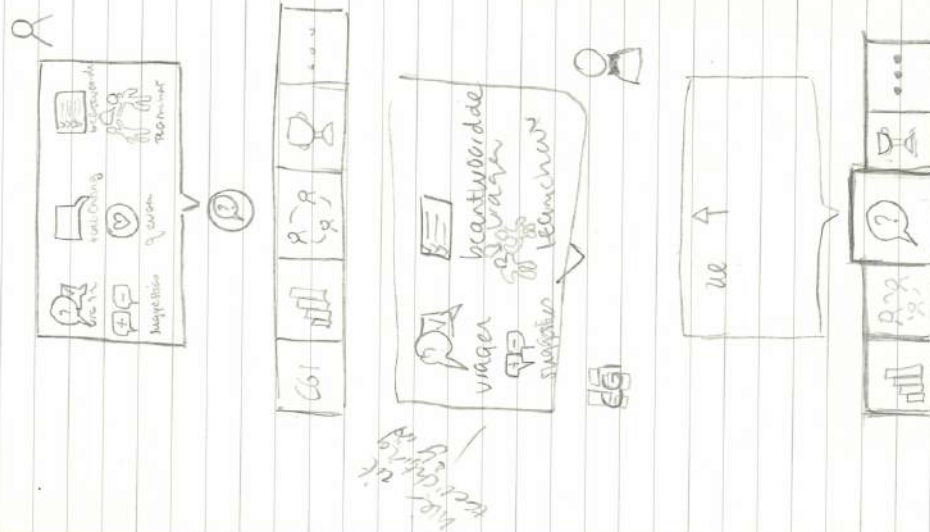
chat
bent over
book

93



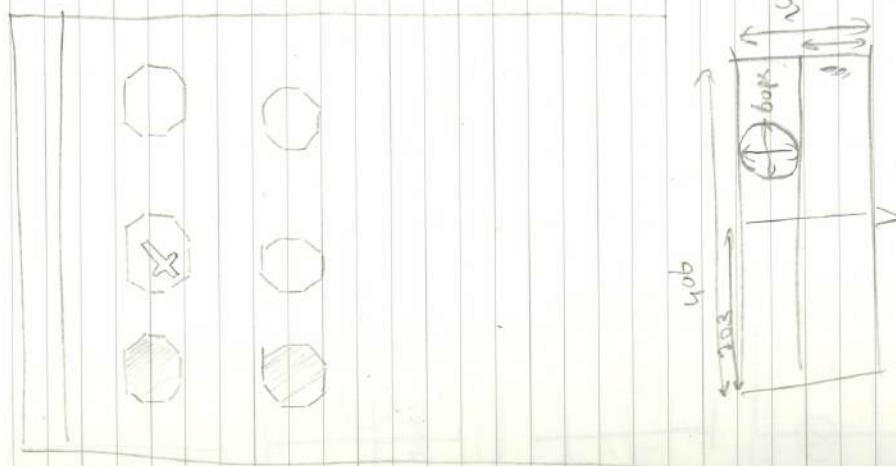
Afbeelding 44 - Schets 5

hangatie

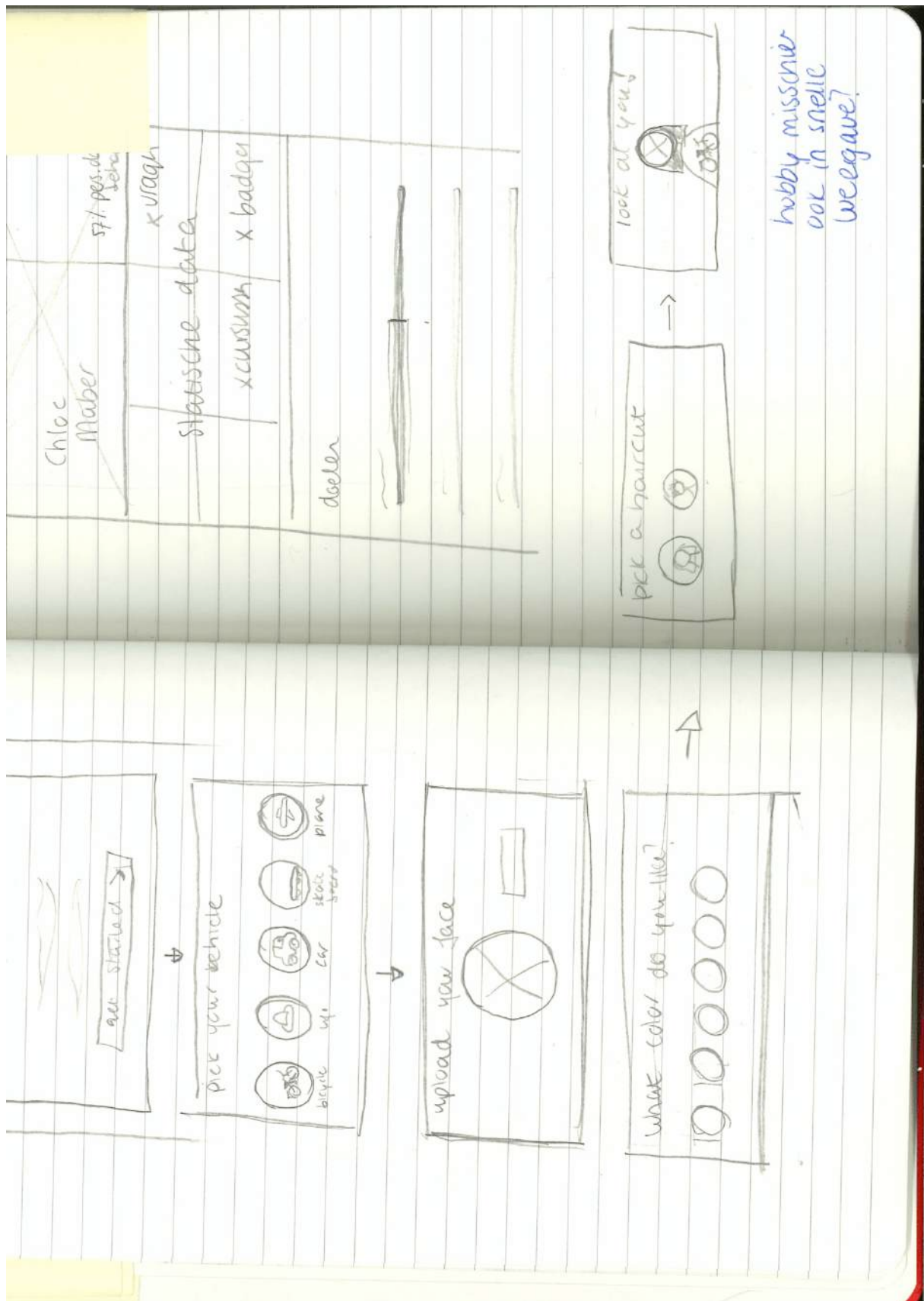


K navigatie is
lichtbaar want
navigatie is de weg

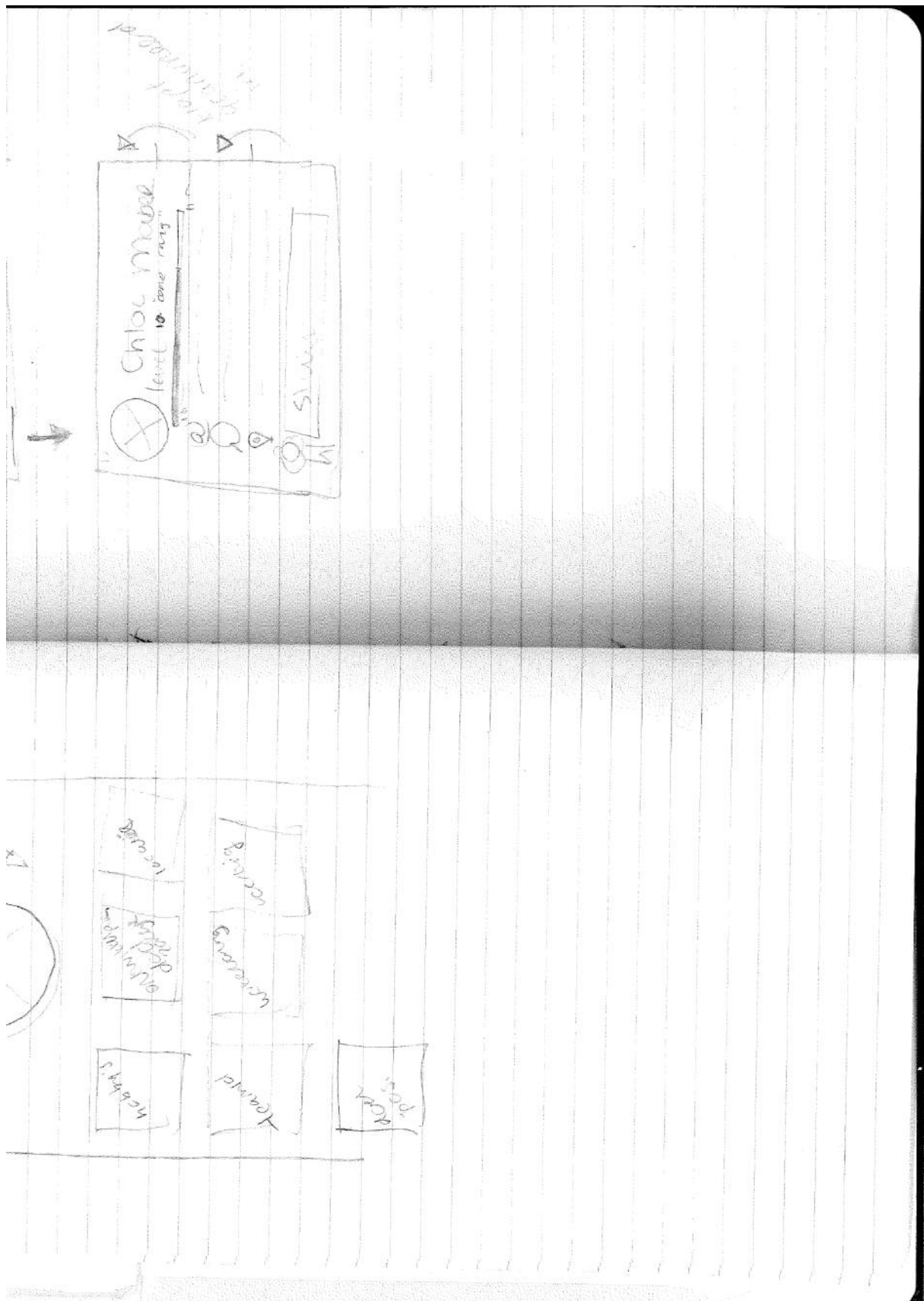
Budgets niet behaalde doelen, wel behaalde getoewd



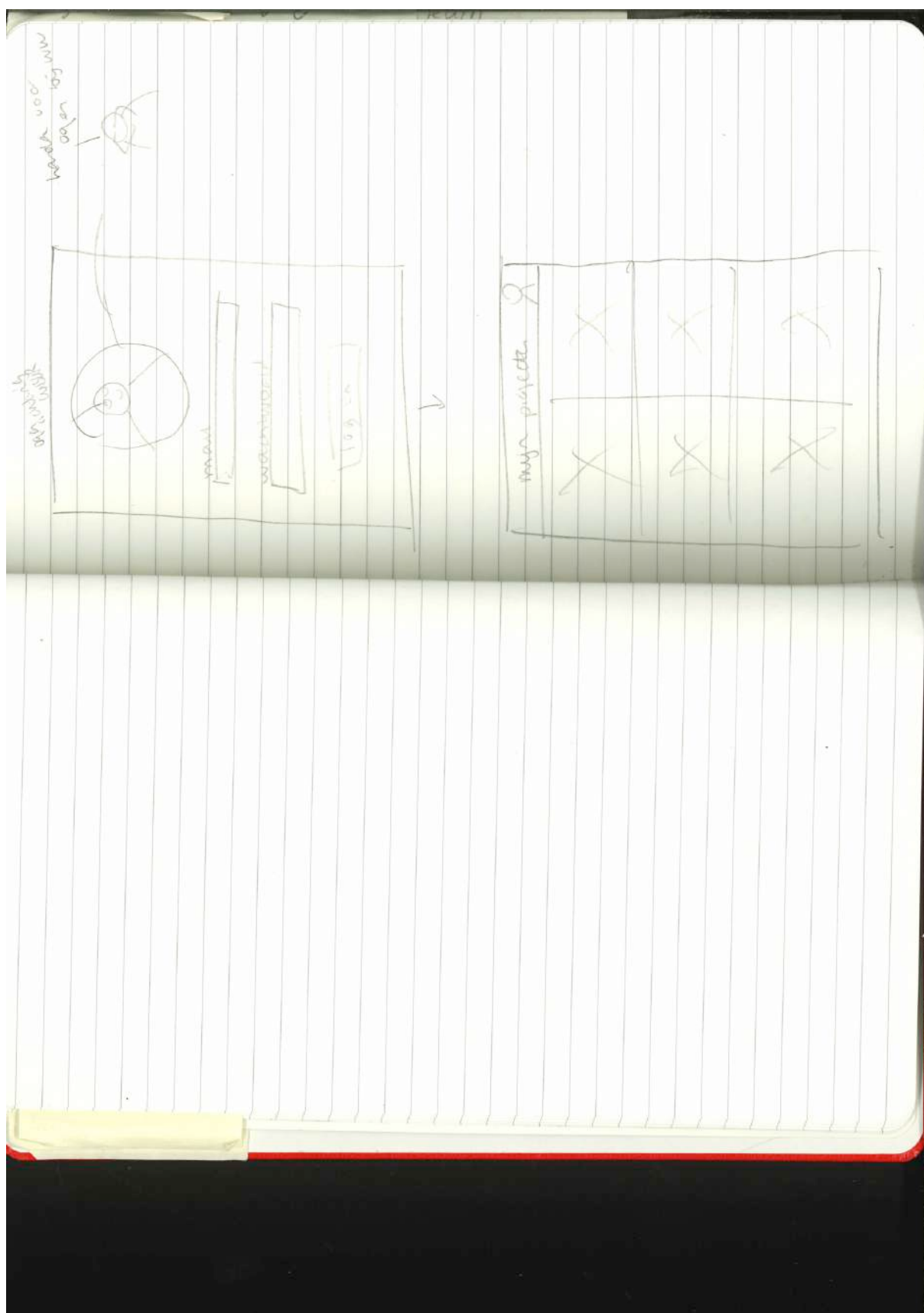
Afbeelding 45 - Schets 6



Afbeelding 46 - Schets 7



Afbeelding 47 - Schets 8



Afbeelding 48 - Schets 9

2 - Beantwoorden van vragen $\swarrow$ antwoorden $\swarrow$ antwoordeptien $\swarrow$ antwoordeptien

2-foelching geven

- suggestie ter verbetering project
Wat heb je nodig om...

- goed over project

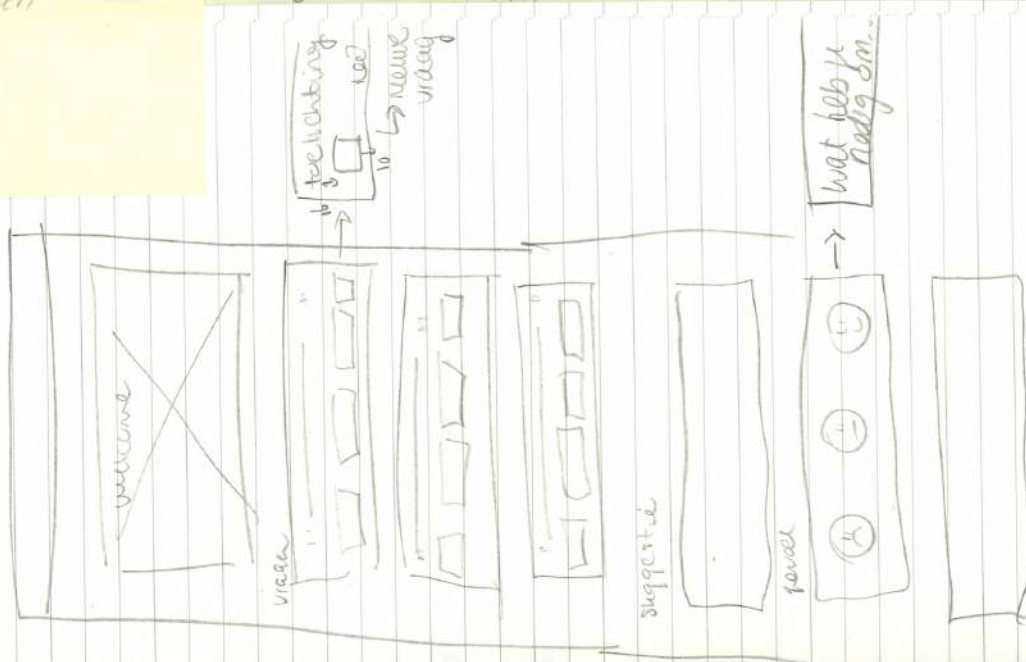
download naar excel
beantwoorde vragen

-chat? (of allen dashboard)

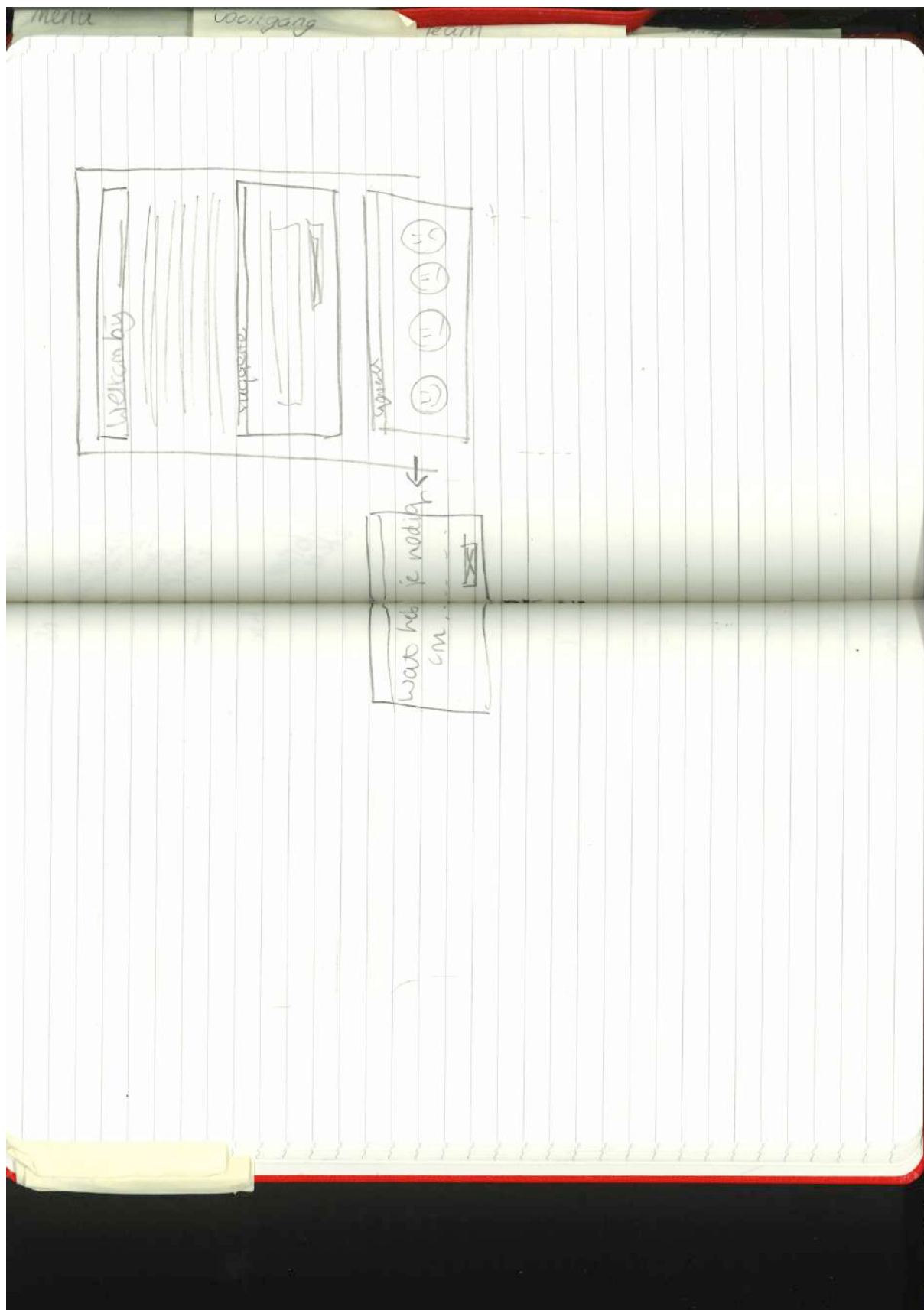


dut yn de ophes varmit
naw. doinstboard

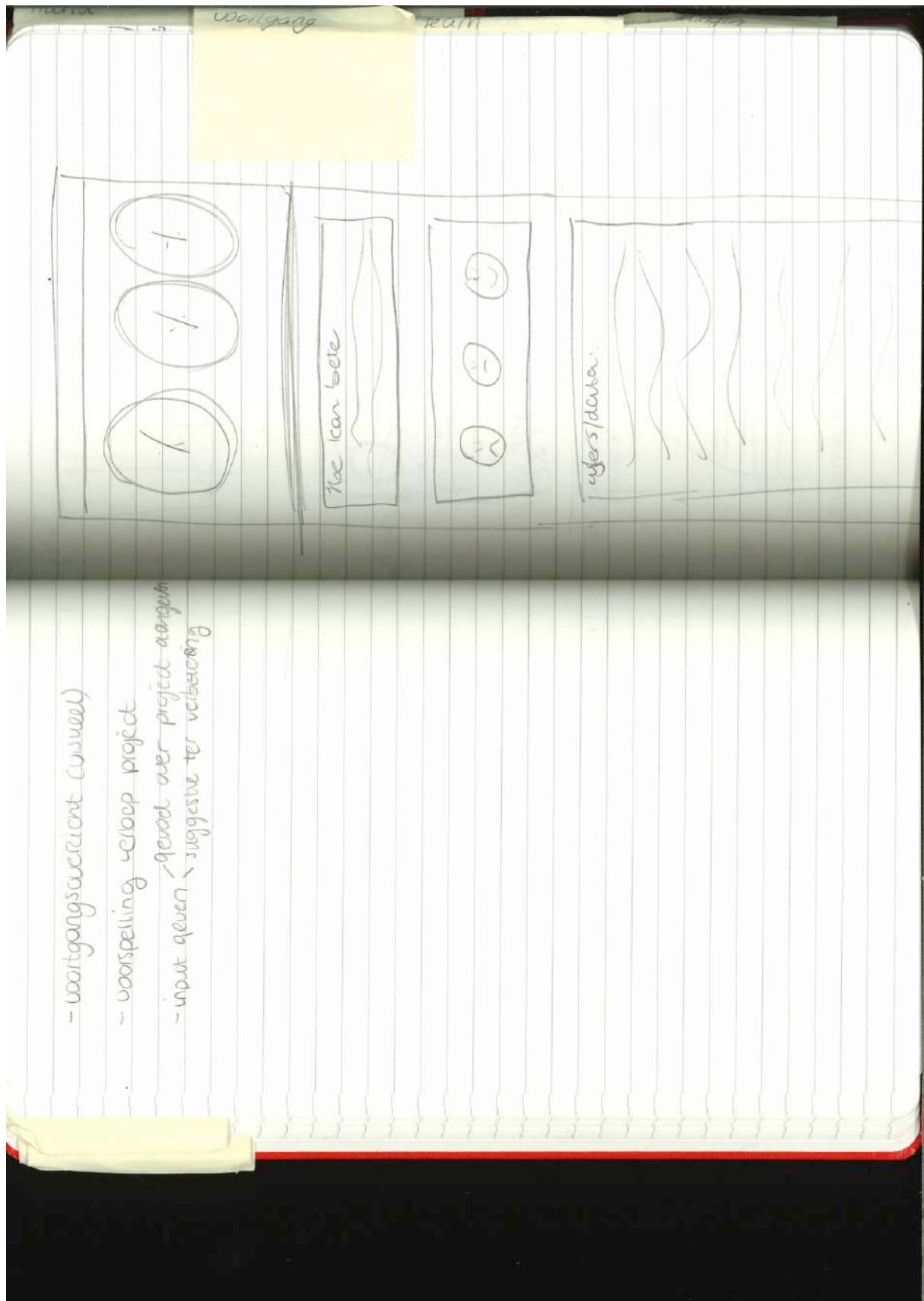
- wat heb je nodig om... (faciliterend)



Afbeelding 49 - Schets 10

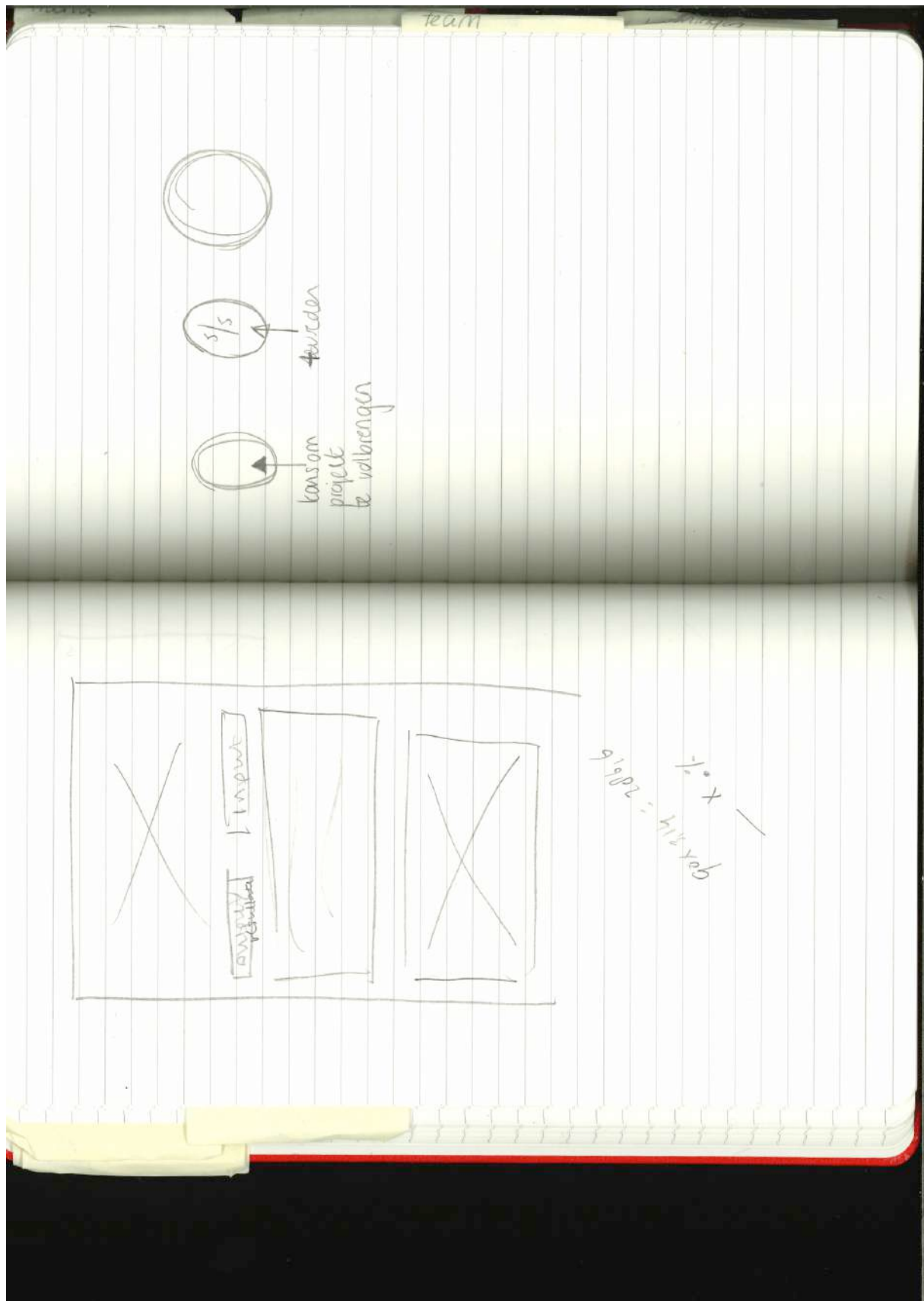


Afbeelding 50 - Schets 11

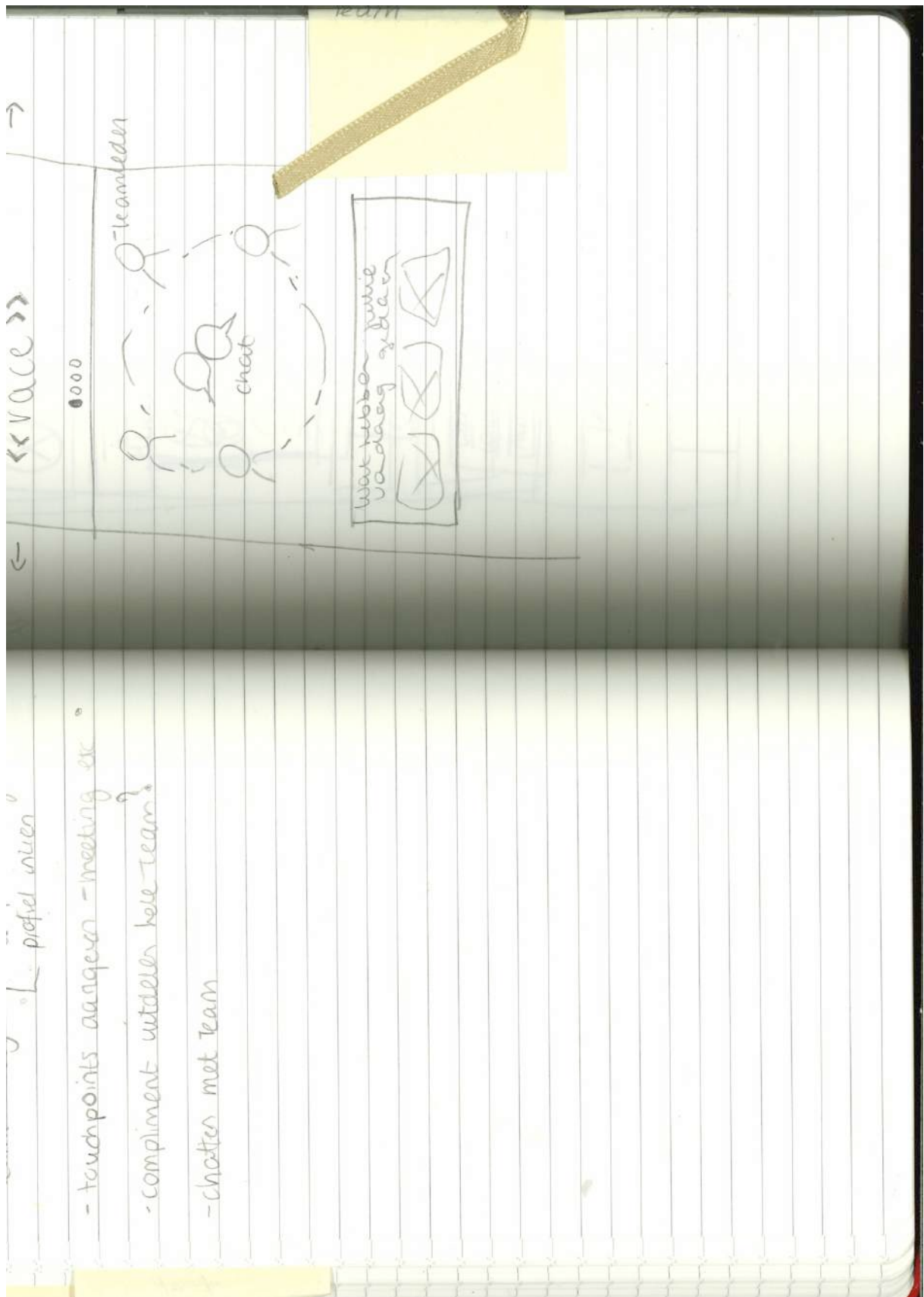


- voortgangsoverzicht (visueel)
- voorstelling verloop project
- input geven / gevoel over project aanpak
- suggestie ter verbetering

Afbeelding 52 - Schets 13



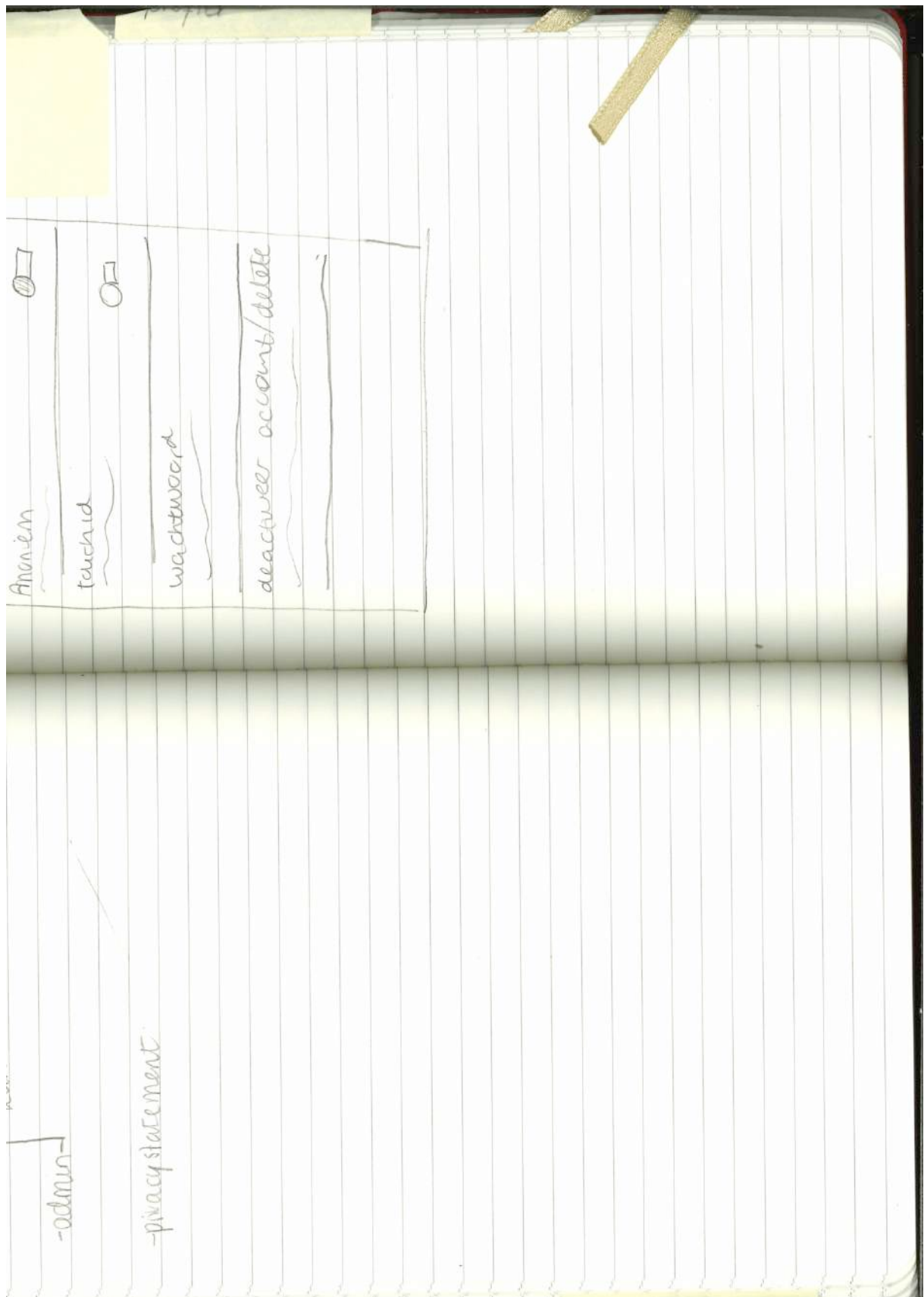
Afbeelding 55 - Schets 16



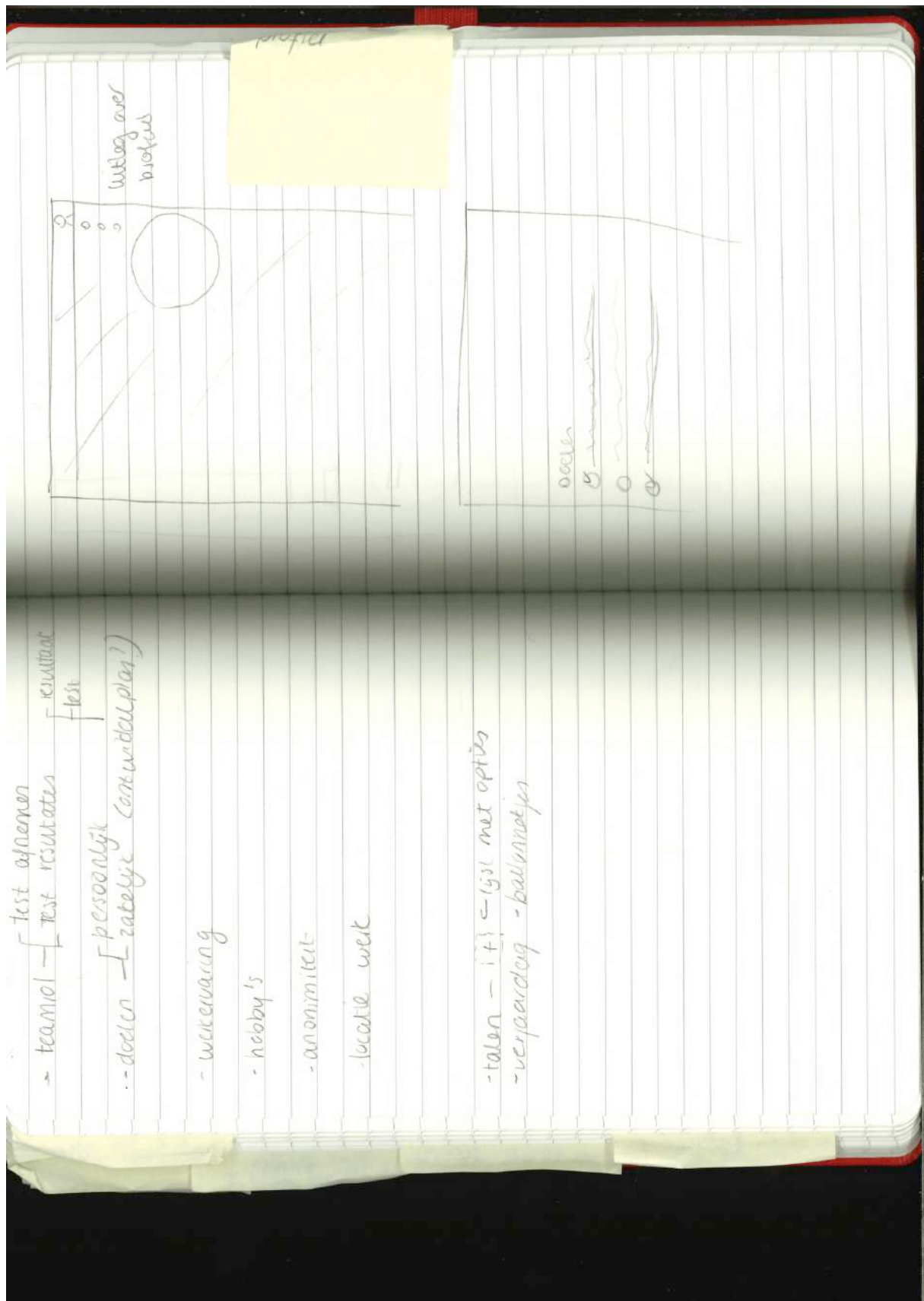
Afbeelding 56 - Schets 17



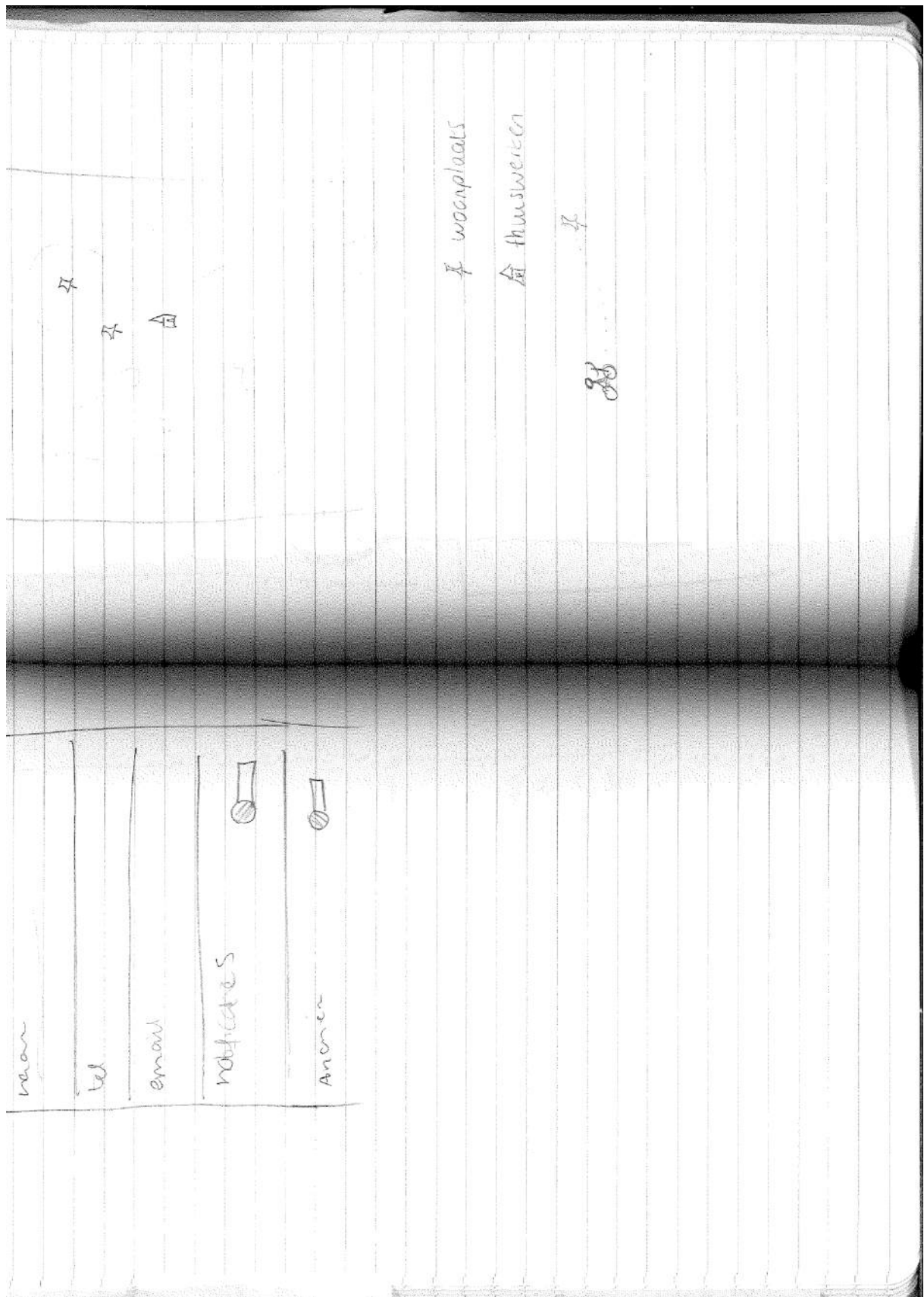
Afbeelding 57 - Schets 18



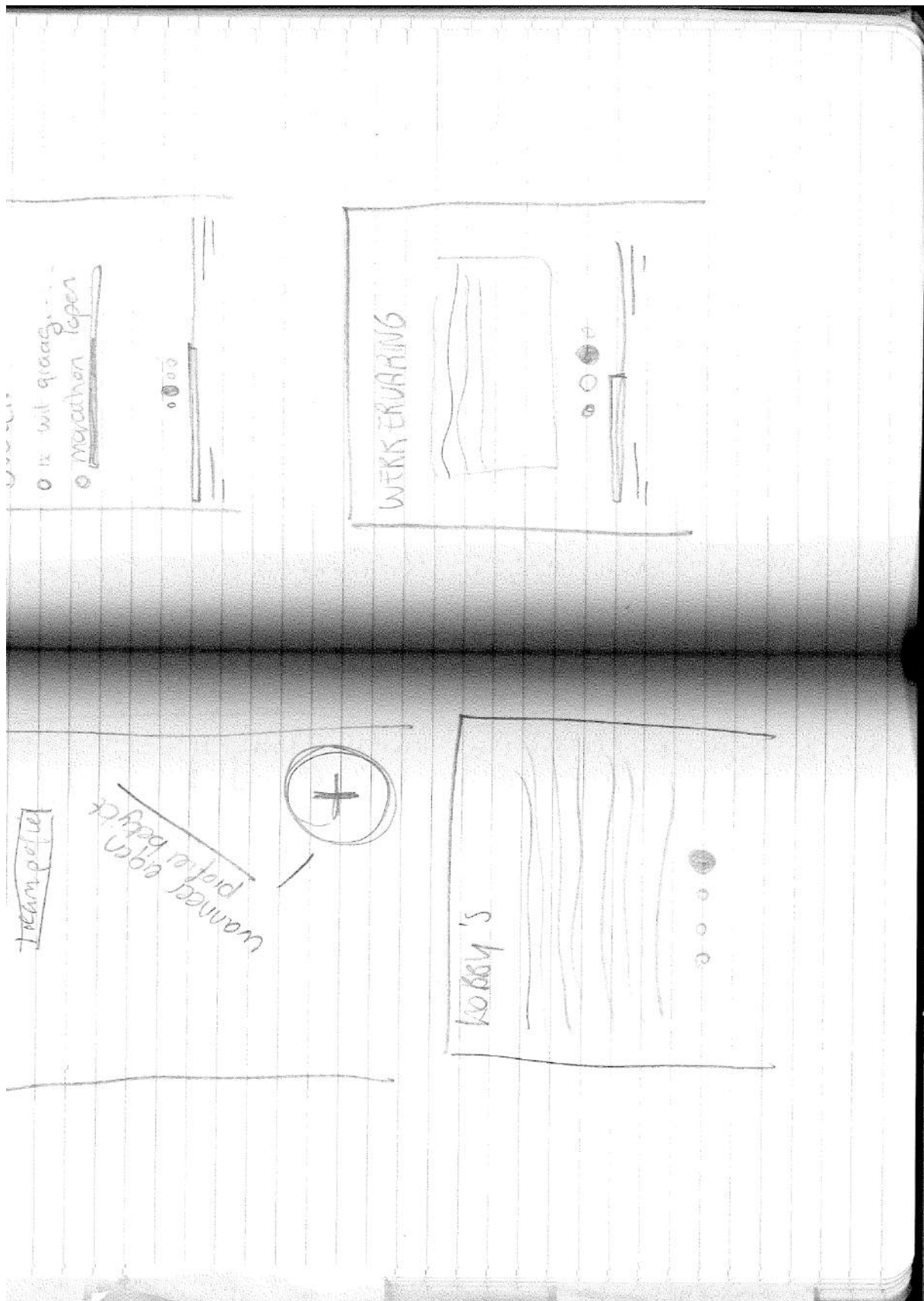
Afbeelding 58 - Schets 19



Afbeelding 59 - Schets 20

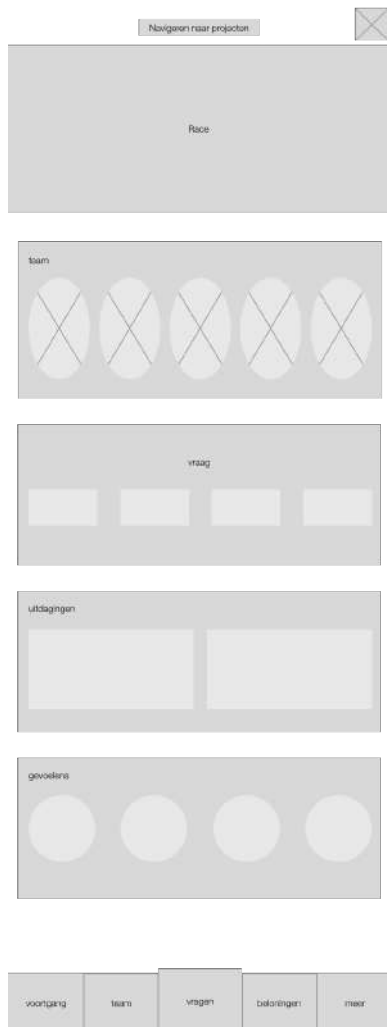


Afbeelding 60 - Schets 21



Afbeelding 61 - Schets 22

Bijlage Q – Wireframes



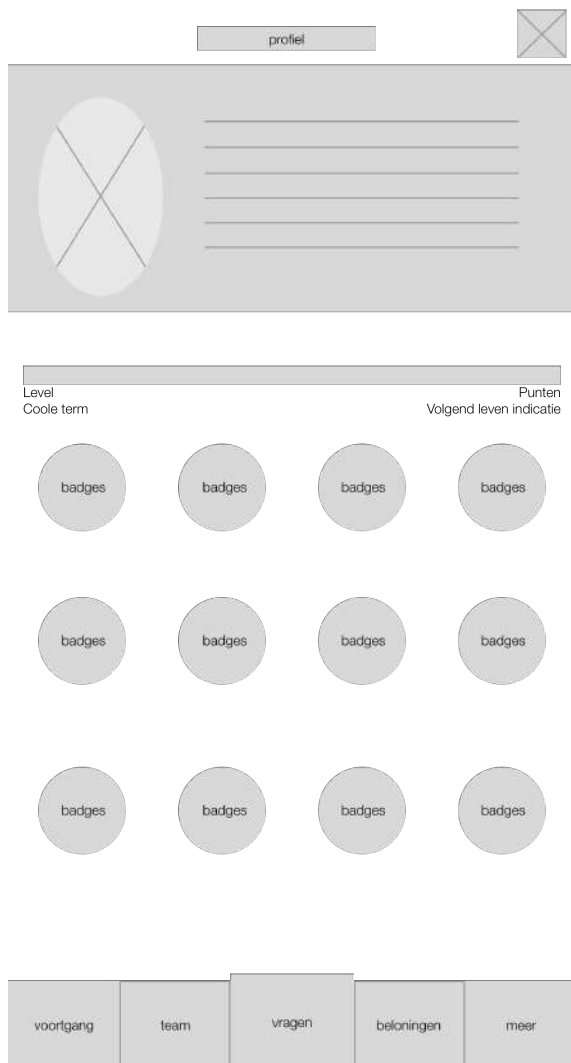
Afbeelding 62 - Wireframe dashboard

Dashboard

Deze pagina is bedoeld om de gebruiker altijd van nieuwe content te voorzien. Tevens is deze pagina het eerste wat de gebruiker ziet wanneer hij de applicatie gebruikt.

Bovenaan is ruimte voor het informele, gamification aspect. Vervolgens wordt het team getoond en wordt er een input van de gebruiker gevraagd door middel van een vraag. Hier heeft de gebruiker vier antwoordmogelijkheden, zo kan er snel input worden gegeven, wanneer de gebruiker meer tijd beschikbaar heeft kan hij hier toelichting op geven.

Ook wordt op deze pagina de gebruiker gestimuleerd in het voltooien van activiteiten voor punten en wordt er gevraagd hoe zij zich voelen binnen dit project.



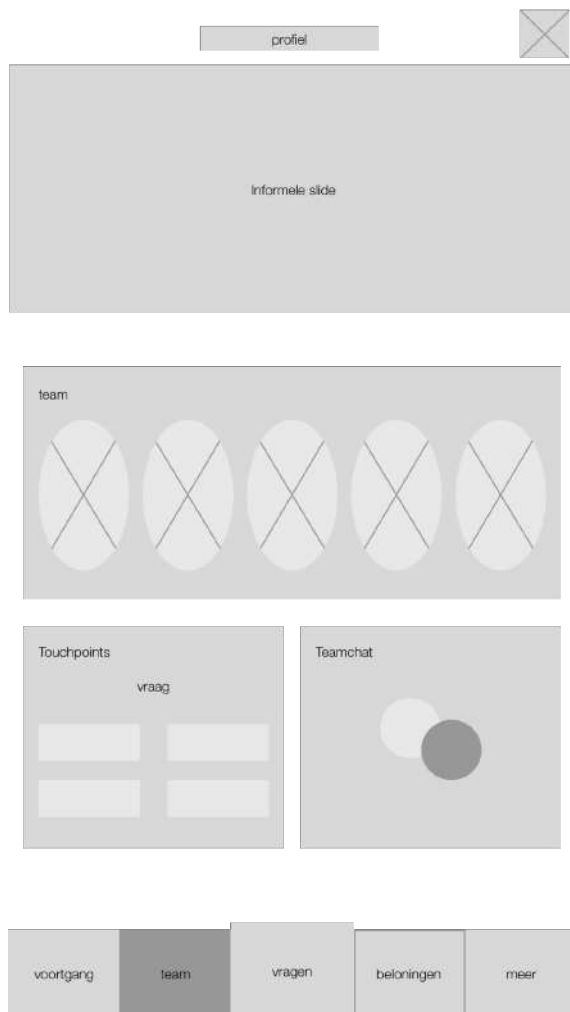
Afbeelding 63 - Wireframe profiel

Profiel

Hier is de weergave van een profielpagina te zien. Wanneer een gebruiker iemands profiel bezoekt, is dit de weergave hiervan.

Bovenaan is ruimte voor informatie die over de desbetreffende persoon beschikbaar is, inclusief profielfoto.

Het grootste deel van deze pagina bestaat uit badges en de voortgangsbalk. Badges zorgen ervoor dat de gebruiker intrinsiek wordt gemotiveerd om aan de slag te gaan met de gebruiker. In het onderzoeksrapport *in hoofdstuk 3.2.7 van het onderzoeksrapport* wordt dit volledig uitgelegd.



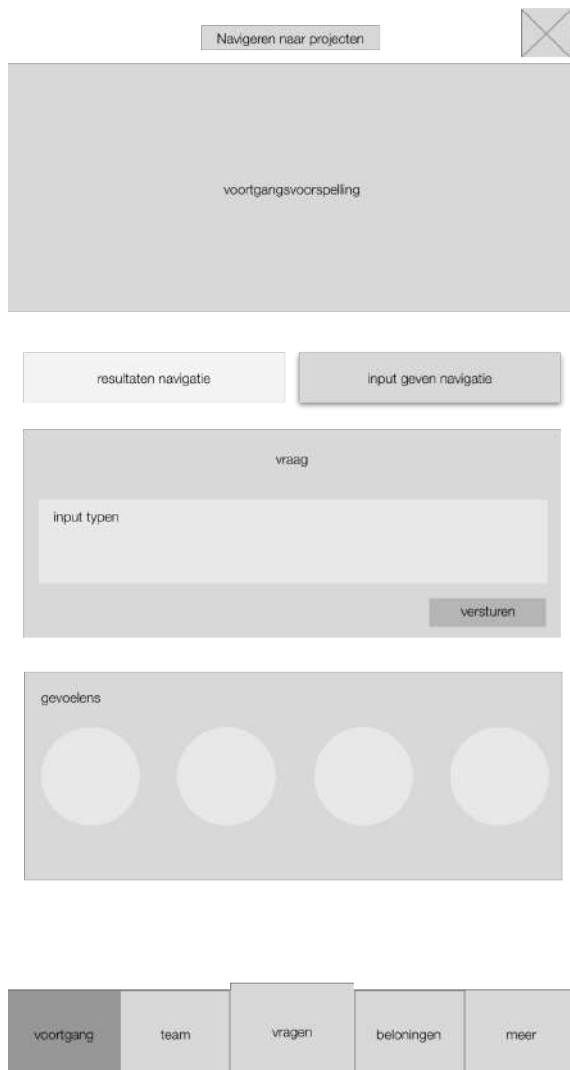
Afbeelding 64 - Wireframe team

Team

Op deze pagina wordt alles bijgehouden met betrekking tot het team. De sfeer binnen het team wordt inzichtelijk gemaakt in de bovenste slider, denk hierbij aan een tevredenheidsvisualisatie of de onderlinge race.

Tevens is er weer ruimte om weer te geven wie er zich in een team bevindt en de bijbehorende informatie (net als in het dashboard scherm).

Vervolgens hebben de teamleden ruimte om een touchpoint aan te geven en is er een link naar het platform waarop zij hun teamchat hebben.



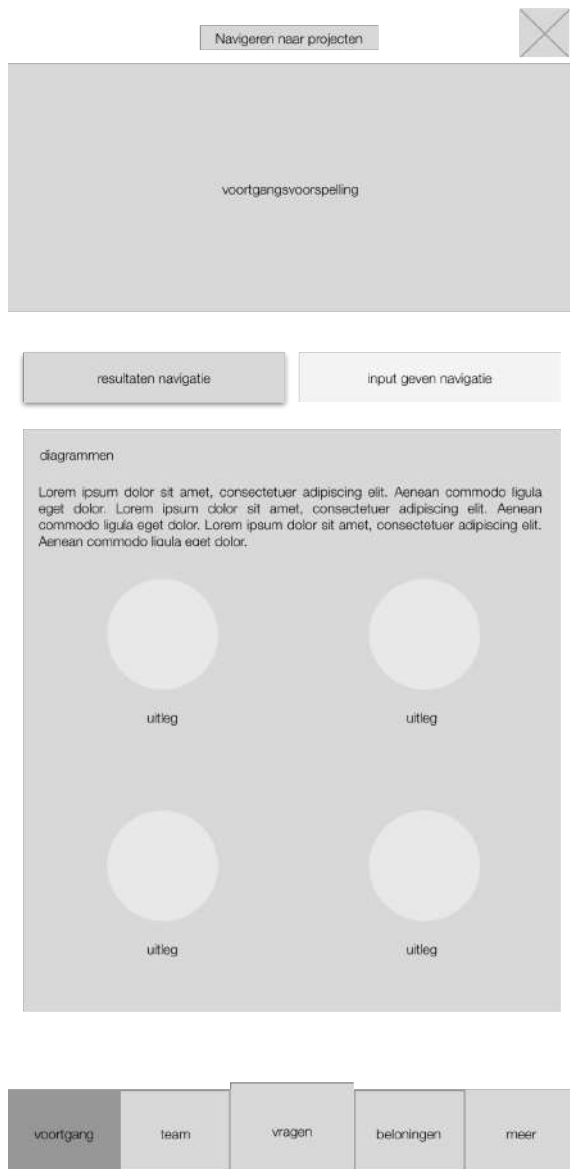
Afbeelding 65 - Wireframe voortgang input

Voortgang - input

Wanneer de gebruiker input wil geven om de applicatie te voorzien van informatie, kan er hier naartoe worden genavigeerd.

In het bovenste onderdeel wordt een voorspelling gedaan over de voortgang, en vervolgens is er mogelijkheid voor de gebruiker om input te geven.

Deze input kan op een bepaalde vraag zijn maar dit kunnen ook de gevoelens zijn die iemand heeft over het project (hetzelfde als op het dashboard).



Afbeelding 66 - Wireframe voortgang output

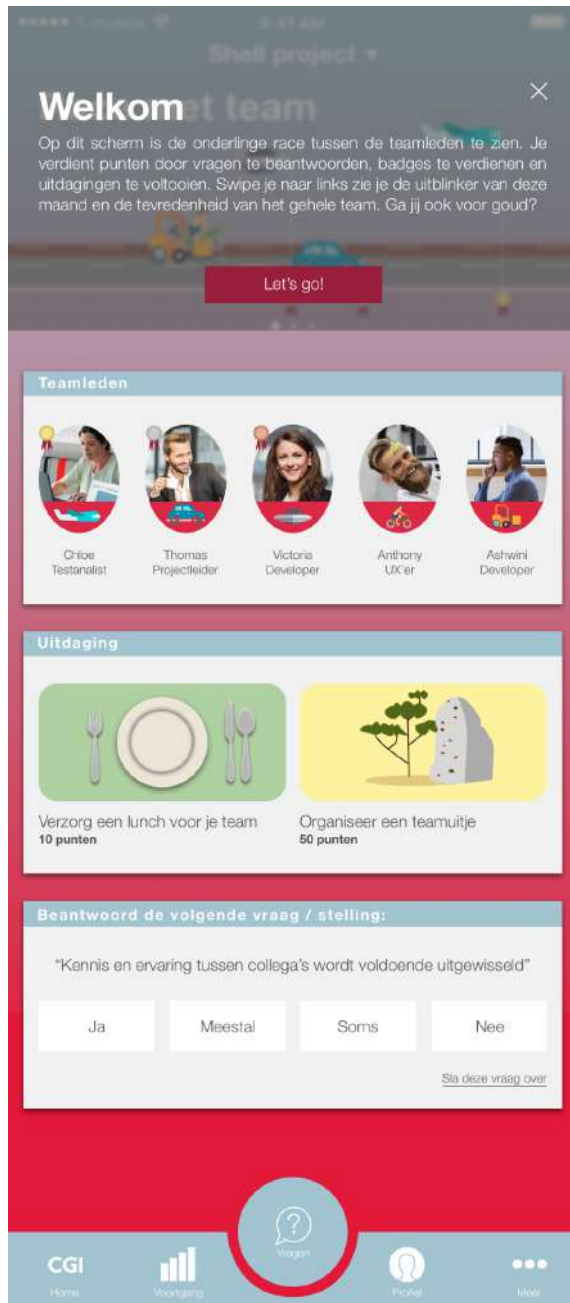
Voortgang - output

De gebruiker is in dit scherm weer genavigeerd naar 'voortgang', nu is er echter op 'resultaten' geklikt.

Deze pagina is er om de gebruiker te voorzien van informatie. Hier heeft de gebruiker geen mogelijkheid tot inspraak op deze resultaten, ze zijn er puur om in te zien hoe het project gaat, wat teamleden ervan vinden etc., dit wordt visueel gemaakt in de vorm van diagrammen.

Bijlage R – Prototype versie 1

In deze bijlage wordt weergegeven hoe het prototype eruit zag op het moment dat de eerste testen plaatsvonden. De tekst naar de afbeeldingen geven uitleg over het desbetreffende scherm, al dan niet de werking hiervan.



Afbeelding 67 - Prototype versie 1, Homepagina 1

Home

Dit is het eerste scherm van de applicatie (na de introductie). Het doel van dit scherm, is dat het een interactief overzicht wordt. De eerste sectie is continu in beweging door het gebruik van de applicatie. Dit scherm biedt de gebruiker continu nieuwe informatie.

In de bovenste sectie kan er worden genavigeerd tussen drie schermen. Het eerste scherm laat de onderlinge race zien, het tweede scherm de 'uitbinker van de maand' en het derde scherm de tevredenheid van het gehele team.

In de tweede sectie zijn alle teamleden van het geselecteerde project zichtbaar. Wanneer er op een teamlid geklikt wordt, wordt er extra informatie getoond, dit wordt later nog toegelicht met een scherm.

In de derde sectie zijn de beschikbare uitdagingen voor dit team zichtbaar. Tevens is hier te zien hoeveel punten er hiermee verdiend worden.

In de laatste sectie wordt een vraag gesteld. Na het beantwoorden van deze vraag krijgt de gebruiker de optie om toelichting te geven op het gegeven antwoord, of nog een vraag te beantwoorden.



Afbeelding 68 - Prototype versie 1, Homepagina 2

Home

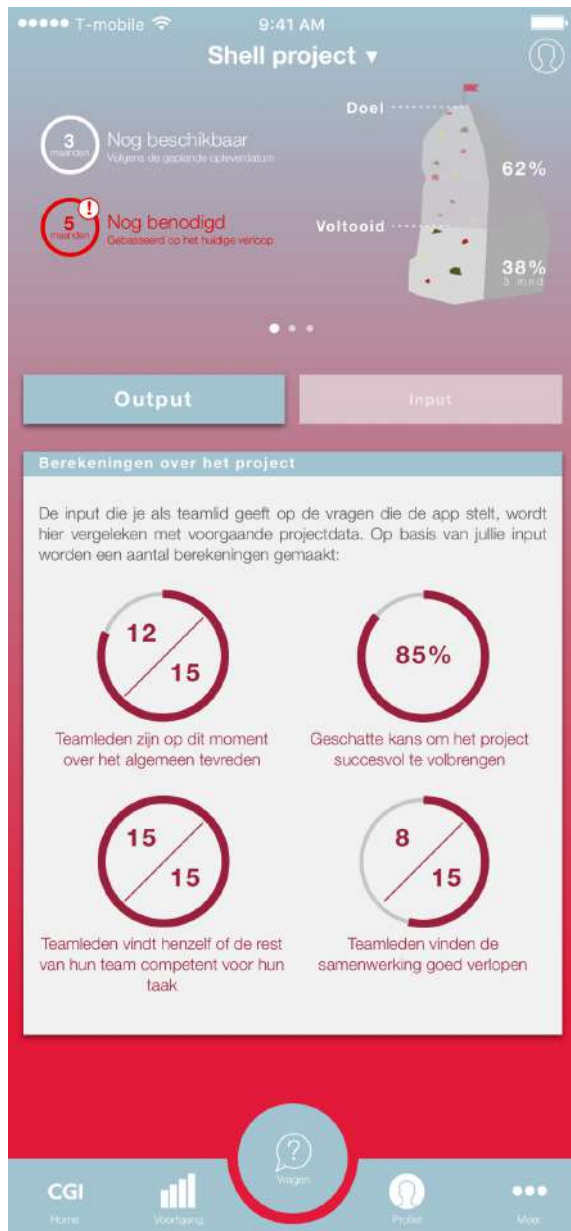
Ten opzichte van het vorige scherm is hier de eerste sectie veranderd. Dit is een voorbeeld hoe de tevredenheid van het team gevisualiseerd wordt.



Afbeelding 69 - Prototype versie 1, Homepagina teamleden

Home - teamleden

Wanneer de gebruiker op een foto van een teamlid klikt, klapt er een informatievenster uit. Hier is de basisinformatie van de desbetreffende persoon te lezen en is het mogelijk om een compliment te geven, het profiel te slaan, een stem uit te brengen voor 'uitblinker van de maand' en naar het volledige profiel te navigeren.



Afbeelding 70 - Prototype versie 1, Voortgang output

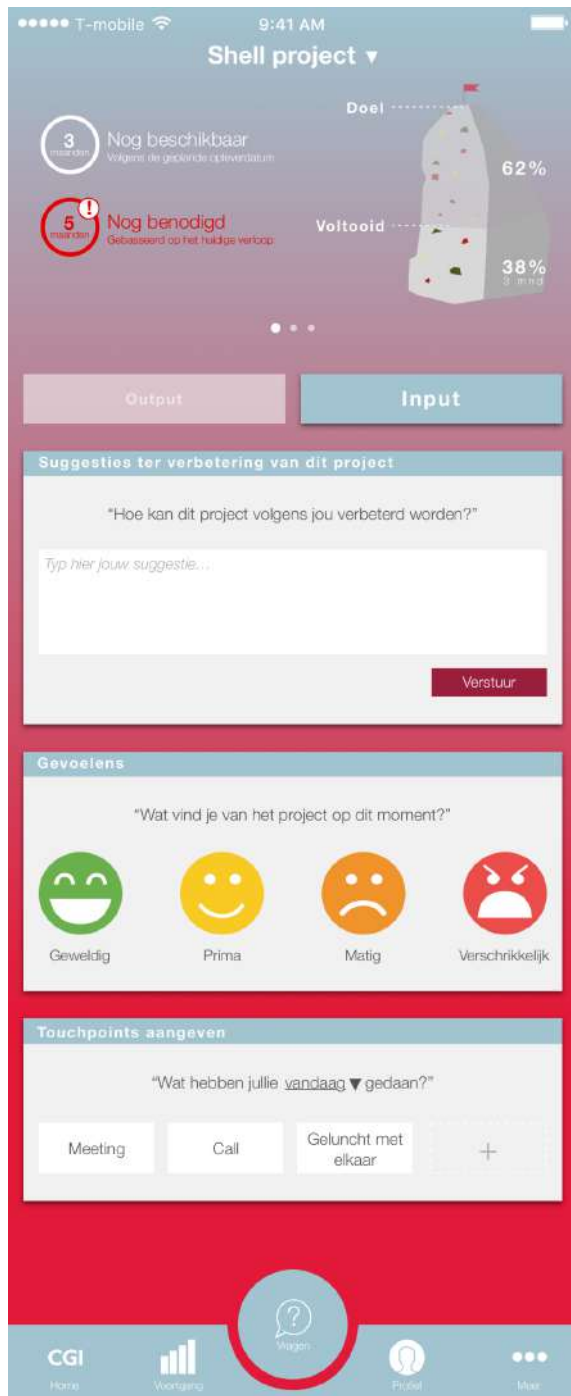
Voortgang - output

In dit scherm staat in de eerste sectie een visualisatie van de voortgang met betrekking tot de benodigde en beschikbare tijd.

Tevens is hier te zien hoeveel er van het project is voltooid en hoe lang het project al loopt.

Er is gekozen voor deze visualisatie omdat deze zowel schikt voor teams die werken met de watervalmethode, als met een agile methode zoals scrum.

De output die in de tweede sectie zichtbaar is, wordt gebaseerd op de input die de teamleden geven aan de applicatie (verder toegelicht op het volgende scherm). Deze resultaten bieden de projectleider een handvat om in te grijpen op het verloop van het project, omdat hier zichtbaar is waar eventuele knelpunten liggen.



Afbeelding 71 - Prototype versie 1, Voortgang input

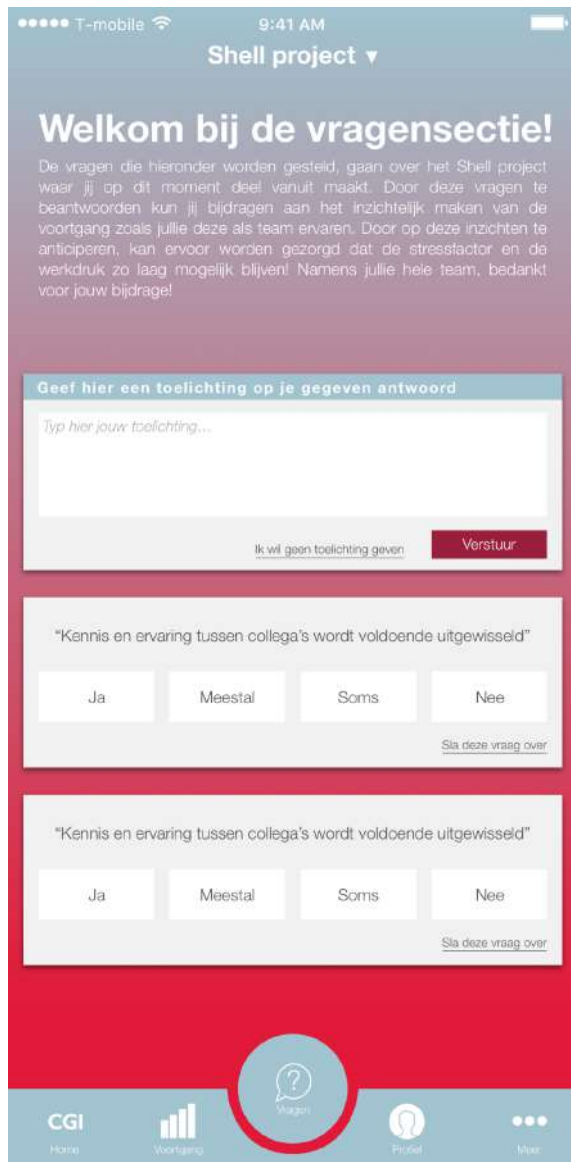
Voortgang - input

De eerste sectie is hier ten opzichte van het vorige scherm niet veranderd.

In de tweede sectie is hier te zien dat er is gekozen voor 'input'. De gebruiker krijgt nu een vraag, waarbij er een suggestie kan worden gedaan om het project te verbeteren.

In de derde sectie wordt gevraagd naar hun gevoel over dit project. Door ook dit in kaart te brengen, kan er op de tevredenheid van het gehele team worden geanticipeerd.

In de laatste sectie wordt er gevraagd om een touchpoint aan te geven. Hier kan de gebruiker aangeven dat ze een meeting hebben gehad, of iets anders waarbij ze met elkaar interactie hebben gehad. Door deze touchpoints inzichtelijk te maken, kan er worden gekeken of dit een verband heeft met bijvoorbeeld te tevredenheid van het team.



Afbeelding 72 - Prototype versie 1, Vragen beantwoorden

Vragen – beantwoorden

Op dit scherm worden de vragen specifiek uitgelicht. In de eerste sectie wordt de meerwaarde voor de gebruiker verwoord. Deze communiceert de maatschappelijke boodschap van de applicatie, namelijk: de stresfactor en werkdruk zo laag mogelijk houden.

Vervolgens worden er vragen gesteld, die de gebruiker kan beantwoorden om de applicatie van informatie te voorzien, die weer gebruikt kan worden bij het voortgangsoverzicht.

Wanneer er een vraag is beantwoord, wordt de gebruiker begeleid naar het geven van een toelichting (zie tweede sectie). Tevens kan de gebruiker ervoor kiezen om geen toelichting te geven, na een aantal seconden verdwijnt dit venster en komt er een nieuwe vraag voor in de plaats.



Afbeelding 73 - Prototype versie 1, Vragen inzien

Vragen – Beantwoorde vragen inzien

Wanneer de gebruiker naar dit scherm heeft genavigeerd, krijgt hij de antwoorden te zien die op de gestelde vragen zijn gegeven. Alle vragen worden hier weergegeven en kunnen in- en uitgeklaapt worden om de antwoorden in te zien.

De gebruiker kan er ook voor kiezen om alle antwoorden te exporteren als een Excel bestand.



Afbeelding 74 - Prototype versie 1, Profiel

Profiel - home

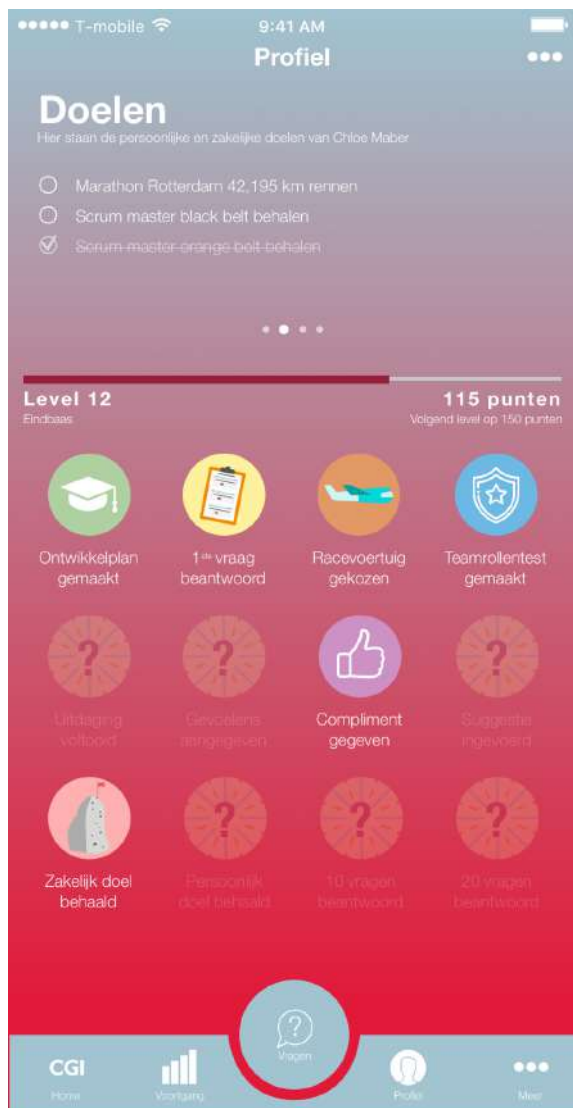
Dit scherm laat een profiel zien. In de eerste sectie kan er worden geswipet naar andere informatie. De gebruiker start op het scherm die hier wordt getoond. Hier zijn de contactgegevens, functie en teamrol zichtbaar. Wanneer hij swipet komt de gebruiker langs de doelen, werkervaring en hobby's van het profiel dat wordt bekeken.

In deze eerste sectie is het mogelijk om een compliment te geven en het profiel op te slaan.

Vervolgens komt de spelfactor aan bod. Het level waarin de gebruiker zich bevindt wordt getoond en het benodigde aantal punten voor het volgende level ook. Tevens is hier te zien welke badges er zijn verdiend.

Rechtsboven is er een mogelijkheid om naar meer profielopties te navigeren. Hier kan er een keuze worden gemaakt uit de volgende opties:

- Mijn profiel;
- Mijn bewaarde profielen;
- Mijn teamleden;
- Teamrollen (hier kan de test worden afgenomen en wordt er informatie gegeven over de verschillende teamrollen);
- Ontwikkelpun (hier kan het resultaat worden bekeken of de test worden afgenomen);
- Instellingen (hier kan de gebruiker opnieuw de stappen doorlopen waarin het profiel werd geconfigureerd).



Afbeelding 75 - Prototype versie 1, Profiel doelen

Profiel

In dit scherm is te zien hoe de doelen worden gevisualiseerd.

Bijlage S – Testresultaten

In deze bijlage zijn de testresultaten te lezen. Deze testresultaten zijn nog niet geanalyseerd, dit is puur de data die is voortgekomen uit de test.

S.1 Björn Blom

Tijdens de test luisterde Björn vrijwel niet naar mijn scenario's. Hij gaf zelf aan een scenario niet leuk te vinden, en wilde zelf door mijn product heen gaan. Dit maakte het voor mij lastig om mijn test volledig uit te voeren. De resultaten probeer ik toe te voegen bij een deelvraag die matcht bij waar hij zich bevond in de applicatie. Ondanks dat de test hierdoor niet op de 'juiste' manier is uitgevoerd, heb ik wel bruikbare informatie uit zijn feedback kunnen halen, vandaar dat ik de resultaten wel opneem.

Naam: Björn Blom	Datum: 11 april 2018	Tijd: 10:10
Leeftijd: 56	Werk: Software tester / consultant	Interesses: -

Deelvraag 1:

Hoe beleeft de gebruiker de welkomstschermpjes en tour door de applicatie?

Scenario 1:

Jouw projectleider heeft iedereen binnen het team gevraagd om de applicatie te gebruiken, die de slaagkans van projecten moet optimaliseren. Dit door samenwerking en groepsbinding binnen het team onder handen te nemen.

Je hebt de applicatie gedownload en neemt een eerste kijk.

Taak:

Navigeer door de welkomstschermpjes tot je tekstueel tot je hebt genomen wat de applicatie jou te bieden heeft.

Communicatie (non- en verbaal):

Dit ziet er leuk uit. <<testpersoon leest vrijwel niet wat er op de welkomstschermpjes wordt gecommuniceerd, swipt hier snel doorheen>>.

Observaties:

Swipen gaat gemakkelijk, lijkt intuïtief te gaan.

Navigatiekeuze (via footer, link in scherm etc.):

-

Tijd om taak te volbrengen:

-

Taak volbracht (ja, nee, met hulp etc):

-

Interview vragen:

- Wat is je eerste indruk bij het zien van de applicatie?

Vind het leuk, maar het moet niet overbodig worden aan informatie.

- Is het duidelijk welk voordeel jij uit de applicatie kunt behalen?

-

Overige opmerkingen:

-

Deelvraag 2 & 3:*Zijn alle functionaliteiten duidelijk / vindbaar voor de gebruiker?**Wat voor ervaring heeft de gebruiker bij het doorlopen van de gehele applicatie?***Scenario 2:**

Zoals je net hebt gelezen, gaat de relevantie van de applicatie gelijk op met de input die jij als gebruiker levert.

Taak:

Beantwoord een vraag en geef op jouw gegeven antwoord een toelichting. Geef ook aan dat jullie vandaag een teammeeting hebben gehad.

Communicatie (non- en verbaal):

Ik beantwoord prima, want ik ken het 'shell project' natuurlijk niet. <<testpersoon lijkt nog steeds te denken dat de applicatie al volledig is gecodeerd inclusief database & integraties, ondanks wat ik continu probeer te communiceren>>

Observaties:

Vraag beantwoorden gaat hem gemakkelijk af. Gebruikt de vraag die op de homepagina wordt weergegeven.

Ziet dat hij zich nu 'fictief' in het Shell project bevindt.

Navigatiekeuze (via footer, link in scherm etc.):

Gebruikt homepagina.

Tijd om taak te volbrengen:

-

Taak volbracht (ja, nee, met hulp etc):

-

Scenario 3:

Naast het beantwoorden van vragen of touchpoints zijn er nog meer functionaliteiten die deze applicatie waardevol maken voor de gebruiker.

Je bent benieuwd hoe dit alles tot uiting komt en neemt een minuut de tijd om de applicatie te verkennen.

Taak:

Verken de pagina's voor één minuut. Bekijk ten minste de homepagina, voortgangspagina en de profielpagina.

Communicatie (non- en verbaal):

Moet ik dan nu wachten tot er zich een pop up voordoet? Ohnee, hier staat gevoel. Waarom zou je niet een pop-up geven, gewoon bij het openen van de applicatie.

Ik zie hier (bevindt zich op de homepagina) de teamleden willen vergroten (knijpt met vingers om groter te maken), als ik de teamleden al ken zou ik kijken naar andere dingen, hobbys ofzo.

Wanneer ik op een badge klik zou ik denk uitleg willen krijgen over wat zich erachter bevindt, of hoe je deze verdient.

Observaties:

Is sceptisch over de manier waarop de 'vraag naar gevoel' wordt weergegeven, wilt liever pop-up bij het openen van de applicatie. Vindt de sectie wel en beantwoord het op de 'juiste' manier.

Navigatiekeuze (via footer, link in scherm etc.):

-

Tijd om taak te volbrengen:

-

Taak volbracht (ja, nee, met hulp etc):

Ja, zonder hulp

Interview vragen:

- Wat vind je van de informatie / gevraagde input op de homepagina?

Prima, zou het zelf meer op de gebruiker afvuren, door dus bijvoorbeeld een pop up te geven met een vraag. Ook wanneer ze zich een tijdje in de applicatie bevinden, gewoon weer een pop up geven.

- Indien op een teamlid is geklikt: wat betekent de gegeven informatie hier volgens jou?

Tijden dat je beschikbaar bent? Gewoon wanneer ze een thuis of kantoordag hebben.

Zou hier ook nog wel een tweede mailadres willen neerzetten, soms heb je bijvoorbeeld een mailadres van CGI maar ook van de klant waar je bent.

- Hoe ervaar je de informatie op de voortgangspagina? Welke informatie zou je hier willen zien?

Ik vind deze informatie interessant! Zou hier ook wel misschien de taak voortgang van de andere teamleden willen zien, nu ben je volgens mij niet van iemand individueel op de hoogte.

- Wat voor ervaring geeft de profielpagina jou mee? Voldoet deze pagina aan je verwachtingen?

Ik zou zoals eerder gezegd verwachten dat er een uitleg of integratie is wanneer je op een badge klikt. Ik wil ook iemands anders ontwikkelplan inzien. En de rechten die een ieder heeft in de applicatie.

- Indien de configuratie scherm is doorlopen: wat vind je van het gemak waarop je jouw profiel kunt inrichten?

Vanzelfsprekend.

- Wat vind je van de verhouding tussen handige informatie en de spelfactor?

Ja prima, ik zou misschien ook nog wel een gifje ergens doen <<laat een gif zien>> als je zoiets bijvoorbeeld kan sturen naar iemand, van, goed gedaan joh.

Lijkt me leuk om meerdere uitdagingen te hebben. Misschien organiseer een sushibar, biertje drinken.

- Wat zou jou overhalen om de applicatie te gebruiken?

Voortgangsoverzicht en gifjes versturen.

- Wat is je het meest opgevallen / bijgebleven tijdens het verkennen?

Uhh, hetgeen wat mij ook zou overhalen, dus het voortgangsoverzicht.

Overige opmerkingen:

-

Deelvraag 4:

Welke visualisatie heeft volgens de gebruiker prioriteit? (informele of formele)

Scenario 4:

De applicatie biedt jou als gebruiker verschillende overzichten. Je kunt zien hoe het team scoort in de onderlinge race, maar je kunt ook zien hoe er zakelijk gescoord wordt.

Taak:

Bekijk de visualisaties die jou informatie geven over zowel de informele als formele voortgang.

Communicatie (non- en verbaal):

Ziet er leuk uit.

Observaties:

Bekijkt snel de sliders, gaat allemaal soepel.

Navigatiekeuze (via footer, link in scherm etc.): -

Tijd om taak te volbrengen:	Taak volbracht (ja, nee, met hulp etc):
-	Ja, zonder hulp.
Interview vragen: - Wat verwacht je dat iedere visualisatie betekent? <i>Hier de tevredenheid van het team, lijkt me leuk als je die dan heen en weer kan schuiven om te wisselen van datums.</i> - Was dit wat je had verwacht bij de visualisaties? <i>Ja.</i> - Welke visualisatie zou je primair willen zien op bijvoorbeeld de homepagina? <i>Voortgang, race of tevredenheid.</i> - Zouden deze berekeningen jou stimuleren in het gebruik van de applicatie? <i>Ja hoor, ik vind zulke ontwerpen altijd wel leuk.</i> - Mis je nog een bepaalde berekening? <i>Nee denk het niet.</i>	
Overige opmerkingen:	

Deelvraag 5:

In hoeverre is er belangstelling voor het inzien van de beantwoorde vragen?

Scenario 5:

Tijdens het beantwoorden van verschillende vragen kwam je de vraag "Hoe kan dit project volgens jou verbeterd worden?" tegen. Je bent benieuwd wat de rest van het team op deze vraag heeft beantwoord en besluit dit op te zoeken.

Taak:

Navigeer naar de pagina waarop de antwoorden te zien zijn.

Communicatie (non- en verbaal):

Waarom zou ik dat willen zien? Ik zie toch al de berekening? Misschien als ik projectleider ben dat het me interessant lijkt, of als een team slecht loopt. Dan is het misschien ook wel handig.

<<Ik vraag als testleider opnieuw of hij er naartoe wil navigeren>>

Even kijken, moet ik dan hier klikken? <<klikt op voortgang>> Hm nee daar was ik net ook. Oh ik heb dit nog niet gehad <<klikt op de juiste navigatie>>, navigeert nu ook naar de pagina.

Observaties:

Zie bovenstaand

Navigatiekeuze (via footer, link in scherm etc.):

Footer

Tijd om taak te volbrengen:

-

Taak volbracht (ja, nee, met hulp etc):

Zonder hulp qua sturing binnen de applicatie, wel nog een keer op de taak moeten wijzen.

Interview vragen:

- Wat zou je motiveren om deze pagina te openen?

Als een project slecht loopt zou ik dit denk wel openen, of als ik projectleider zou zijn.

- Mis je nog iets op deze pagina?

Nee.

- o Zou je op een bepaald aspect willen filteren?
- o Zoja op welk aspect?

Overige opmerkingen:

-

Deelvraag 6:

Wat is de algehele indruk van de gebruiker?

Scenario 6:

Tijdens deze test heb ik je kennis laten maken met de meeste functionaliteiten, maar ook de 'look and feel' van de applicatie.

Taak:

-

Interview vragen:

- Wat is je algehele indruk van de applicatie?

Ziet er leuk uit, maar het moet niet overbodig worden.

- Hoe heb je het gebruik ervaren?

Ondanks dat veel dingen niet werkte, vind ik het tot nu toe wel leuk eruit zien en werkte het eigenlijk wel gewoon makkelijk.

- Zijn er dingen die je anders zou willen zien?

Zou dit wel ter vervanging willen zien voor bijvoorbeeld mijn Whatsapp groepschat met het team. En zou het leuk vinden om gifjes naar mijn teamleden te kunnen sturen.

- Zijn er dingen die je moeilijk vond of dingen die niet duidelijk waren?

Nee niet echt. Snapte eerst niet helemaal wat de applicatie zou doen, maar dat heb je halverwege uitgelegd.

- Heb je nog op- en/of aanmerkingen?

Nee

- Wat is je het meeste bijgebleven?

Badges, voortgangsoverzicht.

Overige opmerkingen:

-

S.2 Janus van Vuuren

Naam: Janus van Vuuren	Datum: 17 april 2018	Tijd: 15:55
Leeftijd: 30	Werk: Business consultant	Interesses: Reizen

Deelvraag 1:

Hoe beleeft de gebruiker de welkomstschermpjes en tour door de applicatie?

Scenario 1:

Jouw projectleider heeft iedereen binnen het team gevraagd om de applicatie te gebruiken, die de slaagkans van projecten moet optimaliseren. Dit door samenwerking en groepsbinding binnen het team onder handen te nemen.

Je hebt de applicatie gedownload en neemt een eerste kijk.

Taak:

Navigeer door de welkomstschermpjes tot je tekstueel tot je hebt genomen wat de applicatie jou te bieden heeft.

Communicatie (non- en verbaal):

Oke duidelijk. Dit is ook hoe ik het herinner van wat ik me een beetje herinner wat we iedere keer hebben besproken, tijdens de interviews etc.

Observaties:

Navigeert soepel door de schermen heen.

Navigatiekeuze (via footer, link in scherm etc.):

Swipt

Tijd om taak te volbrengen:

-

Taak volbracht (ja, nee, met hulp etc):

-

Interview vragen:

- Wat is je eerste indruk bij het zien van de applicatie?

Ziet er al heel leuk en als een volwassen product uit! Belooft veel goeds.

- Is het duidelijk welk voordeel jij uit de applicatie kunt behalen?

Betere samenwerking, zorgen dat we een leuk team gaan vinden en wat onderlinge rivaliteit?

Overige opmerkingen:

-

Deelvraag 2 & 3:

Zijn alle functionaliteiten duidelijk / vindbaar voor de gebruiker?

Wat voor ervaring heeft de gebruiker bij het doorlopen van de gehele applicatie?

Scenario 2:

Zoals je net hebt gelezen, gaat de relevantie van de applicatie gelijk op met de input die jij als gebruiker levert.

Taak:

Beantwoord een vraag en geef op jouw gegeven antwoord een toelichting. Geef ook aan dat jullie vandaag een teammeeting hebben gehad.

Communicatie (non- en verbaal):

Wordt direct op het dashboard naar gevraagd, dus beantwoord die hier.

Even kijken, teammeeting. Zie hier input/output, oh hier. Ondanks dat ik het snel vind, voelt input niet volledig intuïtief. Misschien swipen? Of met eerste gebruik een tour door de applicatie, ik onthoud het nu ook wel gewoon na 1 keer.

Observaties:

<i>Navigeert naar beide functionaliteiten gemakkelijk en zonder obstakels.</i>	
Navigatiekeuze (via footer, link in scherm etc.): <i>Vooraf via het hoofdmenu nu. Daarna footer navigatie, en toen op input.</i>	
Tijd om taak te volbrengen: -	Taak volbracht (ja, nee, met hulp etc): <i>Ja, zonder hulp</i>
Scenario 3: Naast het beantwoorden van vragen of touchpoints zijn er nog meer functionaliteiten die deze applicatie waardevol maken voor de gebruiker. Je bent benieuwd hoe dit alles tot uiting komt en neemt een minuut de tijd om de applicatie te verkennen.	Taak: Verken de pagina's voor één minuut. Bekijk ten minste de homepagina, voortgangspagina en de profielpagina.
Communicatie (non- en verbaal): <u>Profielpagina</u> <i>Ik begin met de profielpagina. Eindbaas, BAM, dat is leuk. Ik geef vast een like aan deze persoon met de duim. Voor meer badges zou ik swipen naar links en rechts, in plaats van er nog heel veel onder plaatsen.</i> <i>XP points suggereert een scroll bar, misschien omdat die schermvullend is? Dat weet ik niet, ik dacht in ieder geval dat ik moest scrollen hier.</i> <i><<klikt op de drie puntjes>> Wat vind ik hier? Oh profiel instellingen enzo. Oh en bewaarde profielen, cool.</i> <u>Homepagina</u> <i>Dit heb ik net natuurlijk al wel bekeken. Hier kan ik mijn gevoel over het project aangeven? <<vraagt dit in plaats van met zekerheid>></i> <u>Voortgangspagina</u> <i>Hier verwacht ik te swipen door de puntjes. <<bekijkt de voortgang met berg>> Rood is vast niet goed voor ons als team, we vinden onszelf wel heel competent, dat is fijn. We zijn ook goed tevreden <<bekijkt hier de cirkeldiagrammen>>. Ik verwacht hier trouwens iets meer met kleuren. Groen voor positief, rood en oranje ofzo. Zelfde als wat bij de berg wordt aangegeven.</i> <i>Tevredenheid slider ziet er mooi uit. Wil wel weten wat er is gebeurd waarom het hier zo naar beneden is gegaan. Meer informatie, inzoomen op de piek, zien hoe en wat. Puntje wat nu smiley laat zien, slepen naar de punten en dan info. Pop up met aangeven hoe en wat, OF met 3d touch <<zei hij erg enthousiast>></i>	
Observaties: <i>Zie bovenstaand</i>	
Navigatiekeuze (via footer, link in scherm etc.): -	
Tijd om taak te volbrengen: -	Taak volbracht (ja, nee, met hulp etc): -
Interview vragen: - Wat vind je van de informatie / gevraagde input op de homepagina? <i>Leuk. Wordt ik uitblinker van de maand door uitdagingen aan te gaan, vragen te beantwoorden enzo? Telt hier dan ook mee hoeveel likes ik heb gekregen?</i>	

- Indien op een teamlid is geklikt: wat betekent de gegeven informatie hier volgens jou?

<<had hier niet op geklikt, heb hem gevraagd dit te doen>> Klinkt direct op hartje, toevoegen aan mijn favorieten? De rest wijst ook voor zich toch? Email, telefoon, thuiswerk en kantoordagen, navigeren naar profiel.

- Hoe ervaar je de informatie op de voortgangspagina? Welke informatie zou je hier willen zien?

Leuk, net besproken hoe ik de tevredenheidslider nog ingevuld zie worden.

- Wat voor ervaring geeft de profielpagina jou mee? Voldoet deze pagina aan je verwachtingen?

Ik vind de term eindbaas echt super. Ik hou wel van zulk soort termen, die zijn motiverend.

- Indien de configuratie scherm is doorlopen: wat vind je van het gemak waarop je jouw profiel kunt inrichten?

Is gewoon heel intuïtief, net als de hele applicatie.

- Wat vind je van de verhouding tussen handige informatie en de spelfactor?

Goed, van mij mag de spelfactor zelfs nog meer aanwezig zijn, maar is niet noodzakelijk.

- Wat zou jou overhalen om de applicatie te gebruiken?

Teambuilding, ik vind de race super leuk. Zou het nu al gebruiken. Ben benieuwd naar het eindproduct!

- Wat is je het meest opgevallen / bijgebleven tijdens het verkennen?

Hoe gelikt het eruit ziet. Maar vooral de race qua functionaliteiten.

Overige opmerkingen:

Na het beantwoorden van een vraag verwacht ik een melding waarop je ziet dat je antwoord is verstuurd. Dat het bericht dat wordt verstuurd even flasht ofzo. Wil wel ook terug kunnen gaan om mijn antwoord te wijzigen. Dan kun je ook meteen zien welk antwoord je had gegeven mocht je het zijn vergeten.

Deelvraag 4:

Welke visualisatie heeft volgens de gebruiker prioriteit? (informele of formele)

Scenario 4:

De applicatie biedt jou als gebruiker verschillende overzichten. Je kunt zien hoe het team scoort in de onderlinge race, maar je kunt ook zien hoe er zakelijk gescoord wordt.

Taak:

Bekijk de visualisaties die jou informatie geven over zowel de informele als formele voortgang.

Communicatie (non- en verbaal):

Ziet er goed uit. Heb het net al uitgebreid bekeken natuurlijk.

Observaties:

-

Navigatiekeuze (via footer, link in scherm etc.):

-

Tijd om taak te volbrengen:	Taak volbracht (ja, nee, met hulp etc):
-	Ja, zonder hulp.
Interview vragen:	
- Wat verwacht je dat iedere visualisatie betekent?	
<i>Zie vorig scenario.</i>	
- Was dit wat je had verwacht bij de visualisaties?	
<i>Ja</i>	
- Welke visualisatie zou je primair willen zien op bijvoorbeeld de homepagina?	
<i>Zeker de race. Die spreekt het meest aan. Hele game idee maakt het mooi. Uitdaging en race zou ik als hoogste prioriteit zien. Teamleden moet je ook wel tonen, maar heeft niet de hoogste prioriteit. Zelfde als beantwoorden van de vragen.</i>	
- Zouden deze berekeningen jou stimuleren in het gebruik van de applicatie?	
<i>Ja, 100%</i>	
- Mis je nog een bepaalde berekening?	
<i>Nee</i>	
Overige opmerkingen:	
-	

Deelvraag 5:

In hoeverre is er belangstelling voor het inzien van de beantwoorde vragen?

Scenario 5:

Tijdens het beantwoorden van verschillende vragen kwam je de vraag "Hoe kan dit project volgens jou verbeterd worden?" tegen. Je bent benieuwd wat de rest van het team op deze vraag heeft beantwoord en besluit dit op te zoeken.

Taak:

Navigeer naar de pagina waarop de antwoorden te zien zijn.

Communicatie (non- en verbaal):

Even kijken, ik klik hier op vragen, dan op beantwoorde vragen. Ben ik er dan nu? Ja toch? Oh wat handig dat je kan exporteren naar Excel. Dit in en uitklappen is ook heel intuïtief. Perfect.

Observaties:

-

Navigatiekeuze (via footer, link in scherm etc.):

Footer -> vragen -> beantwoorde vragen

Tijd om taak te volbrengen:

-

Taak volbracht (ja, nee, met hulp etc):

Ja, zonder hulp

Interview vragen:

- Wat zou je motiveren om deze pagina te openen?

Zou dit denk niet heel vaak bekijken, maar de functionaliteit moet er wel inzitten. Ik zou dit denk openen om bevestiging te zoeken, kijken of mensen mijn mening delen etc.

- Mis je nog iets op deze pagina?

Misschien is het leuk als je een bepaald antwoord kunt liken, en dat je dit dan terugziet bij het bekijken van de antwoorden. Meest gelikte antwoord kan dan worden meegerekend in de uitblinker.

- Zou je op een bepaald aspect willen filteren?

Denk dat het wel handig is als je vragen van een bepaald termijn kan zien, na een half jaar zou ik ze bijvoorbeeld al niet meer actueel en relevant vinden.

- Zoja op welk aspect?

Overige opmerkingen:

-

Deelvraag 6:

Wat is de algehele indruk van de gebruiker?

Scenario 6:

Tijdens deze test heb ik je kennis laten maken met de meeste functionaliteiten, maar ook de 'look and feel' van de applicatie.

Taak:

-

Interview vragen:

- Wat is je algehele indruk van de applicatie?

Erg leuk geworden, heel erg bruikbaar. Gaaf om te zien dat dit het is geworden. Volgens mij klopt het ook met het concept wat we toen hebben besproken. Complimenten! Ziet er al uit als een volwassen product.

- Hoe heb je het gebruik ervaren?

Alles voelde heel intuïtief. Het klopt gewoon.

- Zijn er dingen die je anders zou willen zien?

Nu heb je natuurlijk nog niet de 'meer' pagina uitgewerkt, maar ik zou daar verwachten dat als je dus bijvoorbeeld die lunch coupon hebt gewonnen, je die daar vindt. En dat er dan onderin in de navigatiebalk een +1tje wordt weergegeven, wat impliceert dat er een bericht klaar staat. Dan ga je daar vanzelf wel kijken.

- Zijn er dingen die je moeilijk vond of dingen die niet duidelijk waren?

-

- Heb je nog op- en/of aanmerkingen?

Alleen wat ik net zei.

- Wat is je het meeste bijgebleven?

Volgens mij wel alles. Vind het echt heel gaaf geworden. Maar ik ben zelf heel gevoelig voor de race en de online competitie inclusief uitdagingen. De profiel weergave hoort hier dan uiteraard ook bij.

Overige opmerkingen:

-

S.3 Piet Dijkstra

Naam: Piet Dijkstra	Datum: 2 mei 2018	Tijd: 13:45
Leeftijd: 64	Werk: Projectmanager, banking en Insurance.	Interesses: Vrijwilliger op de dierenambulance in het weekend

Deelvraag 1:

Hoe beleeft de gebruiker de welkomtschermen en tour door de applicatie?

Scenario 1:

Jouw projectleider heeft iedereen binnen het team gevraagd om de applicatie te gebruiken, die de slaagkans van projecten moet optimaliseren. Dit door samenwerking en groepsbinding binnen het team onder handen te nemen.

Je hebt de applicatie gedownload en neemt een eerste kijk.

Taak:

Navigeer door de welkomtschermen tot je tekstueel tot je hebt genomen wat de applicatie jou te bieden heeft.

Communicatie (non- en verbaal):

Ambitieuze doelstelling.

Erg kleine lettertjes.

Mijn loopbaan is niet heel lang meer, wil graag projectmanager blijven.

Observaties:

Drukt direct op 'start' in plaats van te swipen.

Navigatiekeuze (via footer, link in scherm etc.):

-

Tijd om taak te volbrengen:

03:26 min

Taak volbracht (ja, nee, met hulp etc):

Ja, teruggestuurd naar scherm om te swipen en de introductie door te gaan.

Interview vragen:

- Wat is je eerste indruk bij het zien van de applicatie?

Prima, kleine letters. Ik kan het lezen, gaat niet vanzelf.

- Is het duidelijk welk voordeel jij uit de applicatie kunt behalen?

Ja, betere samenwerking, door meer begrip voor elkaar te kweken. Te weten met wie je omgaat.

Overige opmerkingen:

Deelvraag 2 & 3:

Zijn alle functionaliteiten duidelijk / vindbaar voor de gebruiker?

Wat voor ervaring heeft de gebruiker bij het doorlopen van de gehele applicatie?

Scenario 2:

Zoals je net hebt gelezen, gaat de relevantie van de applicatie gelijk op met de input die jij als gebruiker levert.

Taak:

Beantwoord een vraag en geef op jouw gegeven antwoord een toelichting. Geef ook aan dat jullie vandaag een teammeeting hebben gehad.

Communicatie (non- en verbaal):

*Weet niet wat ik hiermee moet, klik wat aan, krijg teamleden langs.
Bij klikken op getal, onderbouwing van 85%, maar hoeft van mij niet hoor. Maar ik zat bij de output.*

Herken van mezelf dat ik vaak niet door scrol voor meer informatie.

Observaties: -

Navigatiekeuze (via footer, link in scherm etc.):

Let's go > drukt op teamlid > drukt op voortgang

Tijd om taak te volbrengen:

Niet volbracht

Taak volbracht (ja, nee, met hulp etc):

Scrolt niet door. Nee.

Scenario 3:

Naast het beantwoorden van vragen of touchpoints zijn er nog meer functionaliteiten die deze applicatie waardevol maken voor de gebruiker.

Taak:

Verken de pagina's voor één minuut. Bekijk ten minste de homepagina, voortgangspagina en de profielpagina.

Je bent benieuwd hoe dit alles tot uiting komt en neemt een minuut de tijd om de applicatie te verkennen.

Communicatie (non- en verbaal):

Output, moet aangeven in hoeverre de vragen beantwoord zijn, en de interpretaties van de antwoorden. Zie x aantal mensen vinden goed verlopen, en men is erg tevreden over zichzelf.

Dat er nog tamelijk veel niet ingevuld is. Verhouding is groot, het deel wat niet beschikbaar is. Het is niet duidelijk of dat dit over de vragenlijst gaat.

Identificerende gegevens, al die gegevens zijn belangrijk in het samenstellen van het kader van de groep. Telefoonnummers, talen is relevant, zou eventueel een taalprobleem kunnen zijn.

Voertuig spreekt meeste mensen wel aan denk ik.

Zakelijke aspecten duidelijk. Persoonlijke dingen ook relevant om de binding in de groep groter te maken. Heb zelf ook een nadrukkelijke hobby dus vind ik leuk om te doen, namelijk: chauffeur op de dierenambulance. Interessante gespreksonderwerpen, ook dingen die anderen hebben, geeft je een handvat om met elkaar te communiceren.

Je hebt voertuig gekozen, rol ingevuld etc. Duidelijk.

Observaties: -

Navigatiekeuze (via footer, link in scherm etc.):

Profielpagina footer > let's go > is zoals verwachting

Tijd om taak te volbrengen:

07:12 min

Taak volbracht (ja, nee, met hulp etc):

Ja, zonder hulp

Interview vragen:

- Wat vind je van de informatie / gevraagde input op de homepagina?

Het is een eigentijdsontwerp, challenges komen tegenwoordig overal in voor. Vind ik logisch dat het daarin staat. Teaminformatie vind ik ook handig. Referentie aan het spel, ook leuk.

- Indien op een teamlid is geklikt: wat betekent de gegeven informatie hier volgens jou?

Persoonsnaam, emailadres, telefoonnummer, talen, wanneer aanwezig en wanneer niet, ik kan acties ondernemen voor die persoon, compliment geven, profiel opslaan (niet duidelijk wat daar de functie van is), en je kan stemmen (is blijkbaar niet hetzelfde als een compliment, maar medewerker van de dag / week / maand)

Over projecten heen opslaan, is handig. Misschien wel zoekfunctie naar mensen. Je werkt vaak samen met iemand waar je een goede band mee opbouwt, die jaren later niet meer ziet. Is leuk om dit dan in een bakje te kunnen zetten. Dit een handige manier om dat snel te achterhalen.

- Hoe ervaren je de informatie op de voortgangspagina? Welke informatie zou je hier willen zien?

Wellicht nog aardig om de persoonlijke score daarop te zetten. Hoe jouw persoonlijke score zich verhoudt op de groepsscore.

- Wat voor ervaring geeft de profielpagina jou mee? Voldoet deze pagina aan je verwachtingen?
 - o Indien de configuratie scherm is doorlopen: wat vind je van het gemak waarop je jouw profiel kunt inrichten?

Gewoon wat ik gewend ben, zie geen bijzonderheden.

Pushmeldingen, vrij normale vraag.

Anoniem vraag, van mij hoeft het niet anoniem, maar blijkbaar is het handig om op te nemen. Wel een wezenlijke vraag vind ik. Wil je de teamgeest bevorderen denk ik dat het niet handig is om anoniem te werken. Het maakt ook uit wat voor team je hebt, heb je binnen CGI een team, hebben zij een andere band met elkaar als dat ze toevallig op hetzelfde project zitten. Hoe de binding in de groep is, los van het feit dat er een eenmalige binding van het project is, is ook van belang. Leidt het tot betere communicatie of slechtere, moet in de praktijk getest worden.

- o Wat vind je van de verhouding tussen handige informatie en de spelfactor?

Prima, hoeft niet meer tekst op wat mij betreft. Badges vind ik heel leuk.

- Wat zou jou overhalen om de applicatie te gebruiken?

Ik ben projectmanager, wil graag dat binnen mijn project prettig gewerkt wordt. Middelen hiertoe pak ik met beide handen aan. Ik ben ervan overtuigd dat de kritische factor de samenwerking binnen mensen is en dat dat nog steeds onderschat wordt.

Ik ben wel succesvol, terwijl ik geen certificaat heb. Dat heeft denk ik te maken met het laten presteren van mijn teamleden. Kennis van xyz vind ik over het algemeen complete onzin. Vind proces en kennis belangrijk. Een manager die alleen maar proces bestuurt, vind ik lastig, want je moet wel mee kunnen gaan met discussies in de mens.

- Wat is je het meest opgevallen / bijgebleven tijdens het verkennen?

Kleuren erg prettig. Opbouw is wat mij betreft eigentijds. Heb recent een healthapp gedownload van CGI en die was duidelijk in ontwikkeling, die bleef de eerste week hangen. Ideeën zijn wat mij betreft wel redelijk hetzelfde. Badges zijn erg veel symbolen, handig geen idee, ook niet erg, maar het is misschien wat veel.

Ik let niet op levels en punten. Heb ze wel gezien.

Overige opmerkingen:

In het algemeen vind ik dat er te weinig overleg is in het algemeen over het team heen.

Voor mij is de sociale omgang, of juist het gebrek daaraan dat een team niet goed loopt. Als hier meer tijd in wordt gestoken, merk je dat het beter gaat. Niet iedereen is voorstander van de sociale aspecten verbeteren.

Deelvraag 4:

Welke visualisatie heeft volgens de gebruiker prioriteit? (informele of formele)

Scenario 4:

De applicatie biedt jou als gebruiker verschillende overzichten. Je kunt zien hoe het team scoort in de onderlinge race, maar je kunt ook zien hoe er zakelijk gescoord wordt.

Taak:

Bekijk de visualisaties die jou informatie geven over zowel de informele als formele voortgang.

Communicatie (non- en verbaal):

Tevredenheid staat al wel erg veel rood in. Het is een dag score blijkbaar. Het is de status zoals die is op 27 maart, maar blijkbaar vanaf 1 feb. Het grappige is dat je het verloop kunt zien, dat is leuk. Het is boeiend om te zien hoe het in het verloop van het project gebeurt. De vraag die opspeelt is, wat is er in het rode stuk gebeurd. Ben benieuwd wat het gevoel van rood brengt op de teamleden. Openheid moet gegeven worden.

Wie er een compliment heeft gehad. Vind ik wel een boeiend proces, hoe zich dat ontwikkelt in een groep en of mensen hierdoor andere dingen gaan doen. Het draait toch snel om gedragsverandering. De vraag is hoe dit bijdraagt aan positieve gedragsverandering. Wij doen het heel vaak elkaar complimenten geven. Ik denk wel dat het redelijk vaak terecht geven wordt, maar ook om wat te zeggen te hebben, om cynisch te zijn of om een grapje te maken.

Observaties:

Navigatiekeuze (via footer, link in scherm etc.):

Tijd om taak te volbrengen:

06:20 min

Taak volbracht (ja, nee, met hulp etc):

Ja, zonder hulp

Interview vragen:

- Wat verwacht je dat iedere visualisatie betekent?

Zie bovenstaand

- Was dit wat je had verwacht bij de visualisaties?

Had er geen verwachtingen bij. Nu ik erover nadenk, is er ook ergens te zien wat er gebeurt in teamverband? De mate waarin er gecommuniceerd wordt op een schaal van 1-10.

Vraag naar wat men vindt van de communicatie binnen het project.

- Welke visualisatie zou je primair willen zien op bijvoorbeeld de homepage?

Deze is speels. Dat vind ik prima (de race). Hoeft niet altijd feiten uit de werkelijkheid te zijn, dit is informeel maakt het aantrekkelijk.

- Zouden deze berekeningen jou stimuleren in het gebruik van de applicatie?

Vind ik lastig, omdat ik voorstander ben om dit in te zetten. De visualisatie maakt mij niet heel veel meer uit. Het is handig om zoiets te hebben. Ja het zou mij motiveren om te gebruiken.

- Mis je nog een bepaalde berekening?

Alle andere dingen die ik relevant vind, zijn al ergens anders. Hoef de aspecten die bijvoorbeeld taakgericht zijn ofzo hier niet. Wil hier puur de sociale aspecten.

Overige opmerkingen:

Deelvraag 5:

In hoeverre is er belangstelling voor het inzien van de beantwoorde vragen?

Scenario 5:

Tijdens het beantwoorden van verschillende vragen kwam je de vraag "Hoe kan dit project volgens jou verbeterd worden?" tegen. Je bent benieuwd wat de rest van het team op deze vraag heeft beantwoord en besluit dit op te zoeken.

Taak:

Navigeer naar de pagina waarop de antwoorden te zien zijn.

Communicatie (non- en verbaal):

Observaties: *Verloopt soepel*

Navigatiekeuze (via footer, link in scherm etc.):

Navigeert via footer, beantwoorde vragen

Tijd om taak te volbrengen:

01:53 min

Taak volbracht (ja, nee, met hulp etc):

Ja, zonder hulp

Interview vragen:

- Wat zou je motiveren om deze pagina te openen?

Ik denk dat dat afhangt van de situatie. Als er gedoe is ga je kijken of je daar iets mee kunt. Het is wel handig om te hebben. Kan het gewoon in de app bekijken. Iedereen is een excel freak. Denk dat een hoop mensen zeggen als je iets niet kunt exporteren is het een slechte app.

- Mis je nog iets op deze pagina?
 - o Zou je op een bepaald aspect willen filteren?

Nah, als het naar excel kan hoeft dat van mij niet. Excel biedt al functionaliteiten die je dan nodig zou hebben. Zou het niet in de app doen, in mijn ogen belast je deze dan onnodig.

Overige opmerkingen:

Deelvraag 6:

Wat is de algehele indruk van de gebruiker?

Scenario 6:

Tijdens deze test heb ik je kennis laten maken met de meeste functionaliteiten, maar ook de 'look and feel' van de applicatie.

Taak:

-

Interview vragen:

- Wat is je algehele indruk van de applicatie?

Kleurkeuze fijn, opzet eigentijds. Het ziet er prima uit wat mij betreft.

- Hoe heb je het gebruik ervaren?

Probeer mij vooral voor te stellen hoe je het doel bewerkstelligt. Je moet iets doen, denk wel dat met het inzetten van zo'n middel je er wel komt. Met de handen over elkaar blijven is ook geen optie. Een betere optie dan iemand weer naar een cursus sturen om te leren hoe die in een team moet werken.

- Zijn er dingen die je anders zou willen zien?

Nee niet echt.

- Zijn er dingen die je moeilijk vond of dingen die niet duidelijk waren? Nee - Heb je nog op- en/of aanmerkingen? Nee - Wat is je het meeste bijgebleven? <i>Export naar Excel is handig. Maar dat zou voor mij niet de reden zijn om hem daarvoor te gebruiken, is gewoon een leuke bijkomstigheid.</i>
Overige opmerkingen:

S.4 Patrick Dochez Kok

Naam: Patrick Dochez Kok	Datum: 3 mei 2018	Tijd: 09:00
Leeftijd: 53	Werk: Socioloog	Interesses: Wielrennen, bioscoopganger

Deelvraag 1:

Hoe beleeft de gebruiker de welkomtschermen en tour door de applicatie?

Scenario 1:

Jouw projectleider heeft iedereen binnen het team gevraagd om de applicatie te gebruiken, die de slaagkans van projecten moet optimaliseren. Dit door samenwerking en groepsbinding binnen het team onder handen te nemen.

Je hebt de applicatie gedownload en neemt een eerste kijk.

Taak:

Navigeer door de welkomtschermen tot je tekstueel tot je hebt genomen wat de applicatie jou te bieden heeft.

Communicatie (non- en verbaal):

Lees nu welkomtscherm, zie meerdere bolletjes, dus weet dat er meer is (swipt direct), ik lees de tekst, vind de letters vrij klein, waardoor de tekst als veel overkomt.

Observaties: Zie bovenstaand

Navigatiekeuze (via footer, link in scherm etc.):

Tijd om taak te volbrengen:

-

Taak volbracht (ja, nee, met hulp etc):

Ja, zonder hulp

Interview vragen:

- Wat is je eerste indruk bij het zien van de applicatie?

Ben wel getriggerd, zo van oke. De uitleg lijkt wat veel, ook door de vorm, je moet goed focussen. Zou een risico kunnen zijn. Misschien moet het iets flitsender, compacter, tjak ik lees het, en ik kan direct beginnen. Had het gevoel dat ik veel moest lezen wat er staat.

- Is het duidelijk welk voordeel jij uit de applicatie kunt behalen?

Niet helemaal, staat wel vanuit het team elkaar helpen, waardoor mijn ontwikkeling geholpen zou kunnen worden en ik de anderen. Mij persoonlijk triggert het wel. Maar als het jou persoonlijk niet interesseert wat heb je er dan aan.

Echt direct van, wow dit gaat het bieden, dat niet. En fun stond ook achteraan, viel mij op. Misschien kan het helpen als fun eerder staat.

Overige opmerkingen:

Deelvraag 2 & 3:

Zijn alle functionaliteiten duidelijk / vindbaar voor de gebruiker?

Wat voor ervaring heeft de gebruiker bij het doorlopen van de gehele applicatie?

Scenario 2:

Zoals je net hebt gelezen, gaat de relevantie van de applicatie gelijk op met de input die jij als gebruiker levert.

Taak:

Beantwoord een vraag en geef op jouw gegeven antwoord een toelichting. Geef ook aan dat jullie vandaag een teammeeting hebben gehad.

Communicatie (non- en verbaal):

Welkomsscherm (leest voor), klikt let's go, gebruik hem voor het eerst, zie mijn teamleden staan met foto en rol. Zie twee uitdagingen staan, verzorg dit en daar kan ik punten bij verdienen. Daaronder de volgende vraag. Ik kan deze overslaan en beantwoorden. Klikt goed op een antwoord.

Voor teammeeting moet ik even zoeken, voortgang misschien zit het hierin. Mm lijkt van niet. Navigeert weer weg. Maar weet niet meer waar.

In mijn hoofd zou het bij projectplanning of iets horen, maar daar zie ik geen ingang van. Verwacht dat op de homepagina. Hoort bij projectactiviteit. Vind het een hoofdcategorie. Mijlpalen vind ik een apart blokje.

Geef activiteit aan.

Observaties:

Teammeeting is slecht vindbaar, vraag verliep snel en soepel.

Navigatiekeuze (via footer, link in scherm etc.):

Tijd om taak te volbrengen:

-

Taak volbracht (ja, nee, met hulp etc):

Zonder hulp beantwoorden van vraag, met hulp teammeeting.

Scenario 3:

Naast het beantwoorden van vragen of touchpoints zijn er nog meer functionaliteiten die deze applicatie waardevol maken voor de gebruiker.

Je bent benieuwd hoe dit alles tot uiting komt en neemt een minuut de tijd om de applicatie te verkennen.

Taak:

Verken de pagina's voor één minuut. Bekijk ten minste de homepagina, voortgangspagina en de profielpagina.

Communicatie (non- en verbaal):

*Eerst benieuwd naar profiel, oh hier kan ik wat gegevens van mezelf invullen. Is herkenbaar, moet je vaker doen. Selecteer een voertuig om spel mee te spelen *lacht*. App instellingen blabla, oke dit is wel duidelijk. Ik vraag me alleen af of het verplicht is om in te vullen. Het lijkt dat ik eruit kom zonder iets op te slaan.*

Profiel weergave ziet er leuk uit. Eerste stuk is logisch dat het wat droger is. Mis wel hulp, bijvoorbeeld bij kiezen voertuig verwacht ik een l'tje mee uitleg (dit is nodig om...)

Functie is misschien handig om daar een tabel achter te hangen. Anders krijg je typfouten, tabel met vaste waarden. Iedereen bij CGI heeft een strakke functie. Kennisgebieden ook, je krijgt de gekste

dingen. Heb ik dan de neiging om mijn kennisgebieden hierin te zetten? Als ik laks ben, kies ik dan bv voor puur SSP. Neem ik als gebruiker de moeite om dit zo in te vullen? Prima.

Voortgangspagina:

Dat is deze, zie ik nog beschikbaar en nog benodigd. Neem aan dat het over het project gaat. Zie hier een percentage. Staat een plaatje naast, voltooid zie ik het grafisch weergegeven. Zie vijf maanden met een uitroep teken. Nog 5 maanden werk, en er is 3 maanden verspijkerd.

Oh dit is soort tevredenheid. Wat is dan 12 en wat is de 15? Bij teamleden vinden zichzelf tevredenheid.

85% snap ik wel.

8 van de 15 zal het waarschijnlijk zijn. Dit zijn de teamleden. Daarom is bij 15/15 de cirkel ook gesloten.

Meer staat hier niet. Dan heb je nu inderdaad nog de input. Oh daar kan ik inderdaad dingen aangeven. Verbeteringen, smiley systeempje, en wat heb je vandaag gedaan. Grappig alleen het zit voor mijn gevoel ver weg.

Ik zou smiley wel leuk vinden om altijd te hebben. Dan krijg je soort mini metingen, ook voor mezelf. Ik weet niet of ik bereid zou zijn om hierheen te gaan. Zo diep in de applicatie. Als je dit wilt meten, moet je de gebruiker er op een leuke manier mee confronteren. Misschien zelfs bij aanloggen, als eerste deze pop up van, geef even je stemming aan dit project en dan pas op de homepage. Je houdt een thermometer, je kan als projectleider heel snel schakelen.

Observaties:

Wilt direct op let's go klikken, zonder uitleg te lezen

Navigatiekeuze (via footer, link in scherm etc.):

Tijd om taak te volbrengen:

-

Taak volbracht (ja, nee, met hulp etc):

Ja, zonder hulp

Interview vragen:

- Wat vind je van de informatie / gevraagde input op de homepage?

Vraag en challenge, zijn mij toebedeeld denk ik, of alle teamleden. Voor de rest vind ik het er wel leuk uitzien. Foto naam en rol. Die combi is handig. Met name als er zzp'ers tussen zitten, heb direct de rol erbij. Vind het er zo leuk uitzien, vraag me alleen af hoe het is als het projectteam groter is. Lijkt mij leuk om daar doorheen te swipen ook, deze grootte is wel prettig.

- o Indien op een teamlid is geklikt: wat betekent de gegeven informatie hier volgens jou?

Naam, rol, hobby staat er ook (grappig wordt er mee geconfronteerd kan handig zijn van hee dat doe ik ook ga ik er mee doen), aanwezigheid heel nuttig! Maandag dinsdag woensdag, ook leuk aangeven, vanuit huis werk huisje. Leuk al die bijkomstigheden. En als ik meer wil zien kan ik navigeren, leuk ziet er leuk uit! Ik vind dit heel handig, ook uitklap, lekker compact. Mail en telefoon bij elkaar, heel handig dit! Alleen dit is al handig denk in een project, serieus.

Op midden/grote projecten wil je dit gewoon hebben. Normaal vraag je aan een secretariaat of ze dit wil bijhouden in Excel of doe je zelf. En dan is zo'n overzicht super.

Een link naar WhatsApp of Slack is handig. Staat hier een WhatsApp teken en dan klik, dan is dat handig. Ik wil namelijk ook niet bellen als ik weet dat iemand vrij is. Deze vind ik helemaal goed.

- Hoe ervaar je de informatie op de voortgangspagina? Welke informatie zou je hier willen zien?

De bolletjes bij de sliders vielen mij niet op. Misschien omdat er veel informatie staat, of omdat er geen lijn is getrokken. Maar het viel mij inderdaad niet op. Verder, info bovenstaand.

- Wat voor ervaring geeft de profielpagina jou mee? Voldoet deze pagina aan je verwachtingen?

Dit ziet er fris uit, veel met iconen. Keek wel hier naar de balk, maar puntjes valt inderdaad niet op. Ja grappig.

- o Indien de configuratie scherm is doorlopen: wat vind je van het gemak waarop je jouw profiel kunt inrichten?
- o Wat vind je van de verhouding tussen handige informatie en de spelfactor?

Ik zie nu meer handige informatie, maar ook de spelfactor heb ik nog niet gezien of door. Wordt er ook nog niet mee geconfronteerd. Heb hier wel die race gezien, heb ook een voertuig kunnen aangeven, en ik kan punten verdienen, Hoeveel punten ik nu heb bv, wordt grafisch weergegeven. Ik zou het leuk vinden om heel groot in de hoek te zien dat ik nu op bijvoorbeeld 150 punten zit! De race is wel absoluut leuk. Het kwam bij mij meer naar boven van, ohja het is ook nog een spel. Terwijl net als bij airmiles, ik bijvoorbeeld wordt geconfronteerd met je hebt zoveel punten.

Bijvoorbeeld van, Ashwini zit je op de hielen! Pas op doe iets. Pop up. Ohja weet je wat ik ga dat etentje wel doen, 10 punten.

Let op: die zit 30 punten achter je!

Het doet me heel erg denken aan airmiles, maar dat bedoel ik positief! Dan krijg je van, deze week kan je zoveel extra verdienen als je voor volgende week dit doet. Klik je op ja, dan wordt het geactiveerd en krijg je extra. Dat is leuk omdat het anders ook bij mij zou gaan slapen. Ik moet sowieso iets doen, maar kan nu bonus verdienen. En dat ik dat dan ook zie. Deze week omdat je dat hebt gedaan, ben je vooruit gegaan.

Bv lunch van, ja dit kan ik. Maar geef je er een tijd bonus op, krijg je extra punten.

Heel groot jouw stand is nu X.

Je bent nog zoveel punten verwijderd van. Incentive goal.

Hoe klein het ook is.

- Wat zou jou overhalen om de applicatie te gebruiken?

Informatie vind ik heel handig, ook leuke combi het is niet alleen maar een spel. Nee als ik iets van mijn teamlid wil opzoeken vind ik hier, en het is mobiel dus altijd bij mij heel handig. En juist ook omdat er een spelelement in zit, met incentive en dat soort zaken, ja ☺. Projectleider moet wel aangeven van, deze tool gebruiken wij. Vinden elkaar hier, ook als je iets leuks wilt delen doen wij hier.

Projectleider moet ook iemand terecht wijzen van, gebruik de app als iemand met een voorstel komt. Moet standaard worden en gestimuleerd. Begint bij projectleider / senior die erop zit.

- Wat is je het meest opgevallen / bijgebleven tijdens het verkennen?

Overige opmerkingen:

Deelvraag 4:**Welke visualisatie heeft volgens de gebruiker prioriteit? (informele of formele)****Scenario 4:**

De applicatie biedt jou als gebruiker verschillende overzichten. Je kunt zien hoe het team scoort in de onderlinge race, maar je kunt ook zien hoe er zakelijk gescoord wordt.

Taak:

Bekijk de visualisaties die jou informatie geven over zowel de informele als formele voortgang.

Communicatie (non- en verbaal):

Vind de race leuk, was mij niet heel erg op gevallen dat dit als informeel speelde, misschien nog iets verduidelijken.

Observaties:

Bekijkt alle sliders, maar werd hier in een vorige taak ook specifiek naar gestuurd door mij.

Navigatiekeuze (via footer, link in scherm etc.):**Tijd om taak te volbrengen:**

-

Taak volbracht (ja, nee, met hulp etc):

Ja, zonder hulp

Interview vragen:

- Wat verwacht je dat iedere visualisatie betekent?

Zie onderstaand

- Was dit wat je had verwacht bij de visualisaties?

Bij de berg dacht ik is dit doorloop tijd? Ligt er ook aan wat voor soort project je doet. Wat wel vaak handig is, is om het helemaal te concretiseren. Je doet een project met een klant.

- Welke visualisatie zou je primair willen zien op bijvoorbeeld de homepage?

De race vind ik leuk. De verhouding met formeel en informeel is dan perfect.

- Zouden deze berekeningen jou stimuleren in het gebruik van de applicatie?

Misschien uiteindelijk. Ligt er ook aan welke functie ik binnen een team heb. Als projectleider zou ik deze berekeningen graag willen zien.

- Mis je nog een bepaalde berekening?

Je hebt de berg, maar zou ook in de volgende slider dan een stand van zaken op deze sprint willen hebben. Kan ook visueel, je bent zo druk dat het niet voldoende in je hoofd zit dat volgende week een sprint eindigt. Handig om aan te geven met bv uren, dat is aan de scrummaster om daar in te zetten.

Projectevents? Donderdag is de sprintplanningsmeeting. Mijlpalen systeem, grof aangeven. Triggert het mijn herinnering. Reminder volgende week woensdag is een grote sessie met de klant. Zou ik wel bij voortgangsoverzicht doen. Is juist ook leuk voor het hele team. We hebben woensdag middag hele dag een klant sessie, en iedereen wilt gewoon weten dat het er is. Gewoon een mijlpaal en datum. Geeft teamleden het gevoel hoe het met het project gaat.

Voor de rest, vind het erg leuk.

Overige opmerkingen:

Deelvraag 5:***In hoeverre is er belangstelling voor het inzien van de beantwoorde vragen?*****Scenario 5:**

Tijdens het beantwoorden van verschillende vragen kwam je de vraag “Hoe kan dit project volgens jou verbeterd worden?” tegen. Je bent benieuwd wat de rest van het team op deze vraag heeft beantwoord en besluit dit op te zoeken.

Taak:

Navigeer naar de pagina waarop de antwoorden te zien zijn.

Communicatie (non- en verbaal):

Voortgang misschien, nee hier is het samengevat. Tevredenheid zie ik hier. Zou dat bij voortgang verwachten, bij input dan misschien.

Misschien vind ik het onder meer maar die doet het nu niet. <<ik stuur hem nu het vraagteken in de footernavigatie>> Oh leek net of ik vragen heb. Vraagteken in een rondje komt bij mij over als help ingang. Erg verwarrend. Als ik op vragen klik zie ik alle vragen die aan mij worden gesteld. Dus dit is voor mijzelf.

Beantwoorde vragen, oh dan zie ik hier van iedereen. Dit is door iemand ingegeven, niet door mijzelf. Dit is een verzameling. Dit is opzich heel handig in een scrum project. Omdat je daar de verplichte retrospectieve hebt. Daar hoort iedereen bij aanwezig te zijn, maar kost ontzettend veel tijd als het heel druk is. Op whiteboard schrijven kost heel veel tijd terwijl ik het hier heel compact zie. Je kunt het doorbladeren, scrummaster hoeft geen verslag te maken. Volgende keer kan je het erbij pakken.

Oh plus min, ik kan ook suggesties weghalen? Misschien moet je een happy smile doen en een sombere.

Observaties:**Navigatiekeuze (via footer, link in scherm etc.):****Tijd om taak te volbrengen:**

-

Taak volbracht (ja, nee, met hulp etc):

Ja, met hulp. Had een hele andere verwachting bij dit navigatie item.

Interview vragen:

- Wat zou je motiveren om deze pagina te openen?
- Mis je nog iets op deze pagina?
 - o Zou je op een bepaald aspect willen filteren?

Per sprint willen kunnen filteren. Vragen en suggesties per sprint. Maar ook overall gewoon.

Overall altijd, en in geval van een agile of scrum project ook per sprint. En sommige suggesties pak je op, dat je die ergens kunt afvinken of dat die verdwijnt want hij is dan opgepakt. Ook als er iets aan klanten ligt, je wilt iets doorschuiven. Dat je ook als teamlid zit wat er mee gebeurt. Als je volgende keer een slide neerzet van dit hebben we opgepakt. Dat ze zich gehoord voelen, motiveert saamhorigheid.

- o Zoja op welk aspect?

Overige opmerkingen:

Exporteren naar Excel, handig! Als ik er iets mee moet als master of leider, dan is dat handig om te kunnen exporteren.

Deelvraag 6:***Wat is de algehele indruk van de gebruiker?*****Scenario 6:**

Tijdens deze test heb ik je kennis laten maken met de meeste functionaliteiten, maar ook de 'look and feel' van de applicatie.

Taak:

-

Interview vragen:

- Wat is je algehele indruk van de applicatie?

Positief. Vind het een leuke bruikbare tool, wat ik zei, soms staat er erg veel tekst en vooral heel klein. En denk niet dat dat leeftijd gebonden is. Misschien juist hoe jonger je bent dat je minder tekst wilt zien. Vind het grappig dat ik de cgi kleuren al zie.

Vind hem rustig en fris tegelijkertijd, dat vind ik fijn. Het zit tussen heel zakelijk en schreeuwerig in. Goede verhouding.

- Hoe heb je het gebruik ervaren?

Ook wel positief eigenlijk. Met de kanttekening dat ik iets af en toe niet vond of niet helemaal duidelijk was.

- Zijn er dingen die je anders zou willen zien?

Beantwoord tijdens de test

- Zijn er dingen die je moeilijk vond of dingen die niet duidelijk waren?

Beantwoord tijdens de test

- Heb je nog op- en/of aanmerkingen?

Beantwoord tijdens de test

- Wat is je het meeste bijgebleven?

Denk ik toch de teaminfo.

Op de tweede plek het spelelement, maar dat vind ik juist leuk

Vind de verhouding tussen zakelijk en leuk heel leuk.

En vind het verrassend bruikbaar al.

Of je member bent of projectleider, als standaard bagage ik zou het niet zo gek vinden.

Denk ook dat het vooral leuk is, bijvoorbeeld juist met een klant. Bij de klant begin ik alleen. Dat de klant kan zien oh wat doen jullie dat gaaf.

Projectleider van de klant,

Misschien als derde regel, dat het een CGI/klant is. Want dat zijn projectmensen.

Leuk pr puntje, mag ik even je gegevens.

Voor jezelf gegevens van andere projectgegevens toevoegen. Ook bijvoorbeeld iemand gewoon zelf invullen als adresboekje. Naslagwerk voor mezelf. Die ziet mij dat intypen, van ja daar hebben wij een tooltje voor. Een tool voor iedereen, niet alleen projectleider.

Navigatie van shell project wijst overigens voor zich.

Overige opmerkingen:

Wat ik vaak merk, hoe lager in het project, accountmanager niet weten. Toevoegen als virtueel teamlid.

S.5 Joep Suijs

Naam: Joep Suijs	Datum: 3 mei 2018	Tijd: 13:00
Leeftijd: 52	Werk: Onderhoud van systeem	Interesses:

Deelvraag 1:

Hoe beleeft de gebruiker de welkomtschermen en tour door de applicatie?

Scenario 1:

Jouw projectleider heeft iedereen binnen het team gevraagd om de applicatie te gebruiken, die de slaagkans van projecten moet optimaliseren. Dit door samenwerking en groepsbinding binnen het team onder handen te nemen.

Je hebt de applicatie gedownload en neemt een eerste kijk.

Taak:

Navigeer door de welkomtschermen tot je tekstueel tot je hebt genomen wat de applicatie jou te bieden heeft.

Communicatie (non- en verbaal):

Voorspelling geven van het projectresultaat, hoge ambitie.

Ben nu bij de tab questionnaire, begin het idee te krijgen dat het een vragenlijst gaat worden. Ben benieuwd waar ik naartoe wordt geleid.

Laatste scherm staat dat mijn DCS ook een rol hierin heeft, blijf een beetje in verwarring maar ben benieuwd.

Observaties:

Swipt direct door de schermen

Navigatiekeuze (via footer, link in scherm etc.):

Tijd om taak te volbrengen:

1:35 min

Taak volbracht (ja, nee, met hulp etc):

Ja, zonder hulp

Interview vragen:

- Wat is je eerste indruk bij het zien van de applicatie?

Ik ben nog steeds een beetje in verwarring wat het gaat brengen. Had eerst de indruk dat het vooral met het project te maken heeft, toen vragenlijst, toen dcs en de laatste tab ineens een wedstrijd en spelletje. Weet nog niet wat ik moet verwachten.

- Is het duidelijk welk voordeel jij uit de applicatie kunt behalen?

Nee nog niet.

Overige opmerkingen: -

Deelvraag 2 & 3:*Zijn alle functionaliteiten duidelijk / vindbaar voor de gebruiker?**Wat voor ervaring heeft de gebruiker bij het doorlopen van de gehele applicatie?***Scenario 2:**

Zoals je net hebt gelezen, gaat de relevantie van de applicatie gelijk op met de input die jij als gebruiker levert.

Taak:

Beantwoord een vraag en geef op jouw gegeven antwoord een toelichting. Geef ook aan dat jullie vandaag een teammeeting hebben gehad.

Communicatie (non- en verbaal):

Denk dat ik op 'let's go'moet klikken. Ohnee krijgt nog geen vragen. Oh ik zie hier drie puntjes, misschien krijg ik hier iets?

Je vroeg om de vragen te zoeken maar die heb ik dus nog niet. Oh die staat onderaan, net buiten beeld.

Teammeeting:

Waarom zou ik dat moeten aangeven? Blijft door homescherm, wilt op meer klikken.

Observaties:**Navigatiekeuze (via footer, link in scherm etc.):****Tijd om taak te volbrengen:**

-

Taak volbracht (ja, nee, met hulp etc):

Vraag is beantwoord zonder hulp.

Teammeeting niet.

Scenario 3:

Naast het beantwoorden van vragen of touchpoints zijn er nog meer functionaliteiten die deze applicatie waardevol maken voor de gebruiker.

Je bent benieuwd hoe dit alles tot uiting komt en neemt een minuut de tijd om de applicatie te verkennen.

Taak:

Verken de pagina's voor één minuut. Bekijk ten minste de homepagina, voortgangspagina en de profielpagina.

Communicatie (non- en verbaal):

Zie hier alleen badges, zou hierbij misschien nog een zakelijke doelstelling zien staan.

Level 12, ontwikkelplan gemaakt, dat zal wel een activiteit zijn die je hebt gedaan.

Racevoertuig zal ik mezelf wel mee hebben geprofileerd.

Ben nog even aan het zoeken of ik nog terug kan

Naar voortgang:

Bij voortgang zie je ook nog wat, is dit dan voortgang van het project of van mij? Oh over het project zie ik nu. Oh bij input kan ik zelf nog wat toevoegen. Gevoelens,

Ahh hier kan ik touchpoint done.

Hoe was ik hier ook alweer gekomen? Via voortgang.

Wat hebben jullie vandaag gedaan, gaat vooral over wat je met het team samen doet, niet resultaat. Ik heb meer focus op resultaat, team komt daar vanzelf bij, het team is geen doel opzich.

De dynamiek bij ons is heel anders, je hebt min of meer een vaste groep bij ons, degene die er het laatste is bijgekomen is 7 jaar geleden.

Observaties:

Navigeert naar profielinstellingen. Drukt weer op klaar.

Navigatiekeuze (via footer, link in scherm etc.):

-

Tijd om taak te volbrengen:

-

Taak volbracht (ja, nee, met hulp etc):

Ja, zonder hulp

Interview vragen:

- Wat vind je van de informatie / gevraagde input op de homepagina?

Vraag me nog af wat de race met het team inhoudt. Krijg nu het vermoeden dat het over verschillende mensen gaat. Chloe zal dat vliegtuig wel zijn.

En verder, scherm indeling is op zichzelf duidelijk. Blijkbaar zijn de uitdagingen het belangrijkste, en hoe je in elkaar investeert en niet inhoudelijk op het team. Het project.

- o Indien op een teamlid is geklikt: wat betekent de gegeven informatie hier volgens jou?

Hobby, functie, zorgdrager van belbin? Of een variant?

Talen nl en engels

Emailadres

Telefoonnummer

Drie dagen op kantoor, twee dagen thuiswerken. Ik zou het interessant vinden wanneer mensen er zijn in de komende twee weken bv. Wanneer ze vrij zijn, projectlocatie of elders. Misschien ook vakantiedagen erbij zetten. Indeling in drieën, hier, thuis, en vrij. En specifiek voor de komende tijd zou ik relevant vinden.

- Hoe ervaar je de informatie op de voortgangspagina? Welke informatie zou je hier willen zien?

Dit gaat over wat mensen zeggen hoe tevreden ze zijn. Als projectleider zou ik vooral geïnteresseerd zijn waarom ze denken dat ze bepaalde aspecten halen. Ik vind het interessanter waarom iemand iets vindt, getallen zeggen mij niet zoveel.

- Wat voor ervaring geeft de profielpagina jou mee? Voldoet deze pagina aan je verwachtingen?

Ontwikkelplan is volgens mij vooral voor mij en mijn DCS. Teamrollentest, was ooit heel veel weerstand van mensen om die test in te vullen. Omdat je heel persoonlijk dingen invult en volgende keer wordt dat tegen je gebruikt.

- o Indien de configuratie scherm is doorlopen: wat vind je van het gemak waarop je jouw profiel kunt inrichten?

Kan ik ook eigen voertuig toevoegen?

Huidige werklocatie, zou voor mij zijn ben je hier, elders, vrij.

Is op zichzelf wel duidelijk

Ik denk dat de applicatie ook binnen een team van een DCS juist wat kan doen.

Ik heb zelf niet zoveel behoefte om mijn doelen met iedereen te delen of ik die wel of niet behaald heb. Dat competitieve zie ik niet zo.

- o Wat vind je van de verhouding tussen handige informatie en de spelfactor?
- Wat zou jou overhalen om de applicatie te gebruiken?
- Wat is je het meest opgevallen / bijgebleven tijdens het verkennen?

Overige opmerkingen: -

Deelvraag 4:*Welke visualisatie heeft volgens de gebruiker prioriteit? (informele of formele)***Scenario 4:**

De applicatie biedt jou als gebruiker verschillende overzichten. Je kunt zien hoe het team scoort in de onderlinge race, maar je kunt ook zien hoe er zakelijk gescoord wordt.

Taak:

Bekijk de visualisaties die jou informatie geven over zowel de informele als formele voortgang.

Communicatie (non- en verbaal):

Hebben dit al uitgebreid gedaan met de vorige taak.

Observaties:**Navigatiekeuze (via footer, link in scherm etc.):****Tijd om taak te volbrengen:****Taak volbracht (ja, nee, met hulp etc):****Interview vragen:**

- Wat verwacht je dat iedere visualisatie betekent?
- Was dit wat je had verwacht bij de visualisaties?
- Welke visualisatie zou je primair willen zien op bijvoorbeeld de homepage?

Ik denk dat als je wilt dat mensen een vraag beantwoorden, dat je deze dan gewoon bovenaan zet en dan ook weer weggaat. Dat die gewoon af en toe wordt gepresenteerd. Zou tevredenheid verder naar voren zetten dan bijvoorbeeld uitblinker van de maand. Teamleden overzicht is prima. Uitdagingen zou ik door heen willen schuiven of er nog meer is.

De berg zou ik natuurlijk inhoudelijk het meest interessant vinden. Hoeveel tijd hebben we nog en hoeveel kans dat we dat gaan halen. Daar zit ook een risico in zitten.

- Zouden deze berekeningen jou stimuleren in het gebruik van de applicatie?

Ja, dat wel.

- Mis je nog een bepaalde berekening?

Overige opmerkingen:

-

Deelvraag 5:*In hoeverre is er belangstelling voor het inzien van de beantwoorde vragen?***Scenario 5:**

Tijdens het beantwoorden van verschillende vragen kwam je de vraag "Hoe kan dit project volgens jou verbeterd worden?" tegen. Je bent benieuwd wat de rest van het team op deze vraag heeft beantwoord en besluit dit op te zoeken.

Taak:

Navigeer naar de pagina waarop de antwoorden te zien zijn.

Communicatie (non- en verbaal):

Grappig dat die knop zo prominent aanwezig is, maar ik kijk continu naar de onderste balk, hij was me eerder opgevallen als die gewoon in het rijtje had gestaan.

Observaties:

Navigeert direct naar home, even voortgang, dan direct naar beantwoorde vragen.

Navigatiekeuze (via footer, link in scherm etc.):

Zie bovenstaand

Tijd om taak te volbrengen:

-

Taak volbracht (ja, nee, met hulp etc):

Ja, zonder hulp

Interview vragen:

- Wat zou je motiveren om deze pagina te openen?

Een vraag die bij mij oproept “wat zouden anderen daarvan vinden”?

Als je op het begin scherm een vraag beantwoord, dan aangeeft, wil je beantwoorde vragen bekijken? Navigeer hierheen.

- Mis je nog iets op deze pagina?
 - o Zou je op een bepaald aspect willen filteren?

Kan mij voorstellen dat je dit regelmatig opnieuw aan mensen wilt stellen. Gewoon bij openen van de app de vraag opnieuw stellen als het relevant is.

Ik zou nu nog niet zo goed weten waarom ik deze app opnieuw zou moeten openen. Zou goed kunnen zijn met pop-up dat er een nieuwe vraag klaarstaat.

Ik ga als teamlid niet iets met achterliggende informatie doen, kan mij wel voorstellen dat iemand dat wil doen.

- o Zoja op welk aspect?

Overige opmerkingen:

-

Deelvraag 6:

Wat is de algehele indruk van de gebruiker?

Scenario 6:

Tijdens deze test heb ik je kennis laten maken met de meeste functionaliteiten, maar ook de ‘look and feel’ van de applicatie.

Taak:

-

Interview vragen:

- Wat is je algehele indruk van de applicatie?

Over de applicatie zelf heb ik best veel gezegd. Buiten wat kleine opmerkingen zit het volgens mij wel logisch in elkaar. Vragen moet je wat meer sturen als je wilt dat mensen daar regelmatig iets mee doen.

- Hoe heb je het gebruik ervaren?

Het is niet direct vanzelfsprekend dat je kunt scrollen, maar als je dat door hebt is het prima. En die vragenknop had ik eerst niet gezien, hij staat er extra prominent, maar zo groot dat ik eroverheen kijk. Ik zou denk meer een lijstje afgaan, dan dat zo’n grote knop opvalt.

- Zijn er dingen die je anders zou willen zien?
- Zijn er dingen die je moeilijk vond of dingen die niet duidelijk waren?
- Heb je nog op- en/of aanmerkingen?
- Wat is je het meeste bijgebleven?

Dat competitieve staat er zo prominent. De bar van teamleden, zeker als je daar direct uit kunt bellen zou dat handig zijn, zeker als je team wat groter is. Ik onthoud makkelijker gezichten dan namen.

Stemmen op is bedoeld als uitblinker van de maand, dat was Joep niet duidelijk.

Link naar whatsapp, als er dan toch een app is die ik zakelijk gebruik, dan wil ik daar ook graag een link naartoe.

Overige opmerkingen: -

Bijlage T – Tussentijdse feedbackformulier

Student:	Linda van der Zwan	Studentnummer:	14063735
Examinator 1:	S. van der Meer	Datum:	15/05/2018
Examinator 2:	C.G Heydra	1 ^e / 2 ^e TTF:	1e

Algemene indruk (compleetheid, diepgang, taal, doel project behaald?)

- Prettige schrijfstijl
 - Tekst moet wel ingekort worden. Denk aan dingen meer puntsgewijs (of in tabellen) uit te leggen.
- Projectaanpak ok
- Onderzoek helder beschreven
- Ontwerp / Concepten zijn vrij abstract beschreven.
- Overall kwaliteit goed
- Je vertelt in de evaluatie een persoonlijk verhaal. Dat is erg leuk om te lezen. Maar probeer ook meer waarneembare uitspraken over kwaliteit te doen. Benoem ook de doelen van de activiteiten/producten en vertel waarom die doelen wel of niet behaald zijn.

Advies examinatoren (niet bindend) (Niet verplicht in te vullen, wel in OnStage)

☒	Inleveren
☐	Verlengen
☐	Stoppen

Besluit student (bindend)

☒	Afstudeerdossier wordt op afgesproken datum ingeleverd
☐	Afstudeerperiode wordt verlengd (is alleen mogelijk als het advies verlengen was)
☐	Student stopt met afstudeeropdracht

Inleverdatum: 01/06/2018

1 – Onderzoeken, Vertalen, Definiëren

Opzetten en uitvoeren van onderzoek in een ontwerpproces om user needs, doelstellingen van de opdrachtgever, gebruikscontext en kansen die de technologie biedt te verkennen. Interpreteren van bevindingen en het trekken van conclusies. Identificeren van ontwerpprincipes en ontwerpuitdagingen.

Competentieniveau 3

- A. CMD'ers kunnen, naar aanleiding van een ontwerpcontext, de behoefte aan onderzoek identificeren en daarbij onderzoeksvragen formuleren.
- B. CMD'ers stellen voor de ontwerpcontext een adequate onderzoeksaanpak vast, voeren die uit en verkrijgen daarmee effectief en toereikend onderzoeksresultaten.
- C. CMD'ers interpreteren en analyseren onderzoeksresultaten in samenhang en trekken daaruit relevante conclusies.
- D. CMD'ers vertalen resultaten en conclusies uit onderzoek naar user needs en systeemeisen en naar te hanteren ontwerpprincipes, specifieke waarden of uitdagingen voor het ontwerpen.

Feedback
De student heeft uitvoerig en gedegen onderzoek verricht
Een concurrentieonderzoek (Slack, ms Teams) is wel te verwachten bij dit project, maar de student heeft beargumenteerd waarom dit niet gedaan is.

Geobserveerde prestatie

Goed	Voldoende	Onvoldoende
Vanuit de ontwerpcontext is <i>diepgaand</i> onderzoek opgezet en uitgevoerd, dat heeft geleid tot <i>overtuigende</i> onderzoeksresultaten en <i>sterk onderbouwde</i> conclusies, vertaald naar een <i>uitdagend</i> ontwerp <u>vraagstuk</u> .	Vanuit de ontwerpcontext is adequaat onderzoek opgezet en uitgevoerd, dat heeft geleid tot <i>heldere</i> onderzoeksresultaten en relevante conclusies, vertaald naar uitgangspunten voor het ontwerp.	Er is met onvoldoende breedte of diepgang onderzoek gedaan dat niet tot toereikende onderzoeksresultaten heeft geleid of niet voldoende bijdraagt aan het ontwerpproces.

2 – Conceptualiseren

Creëren van concepten die beantwoorden aan de ontwerpuitdagingen en die waarde hebben voor gebruikers, de opdrachtgever en de maatschappij. Inzetten van (user-centered) ontwerpmethoden en creativiteit in het genereren van diverse ideeën.

Competentieniveau 3

- A. CMD'ers kunnen, vanuit een complexe ontwerpvraag, zelfstandig (user-centered) conceptualisatietechnieken kiezen en creatief inzetten en, wanneer nodig, verschillende stakeholders betrekken bij een co-creatieproces.
- B. CMD'ers kunnen inzichten uit uitgevoerd onderzoek verwerken bij het creëren van een veelvoud aan concepten.
- C. CMD'ers kunnen een beargumenteerde keuze maken tussen verschillende concepten waarbij ook technische haalbaarheid en organisatorische randvoorwaarden zijn overwogen.

- D. CMD'ers kunnen een veelvoud aan concepten ontwikkelen waarbij user needs, de vraag van de opdrachtgever, gebruikscontext, maatschappelijke relevantie en ethische afwegingen met elkaar in balans zijn.

Feedback
De concepten zijn vrij abstract. De student kan beargumenteren waarom dit zo is

Geobserveerde prestatie

Goed			Voldoende			Onvoldoende		
Inzichten uit onderzoek zijn verwerkt tot concepten waarbij user needs, de vraag van de opdrachtgever en gebruikscontext <i>creatief en exploratief</i> benut zijn, de oplossingsruimte uitgebreid is verkend en de waarde voor de maatschappij aangetoond wordt.			Inzichten uit onderzoek zijn verwerkt tot concepten waarbij user needs, de vraag van de opdrachtgever en gebruikscontext met elkaar <i>in balans</i> zijn en de waarde voor maatschappij is overwogen.			Inzichten uit onderzoek zijn verwerkt tot een concept dat <i>een onvoldoende</i> antwoord is op user needs en de vraag van de opdrachtgever. Het concept past slecht bij de gebruikscontext en de maatschappelijke waarde is <i>te weinig</i> overwogen.		
		x						

3 – Visualiseren en prototypes maken

Creëren van visualisaties en artefacten in het proces van genereren en communiceren van ideeën.
Creëren van prototypes die verschijning, functionaliteit, gedrag en user interaction communiceren.

Competentieniveau 3

- A. CMD'ers kunnen zelfstandig, vanuit een complexe ontwerp vraag, concepten verwerken in een passende informatiestructuur en een gebruiksvriendelijke interface ontwerpen voor verschillende soorten devices, door interaction design technieken te kiezen en in te zetten.
- B. CMD'ers kunnen een visual design maken voor verschillende soorten devices waarbij een gebruiksvriendelijke interactie gefaciliteerd wordt en de user experience wordt ondersteund.
- C. CMD'ers kunnen zelfstandig, door prototyping tools in te zetten of te programmeren, interactieve prototypes bouwen die recht doen aan de beoogde user experience en die de ontworpen functionaliteit en interactie gedetailleerd demonstreren.
- D. CMD'ers kunnen bij het (uitwerken van het) interactie-ontwerp rekening houden met gebruiksvriendelijkheid, user experience en de invloed van een complexe gebruik context.
- E. CMD'ers kunnen bij het (uitwerken van het) interactie-ontwerp rekening houden met technische en organisatorische randvoorwaarden.

Feedback
Het prototype is nog niet geheel beschreven. Wat we nu zien ziet er netjes uit.

Geobserveerde prestatie

Goed	Voldoende	Onvoldoende
Er zijn gebruiksvriendelijke prototypes gerealiseerd die recht doen aan het ontwerp en een <i>pakkende</i> user experience creëren, waarbij een complexe gebruikscontext met diepgang is verkend en benut. Het <i>gedetailleerde</i> , (interactie)ontwerp is een creatief antwoord op de complexe probleemstelling.	Er zijn gebruiksvriendelijke prototypes gerealiseerd die recht doen aan het ontwerp, de user interaction communiceren en rekening houden met de gebruikscontext. Het (interactie)ontwerp is een relevant antwoord op de probleemstelling.	Er zijn prototypes gerealiseerd die die geen recht doen aan het ontwerp en de user interaction <i>te beperkt</i> communiceren. Er is te weinig rekening is gehouden met gebruiksvriendelijkheid en gebruikscontext. Het (interactie)ontwerp is <i>geen</i> bruikbaar antwoord op de probleemstelling.
	x	

4 – Evalueren en valideren

Testen, evalueren en valideren van ontwerpen en prototypes om inzicht te verwerven in user interacties en ervaringen van gebruikers. Vaststellen in hoeverre user needs zijn vervuld en doelen behaald.

Competentieniveau 3

- CMD'ers kunnen zelfstandig in alle fases van een complex ontwerpproces de juiste technieken kiezen en uitvoeren om te evalueren en valideren op basis van behoeften, wensen en eisen van de belanghebbenden (stakeholders).
- CMD'ers kunnen in alle fases van het ontwerpproces feedback verkrijgen uit evaluatie verbinden met inzichten uit onderzoek, vertalen naar conclusies en aanbevelingen, en inzetten ter verbetering van (tussen)product(en) en om vervolgstappen in het ontwerpproces te bepalen.

Feedback
De testresultaten, conclusies en aanbevelingen zijn nog niet beschreven. Daarom is deze competentie nog niet beoordeelbaar

Geobserveerde prestatie

Goed	Voldoende	Onvoldoende
In <i>alle</i> fases van het ontwerpproces is er passend geëvalueerd en gevalideerd op basis van behoeften, wensen en eisen van de belanghebbenden. De analyse of conclusie per fase is helder met <i>uitvoerbare aanbevelingen</i> en is bepalend voor vervolgstappen en samenhang in het ontwerpproces.	Tijdens het ontwerpproces is passend geëvalueerd en gevalideerd op basis van behoeften, wensen en eisen van de belanghebbenden. De analyse of conclusie per fase is <i>helder</i> en <i>bepalend</i> voor de vervolgstappen in het ontwerpproces.	Er wordt <i>niet of nauwelijks</i> geëvalueerd en gevalideerd op basis van behoeften, wensen en eisen van de belanghebbenden. Analyse of conclusies zijn <i>matig onderbouwd of afwezig</i> .

5 – Plannen en samenwerken

Individueel werk en werk in teamverband plannen. Samenwerken in (internationale) teams, organisaties, netwerken en gemeenschappen. Een beeld vormen van de eigen rol in een ontwerpteam of project. Effectief en overtuigend communiceren en het overbrengen van werk en ideeën op een inspirerende manier.

Competentieniveau 3

- A. CMD'ers bekijken kritisch en zelfstandig het ontwerpvraagstuk en vertalen deze naar de juiste probleem- en doelstelling.
- B. CMD'ers zijn in staat om zelfstandig een samenhangend ontwerpproces in te richten en uit te voeren met behulp van doelmatig gekozen methoden en technieken. Hierbij zijn zij flexibel en kunnen zij omgaan met veranderingen.
- C. CMD'ers kunnen ontwerpproducten zowel mondeling als schriftelijk op een overtuigende en creatieve manier communiceren binnen een organisatie.
- D. CMD'ers werken effectief in team- en samenwerkingsverband en nemen het initiatief om stakeholders op een zinvolle wijze in hun activiteiten te betrekken.

Feedback
Aanpak aannemelijk voor deze opdracht. Er is nog niet duidelijk genoeg beschreven hoe geplande iteratie is toegepast in het project

Geobserveerde prestatie

Goed	Voldoende	Onvoldoende
Het ontwerpvraagstuk is <i>kritisch</i> bekeken, goed begrepen en vertaald in een <i>effectieve</i> aanpak voor het project, die <i>reflectief</i> en met flexibiliteit is uitgevoerd. Daarbij is op <i>proactieve</i> wijze met stakeholders samengewerkt en gecommuniceerd.	Het ontwerpvraagstuk is goed begrepen en vertaald in een doelmatige aanpak voor het project, die met flexibiliteit is uitgevoerd. Daarbij is effectief met stakeholders samengewerkt en gecommuniceerd.	Het ontwerpvraagstuk is niet goed begrepen, de gekozen aanpak volstaat niet voor het project of is met weinig flexibiliteit uitgevoerd. Er is niet effectief samengewerkt of gecommuniceerd met stakeholders.
	x	

6 – Reflecteren

Reflecteren op eigen werk en houding. De ethische, culturele en maatschappelijke implicaties van eigen werk verantwoorden. Reflecteren op technologie en maatschappij en de onderlinge verhouding daartussen.

Competentieniveau 3

- A. CMD'ers reflecteren kritisch en open op ontwerpkeuzes, het ontwerpproces, de kwaliteit van opgeleverde producten, en eigen professionele ontwikkeling en ambities.
- B. CMD'ers hebben een beroepshouding die getuigt van besef van ethische en maatschappelijke aspecten bij hun beroepshandelingen en ontwerpbeslissingen.

- C. CMD'ers tonen zich in staat om te kunnen reflecteren op relevante ontwikkelingen in technologie en maatschappij.

Feedback

De evaluatie bevat een persoonlijk verhaal en dat is goed. Wat ontbreekt zijn systematische, meetbare uitspraken over de kwaliteit van het werk.

Geobserveerde prestatie

Goed			Voldoende			Onvoldoende		
Student toont zich bewust van de implicaties van de resultaten van zijn/haar project voor de <i>breder maatschappelijke context</i> en <i>directe en indirecte belanghebbenden</i> van de opdracht. Student beschouwt kritisch de kwaliteiten van zijn/haar proces en de gemaakte eindproduct(en).			Student toont zich bewust van de implicaties van de resultaten van zijn/haar project voor de <i>directe context en belanghebbenden</i> van de opdracht. Student benoemt de kwaliteiten van zijn/haar proces en de gemaakte eindproduct(en).			Student toont zich <i>weinig of niet</i> bewust van de implicaties van de resultaten van zijn/haar project. Student benoemt de kwaliteiten van zijn/haar proces en de gemaakte eindproduct(en) <i>weinig of niet</i> .		
					x			