

Reflectieverslag



Software Engineering

Studiejaar: 2017-2018

Klas: IS105

FYS - Team: 3

Teamleden: Justin Smid (500780520),
Bas van der Linden (500735218),
Elian Heemskerk (500728060) en
Mike Traa (500782355)

Versie: 2

FYS - Coach: Wieke Stravens

Datum: Maandag 8 Januari 2018

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	1
Inleiding	2
De teamrollen van Belbin	3
Verwachtingen	5
Werkwijze	6
Projectmatig werken	6
Plannen	7
Productgerichte planning	7
Wie deed wat?	8
Vergaderingen:	8
Ontwikkeling	9
Ontwikkeling groep:	8
Ontwikkeling individuele teamleden	9
Doorlopen projectfasen	10
Wie was waarvoor verantwoordelijk?	10
Reflectie	11
Reflectie op de samenwerking	11
Reflectie op individuele projectleden	11
Reflectie op de feedback	14
Bijlage	14
Samenwerkingscontract IS105 team 3	14
Projectplanning	15
Conclusie	15

Inleiding

Dit is het reflectieverslag van klas IS105, groep 3. In het verslag kijken we terug op wat er allemaal wel of niet goed ging in de samenwerking voor dit project. Elk teamlid reflecteert zowel op zijn eigen functioneren binnen de groep als op het functioneren van de groep in zijn geheel. Met behulp van de lessen 'Project Skills' en de theorie en literatuur die in deze lessen behandelt is over 'Project Management' hebben we het functioneren in ons team in kaart gebracht.

Dit reflectieverslag is in de laatste fase van het FYS project geschreven en heeft als hoofddoel inzicht geven van de samenwerking van de projectgroep tot nu toe.

Globale opbouw van het document:

1. De teamrollen van Belbin relateren aan onze groep en de compositie van deze rollen in onze groep weergeven.
2. Verwachtingen vooraf van de teamleden en in hoeverre deze verwachtingen zijn uitgekomen.
3. De werkwijze van ons team:
 - a. Plannen;
 - b. Projectmatig werken;
 - c. Wie deed wat?
 - d. Vergaderingen;
4. Reflectie op de samenwerking.
5. Feedback.
6. Conclusie.

Verbetervoorstellen uit de proces-check:

Uit de proces-check kwam dat we elkaar meer moeten aanspreken, zowel in de vorm van feedback geven als het aankaarten van ongewenst gedrag.

Feedback aan elkaar geven(wat gedrag betreft), gaan we verbeteren door ongewenst gedrag te constateren en dit vervolgens op de manier die wij bij Personal Skills geleerd hebben aan te pakken. Dit houdt in dat we onze kritiek naar de ander formuleren vanuit de ik-persoon, hierna wordt het geobserveerde gedrag beschreven en vertellen wij wat voor effect het op ons heeft, en uiteindelijk vermelden wij het gewenste gedrag.

Voor feedback op het werk van de andere groepsleden gaan we naar het gemaakte werk kijken, bedenken we wat er beter aan zou kunnen zijn/hoe wij het zelf gedaan zouden hebben, en dit dan bespreken met degene die het gemaakt heeft en/of met de hele groep.

Wat het luisteren naar feedback betreft, dit staat grotendeels laag in de ranking, omdat we elkaar nog niet veel feedback hebben gegeven, maar ook hier willen wij beter in worden, dus gaan wij als we feedback krijgen nadenken over die feedback en goed bespreken of wij het eens zijn met de feedback,

en als wij eruit zijn gaan we afspraken maken waar nodig, en in de toekomst ons zo goed mogelijk op de gekregen feedback aanpassen.

De teamrollen van Belbin

In dit hoofdstuk kijken we naar wat de teamrollen van Belbin zijn en hoe deze teamrollen verdeeld zijn in onze groep.

De teamrollen van Belbin is een theorie over de verschillende type projectleden die je vaak in een team tegenkomt. De teamrollen van Belbin zijn:

- Bedrijfsman
- Vormer
- Zorgdrager
- Monitor
- Voorzitter
- Brononderzoeker
- Groepswerker
- Plant

Al deze verschillende typen projectleden hebben hun eigen specifieke kenmerken. Afhankelijk van de situatie waarin de groep zich bevindt kunnen deze kenmerken positief of negatief voor de groep of het resultaat zijn. Een ‘Analyst’ is bijvoorbeeld vaak erg secuur in zijn werk en is goed in logisch nadenken en technische problemen analyseren. Als er echter een probleem is in de omgang tussen groepsleden is de ‘Analyst’ meestal niet degene die de situatie kalmeert of iemand die empathisch reageert.

Bij het vak ‘Project Skills’ heeft elk teamlid een vragenlijst ingevuld over de teamrollen van Belbin. Elk teamlid werd op basis van zijn antwoorden op de vragenlijst ingedeeld in de verschillende teamrollen van Belbin. De scores van elk teamlid op deze vragenlijst hebben wij verwerkt in onderstaand excelsheet

Gemiddelde Team Score		Bas		Justin		Mike	
Rol	Percentage	Rol	Percentage	Rol	Percentage	Rol	Percentage
Bedrijfsman	13.40%	Bedrijfsman	18.00%	Bedrijfsman	15.00%	Bedrijfsman	15.00%
Vormer	14.70%	Vormer	12.00%	Vormer	11.00%	Vormer	17.50%
Zorgdrager	14.30%	Zorgdrager	9.00%	Zorgdrager	25.00%	Zorgdrager	7.50%
Monitor	17.50%	Monitor	19.00%	Monitor	18.00%	Monitor	12.50%
Voorzitter	10.20%	Voorzitter	15.00%	Voorzitter	4.00%	Voorzitter	15.00%
Brononderzoeker	8.00%	Brononderzoeker	9.00%	Brononderzoeker	2.00%	Brononderzoeker	10.00%
Groepswerker	9.00%	Groepswerker	6.00%	Groepswerker	10.00%	Groepswerker	10.00%
Plant	12.90%	Plant	12.00%	Plant	15.00%	Plant	12.50%
Totaal	100.00%	Totaal	100.00%	Totaal	100.00%	Totaal	100.00%

Elia		Aaron		Legenda	
Rol	Percentage	Rol	Percentage		
Bedrijfsman	8.00%	Bedrijfsman	11.00%		Lage score
Vormer	20.00%	Vormer	13.00%		Middelmatige score
Zorgdrager	15.00%	Zorgdrager	15.00%		Hoge score
Monitor	20.00%	Monitor	18.00%		
Voorzitter	11.00%	Voorzitter	6.00%		
Brononderzoeker	9.00%	Brononderzoeker	10.00%		
Groepswerker	4.00%	Groepswerker	15.00%		
Plant	13.00%	Plant	12.00%		
Totaal	100.00%	Totaal	100.00%		

Pdf download link van bovenstaande afbeelding:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/12S0uElyN6lodY3XH5x_Fg8GFm7YO0MG-U0RLvyr7qVk/export?format=pdf

Op deze manier konden we goed inzicht krijgen in hoe individuele projectleden hebben gescoord op de test. Ook hebben we een gemiddelde score tabel gemaakt zodat we ook erachter konden komen waar we als team qua teamrollen te veel of te weinig van hadden.

Het liefst wil je een redelijk diverse spreiding van rollen in het team zodat je ieders sterke punten effectief kan inzetten. Over het algemeen is er redelijk goede spreiding te zien als je naar de bovenstaande afbeelding kijkt. Wel is in de 'Gemiddelde Team Score' tabel te zien dat er bij de rollen: Voorzitter, brononderzoeker en groepswerker in onze groep relatief laag is gescoord is. Vooral van de 'voorzitter' rol wil je niet te weinig hebben, omdat zonder deze rol mensen geen/weinig initiatief nemen in de projectsamenwerking.

Aan het begin van het project hadden we Mike aangewezen als teamleider van het project met Elia als voorzitter, de reden hierachter was dat Mike de meeste ervaring had met programmeren door zijn vorige studie(applicatieontwikkeling). Mike was daarom ook een goede basis om op terug te vallen wanneer er iets niet helemaal lukte, terwijl je bij Bas altijd wel terecht kon als je de weg kwijt was en wat er nou precies allemaal moest gebeuren, voor wanneer en wie wat nou moest doen. Bas kon erg goed het overzicht houden mede met behulp van Justin. Bij Elia kon je ook terecht voor je vragen en vooral als het ging om programmeren en andere technische kennis. Aaron daarentegen was een allrounder waar je met alles wel mee terecht kon.

Rolverdeling en consequenties

Justin was de ‘zorgdrager’ in ons team. De zorgdrager heeft oog voor kwaliteit en voelt aan wanneer er risico op de loer ligt. Hij kan dingen goed afmaken en stimuleert en controleert anderen. Hij heeft echter moeite met delegeren en maakt zich soms te veel zorgen over details. Justin was dan ook altijd erg kwaliteitsgericht en betrokken. Justin heeft ons meerdere keren op de hoogte gehouden van deadlines en andere risico’s. Ook heeft hij bij elk product bijgedragen aan dat alles er goed uit zag en goed in elkaar zat.

Mike was de ‘groepswerker’ in ons team. De groepswerker is de sociale antenne van het team, zorgt voor een goede sfeer in het team. Hij probeert problemen te voorkomen en is vaak passief. Mike was altijd contactgericht en vriendelijk. Als er in het team een negatieve sfeer heerste kon Mike altijd de positieve kant van de situatie bekijken.

Eliaan was de ‘vormer’ in ons team. De vormer is doelgericht, gedreven en ambitieus. De vormer kan wat ongeduldig zijn. Eliaan was altijd erg gedreven en ambitieus. In het programmeren excelleerde hij en heeft hij veel technische problemen opgelost waar de rest van het team niet uitkwam. Eliaan kan je door dit analyserend vermogen en het doorzien van complexe vraagstukken ook bij de ‘monitor’ ingedeeld worden, maar zijn doorzettingsvermogen was de onderscheidende factor.

Bas was de ‘bedrijfsman’ en ‘voorzitter’ in ons team. De bedrijfsman is de organisator, werkt ordelijk en is praktisch ingesteld. De bedrijfsman is minder flexibel en staat niet altijd open voor nieuwe ideeën. De voorzitter verbindt, zorgt voor consensus. De voorzitter is niet altijd even creatief. Bas was altijd erg doelmatig en coördinerend. Wanneer er vragen waren over hoe we iets moesten gaan aanpakken had hij altijd wel een antwoord.

Aaron was de ‘Plant’ in ons team. De plant is een onafhankelijke, creatieve persoonlijkheid met veel fantasie en originele ideeën, maar heeft niet altijd oog voor praktische details en is vaak slordig. Aaron had altijd zijn eigen ideeën en kon tijdens brainstormen een belangrijke rol spelen.

Verwachtingen

Voordat we begonnen aan het project en we net aangewezen werden als groep, hadden we natuurlijk een aantal verwachtingen van elkaar. Deze verwachtingen zijn hieronder voor ieder persoon uitgewerkt.

Aaron: Van Aaron werd verwacht dat hij overal kon meehelpen en de losse eindjes op zou pakken.

Bas: Van Bas werd verwacht dat hij goede planningen kon maken en een goed overzicht zou kunnen schetsen van waar we op een bepaald moment stonden in een fase.

Eliaan: Eliaan heeft al veel programmeerkennis. Dus verwachtten we ook veel bijdrage op dat vlak.

Justin: Justin leert snel en zeker op programmeer vlak. Hier kwamen we vroeg achter. Wij verwachtten dan ook dat Justin bij programmeren een goede bijdrage kan leveren.

Mike: Door zijn vooropleiding en leeftijd werd er al verwacht dat hij veel kennis zou hebben van het programmeren en eventueel samen werken in een groep.

In hoeverre zijn de verwachtingen uitgekomen?

Aaron was inderdaad iemand die overal aan meehielp. Dit was erg prettig voor de samenwerking, omdat als Aaron er niet zou zijn geweest, mensen veel werk alleen hadden moeten doen.

Bas had goed overzicht van waar we stonden in het project en wat we wanneer moeten doen. Hij kon goede schattingen voor de duur van bepaalde taken maken. Ook heeft hij al de planningen gemaakt. Toch was dit project op planning gebied wel een uitdaging, omdat software en requirements vrij veranderlijk zijn. De rigide deadlines van de watervalmethode was het vaak moeilijk accurate schattingen te maken over de duur van bepaalde werkzaamheden. Toch wist Bas redelijk in de buurt te komen en was daarom een meerwaarde in het team.

Elian heeft een hele grote bijdrage geleverd aan onze code. Hij wist problemen op te lossen waar de rest van het team niet uitkwam. Wanneer de applicatie aan de database gekoppeld moest worden bijvoorbeeld.

Justin was ook waardevol voor de ontwikkeling van de applicatie. Het schrijven van queries voor de database, het programmeren van de tableview, etc...

Mike: Mike wist veel van databases af en dat was in het late stadium van het project erg waardevol.

Werkwijze

In het begin was alles nog spannend, alles was nieuw! Nieuwe mensen, nieuwe opleiding, nieuwe docenten en dan ook nog eens een project dat je moest uitvoeren met op het begin totaal vreemde mensen voor je neus. Aangezien we met één MBO'er te maken hadden die hiervoor al een opleiding gedaan had en diverse projecten al eens gedaan had vonden we het slim om Mike teamleider te maken zodat we bij hem voor onze problemen konden komen, Mike regelde ook goed communicatie binnen de groep die op het begin nogal stroef verliep, snel daarna ging het eigenlijk steeds beter.

Projectmatig werken

communicatie en digitale hulpmiddelen

Bij projectmatig werken is communicatie essentieel. Deze communicatie vond niet alleen onderling in de groep plaats, maar ook tijdens consultancy en gesprekken met de account manager. Het was daarom belangrijk om duidelijke en effectieve communicatie tot stand te brengen om zo requirements en andere taken en stand van zaken bij iedereen duidelijk te krijgen.

Om communicatie en andere aspecten van samenwerken te vergemakkelijken hebben we veel digitale hulpmiddelen gebruikt. Veel vergaderingen zijn via Discord gedaan. De reden voor het gebruik van discord was dat iedereen makkelijk en snel ideeën kon brainstormen en snel weer aan het werk kon.

Als iemand echt niet verder kon met een bepaald probleem was het altijd erg handig om met een paar mensen op Discord hierbij te helpen.

Documenten worden altijd via google drive met elkaar gedeeld en opgeslagen. Google drive biedt niet alleen de mogelijkheid documenten via de cloud te delen en op te slaan, maar heeft ook veel programma's zoals google docs en google sheets waar projectleden gelijktijdig met elkaar aan een project kunnen werken. Dit verhelpt probleem zoals verschillende versies van een document naar elkaar moeten sturen en niet precies weten wat iemand heeft aangepast in het document.

Teamafspraken en brainstormen

Bij teamafspraken is het altijd essentieel dat iedereen instemt met de gemaakte afspraken en dat iedereen verantwoordelijk is voor een bepaald deel van het eindresultaat. Ook is het voor ons belangrijk dat iedereen voorbereid naar een vergadering komt. Om het meeste uit de vergaderingen en brainstormsessies te halen moet iedereen vooraf de opdracht en studiehandleiding over het onderwerp gelezen hebben.

Besluiten nemen in een project

In ons projectgroep hebben we ervoor gekozen besluiten te nemen door middel van consensu. Iedereen overlegt net zo lang tot iedereen met het besluit kan leven. Dit zorgt ervoor dat iedereen een kans krijgt om inbreng te geven. Er wordt hierbij niet gestemd. Ook al kan deze vorm van besluiten nemen lang duren. Toch vonden wij dit een effectieve manier van besluiten nemen, omdat we op een oplossing uitkomen die voor iedereen werkt.

Plannen

Bij het plannen hebben we schattingen gemaakt hoe lang we over een bepaald deelproduct zouden doen en hierbij voor eventueel negatief risico nog wat tijd bij toegevoegd. We hebben hierbij ook gekeken naar de sterke punten van onze teamleden bij het inplannen van werkzaamheden. Aangezien er relatief weinig programmeer-ervaring in ons team is, hebben alle producten in de bouwfase een langere duur toegeschreven gekregen in de planning. Veel van deze producten uit de bouwfase waren ook het moeilijkste in te plannen, omdat requirements veranderen en de scope van het werk wat je als team erin moet stoppen niet duidelijk vaststaat.

Productgerichte planning

Onze productgerichte planning hielp bij het nadenken over hoe we de verschillende taken en producten onder de projectleden zouden verdelen en gaf ons een globale tijdschatting. Deze planning moest wel redelijk vaak aangepast worden en vooral tijdens de bouwfase. Het is lastig om een accurate schattingen te maken als het gaat om software maken, omdat het een werkzaamheid is die waarschijnlijk grotendeels nieuw is. Dit maakt het plannen van dit soort werkzaamheden erg moeilijk. Dat bepaalde teamleden al meer ervaring hadden met programmeren hielp wel enigszins.

Wie deed wat?

Elian heeft de eerste fase zich vooral gefocused op de requirements van het programma en de diagrammen over het process van vermiste bagage bij corendon. In de tweede fase heeft Elia de schermen gemaakt voor de uiteindelijke applicatie. In de derde fase heeft Elia veruit de meeste tijd van het project aan de applicatie besteedt. Zo programmeerde hij de logistiek die nodig was om bagage en klantinformatie in de databases te zetten. En het gedeelte waar medewerkers informatie over ingevoerde bagage kunnen veranderen en passagiers hun bagage kunnen opzoeken en invoeren.

Justin heeft in de eerste fase veel gewerkt aan het requirements-bestand, in de tweede fase heeft Justin het grootste deel van de mockups van de applicatie gemaakt, en aan de hand van verkregen feedback heeft Justin veranderingen gemaakt aan het requirements-bestand. In de derde fase heeft Justin vooral geholpen met het schrijven van de software, zo heeft hij de tabel gemaakt, en ervoor gezorgd dat de statistieken werken op basis van de gegevens in onze database. Ook heeft Justin gedurende het hele project bestanden nagekeken voordat we deze zouden inleveren omdat hij een goed oog voor kwaliteit heeft.

Bas heeft in de eerste fase de Kosten Baten analyse gemaakt en veel gewerkt aan de Business Case. Ook heeft Bas de globale planning gemaakt in de eerste fase. In fase 2 heeft Bas de meerderheid van de productgerichte planning gemaakt zoals bijvoorbeeld de productdecompositiestructuur en het productstroomschema. In fase 3 heeft Bas een eerste versie van het statistieken scherm gemaakt.

Mike heeft zich in de eerste fase ook gericht op de requirements van het programma en de diagrammen over het process van vermiste bagage bij corendon. Ook heeft hij de verschillende deelproducten uitgezocht en is er besproken wie wat ging doen. In de tweede fase heeft Mike gewerkt aan de verschillende schermen van de applicatie. Zoals de eerste opzet van het inlogscherms voor de medewerkers. In de derde fase heeft hij zich bezig gehouden met het oplossen van kleine problemen. Ook heeft hij gelet op de styling van de applicatie.

Vergaderingen

Onze vergaderingen vonden vrijwel altijd plaats op onze projectdag: dinsdag. Echter wanneer er meer communicatie nodig was werd er altijd wel een soort ‘nood’ conferentie op Discord gehouden. Meestal verzamelden we om een uur of 10 's ochtends in het Wibauthuis waar we dan ter plekke de taakverdeling maakte en keken wat onze volgende deelproducten waren die gemaakt moesten worden. We kwamen niet onvoorbereid naar de vergaderingen en wanneer er een probleem was werd dit ook altijd hierin besproken. Meestal duurde de vergaderingen tot een uur of 13.00 in de middag. Aan het begin van het project ging het regelen van vergaderingen met de accountmanager niet zo goed. Het regelen van een afspraak duurde langer dan gewenst waardoor we in het begin toch wel een achterstand hadden opgebouwd. Voor de volgende keer kunnen we dus zorgen dat we nog eerder contact opnemen met de desbetreffende persoon zodat we niet voor onaangename verrassingen komen te staan, ook al kan dit komen door overmacht van beide kanten af.

Ontwikkeling

Ontwikkeling groep

Toen we aan de slag gingen met het project was het voor ons nog niet echt duidelijk wat ons te wachten stond. Er was niet echt sprake van een goede taakverdeling en de communicatie liep ook niet al te best. Naarmate het project vorderde werden deze punten steeds beter en in latere fases was het voor iedereen wel duidelijk en had ieder teamlid zijn plek gevonden in de groep.

Zo heeft iedereen wel geleerd hoe hij beter kan communiceren met de rest van de teamleden, wat ze te doen staat bij een probleem van zijn gedeelte werk, en wat te doen bij afwezigheid van een ander teamlid om zo toch nog tot een oplossing te komen. Ook leerde de meeste teamleden zich steeds beter aan om bij te houden wat hij heeft gedaan zodat er aan het eind minder werk was om alles te gaan documenteren. Ook kon ieder teamlid zijn mening wel uiten wat op het begin van het project nog ondenkbaar was, iedereen heeft elkaar beter leren kennen waarna er ook meer respect voor elkaar was. Tot slot nam ieder teamlid steeds meer verantwoording voor zijn verantwoordelijkheden, wat leed naar een beter resultaat.

Om alles dus nog even samen te vatten:

De teamsfeer was goed, en de verhoudingen tussen elkaar werd naarmate het project vorderde ook steeds beter omdat we meer als groep zijn gaan werken. Iedereen heeft een goede bijdrage geleverd, en nadat we elkaars kwaliteiten wat beter in konden schatten zijn we ook beter geworden in de rollen verdelen zodat iedereen kon werken aan waar hij goed in was.

Ontwikkeling individuele teamleden

Bas:

Toen we startte met het project sprong Bas niet enorm uit als teamleider en sprak misschien niet alles uit wat hij dacht. Maar in de loop van het project kreeg Bas steeds meer de leidende rol dan Mike wie oorspronkelijk de teamleider was. Nu aan het einde van het project heb ik ook niet meer het idee dat Bas zijn mening bij zich houdt.

Justin:

In het begin zei Justin heel weinig, naarmate we verder kwamen in het project werd hij spraakzamer en kwam hij ook meer met eigen ideeën en andere input voor het project, wel denken we dat hij nog steeds niet alles zegt wat hij zou willen zeggen, dus er zit nog verbetering in. Wel is Justin goed in het snel opnemen van lesstof en maakt hij dus goede voortgang op programmeergebied.

Elian:

Aan het begin van het project was Elian af en toe wat ongeorganiseerd, maar naar verloop van tijd kreeg hij steeds meer overzicht over de situatie van het project. Vooral tijdens de bouwfase wist hij

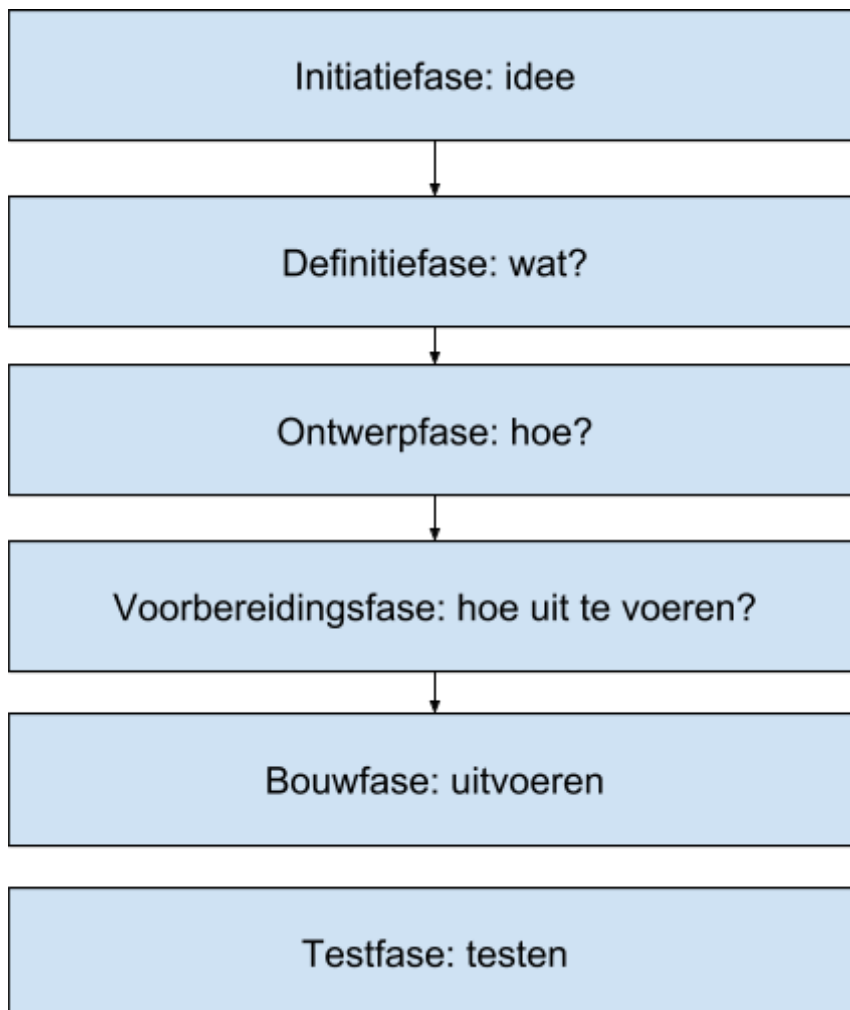
heel goed wat de onze prioriteiten waren bij het maken van de applicatie en hoe we dat moesten aanpakken.

Mike:

Mike leek in het begin van het project het meest spraakzaam en ervaren, daarom hadden wij ervoor gekozen mike onze teamleider te maken. Na een tijdje bleek echter dat Mike de rol van teamleider toch niet zo goed lag en deze beter geschikt was voor Bas. Toen we dit door hadden en de verantwoordelijkheden van teamleider van Mike zijn schouders haalde, hadden we al snel door dat Mike zich daardoor meer op zijn plek voelde en dus ook een veel betere bijdrage kon leveren bij het project.

Doorlopen projectfasen

Door het project in verschillende fasen op te delen wordt het werk opgedeeld in kleinere stukken en daardoor overzichtelijker. De fasering die wij hebben gehanteerd in dit project is de watervalmethode. Dit is een stapsgewijze manier van deelproducten opleveren. Hieronder staat de verdeling van de verschillende fasen:



Bij meerdere fasen moest er op VLO deelproducten ingeleverd worden. Hieronder een klein overzicht:

Definitiefase	Business Case, Requirements + BPM
Ontwerpfase	Mockup, JavaFX Prototype, Productgerichte Planning
Bouwfase	Database, Ongeteste Software
Testfase	Test Plan, Test Rapport

Wie was waarvoor verantwoordelijk?

Tijdens vergaderingen werd bepaald wie welke werkzaamheden moest verrichten. Het werk wat individuele teamleden hebben moeten doen was redelijk divers. Toch zag je wel dat teamleden zoals Danny en Bas meer van de verantwoordelijkheden op het gebied van documentatie op zich namen en Elian en Mike zich meer focussen op de technische kant en Justin beiden aan de documentatie kant als de technische kant veel verantwoordelijkheid nam.

Meestal waren er geen situaties waar er echt een eindverantwoordelijke was. Iedereen droeg zijn steentje bij en meerdere mensen werkten altijd aan een deelproduct. Dit werkte als veiligheidsmaatregel, omdat je op deze manier altijd backup hebt wanneer het team erachter komt dat een teamlid zijn werk niet af lijkt te krijgen.

Reflectie

Reflectie op de samenwerking

Communicatie begon moeilijk maar gaat nu een stuk beter. In het begin werd er niet altijd gereageerd op elkaars vragen over het project in onze groepschat bijvoorbeeld. In het begin waren we ook niet alert genoeg als het ging om deadlines, maar dat is nu een stuk beter. Wat voor volgende keer wel beter kan is dat er voor vergaderingen duidelijke agendapunten worden genoteerd en dat iedereen zich heeft ingelezen voordat de vergadering begint. We hebben geleerd hoe we taken zo kunnen verdelen dat er zo efficiënt mogelijk gewerkt wordt. Voor de volgende keer kan de planning en organisatie beter. De inzet van het team kwam pas later op gang dan gewenst.

Reflectie op individuele projectleden

Bas van der Linden:

Bas zie ik als het meest gemotiveerde team-lid van het project groep en hij neemt veel verantwoordelijkheid. Ook blijft Bas vaak erg rustig en heb ik gemerkt dat hij erg open staat voor nieuwe ideeën.

Ik zou Bas het cijfer 9.0 geven, omdat Bas altijd erg veel verantwoordelijkheid nam voor het project en ik mij eigenlijk geen imperfecties kan herinneren aan de samenwerking met Bas.

-Elian

Bas had een goede invloed op de samenwerking. Hij had altijd een plan wanneer iets verkeerd leek te gaan. Hij blijft altijd erg rustig en heeft controle over de situatie. Ik zou Bas een 8 geven, omdat hij erg goede inzet heeft getoond tijdens dit project.

-Mike

Bas leek in het begin op mijzelf, hij zei niet veel maar maakte werk wat hem toegewezen werd goed af. Na een tijdje begin Bas veel meer de touwtjes in zijn handen te nemen omdat niemand dit echt leek te doen, en vanaf dat moment werd alles veel beter afgehandeld, door het hele team.

Ik geef Bas een 9 omdat hij goed te werk gaat, helpt waar nodig is, en ook uiteindelijk nog eens de taak als teamleider op zich neemt.

-Justin

Elian Heemskerk:

Elian heeft veel technische kennis, maar is ook een harde werker en voegt veel toe aan de groep. Ook draagt hij bij aan een goede werksfeer.

Ik zou een Elian een 8 geven omdat hij echt een grote bijdrage aan het product levert.

- Bas

Ook Elian had een positieve invloed op de samenwerking binnen het project. Hij is er productief, doordat hij zijn voorkennis kon gebruiken tijdens het project. Ook Elian zorgde voor een goede sfeer binnen de groep.

Ik zou Elian een 7 geven, omdat hij altijd klaar stond om problemen op te lossen.

-Mike

Elian was zeer bereid om te helpen wanneer dit van hem gevraagd werd, en nam ook vaak eigen initiatief en/of verantwoordelijkheid. Elian werkte dingen die hem toegewezen werden met goede kwaliteit af.

Ik geef Elian een 8.5 omdat hij altijd goed meewerkte aan het project, maar als verbeterpunt geef ik hem mee om meer te communiceren, omdat het soms niet helemaal duidelijk was wat hij op een bepaald moment al wel of niet af had.

-Justin

Justin Smid:

Justin werkt hard en pakt dingen heel snel op. Als je problemen hebt met werk en hem om hulp vraagt, helpt hij je altijd. Justin werkt altijd heel zorgvuldig. Je hoeft je geen zorgen te maken dat hij zijn deel van het werk niet afkrijgt.

Ik zou Justin een 8 geven omdat hij zo betrokken is bij het project

- Bas

Als er iets wordt verwacht van Justin om te doen aan het project heb ik gemerkt dat Justin zich daar altijd aan houdt. Dit heb ik als zeer positief ervaren omdat ik erg vertrouwde op Justin als teamlid. Wat mij wel opviel is dat Justin niet vaak het initiatief nam. Ik denk dat dit past bij het feit dat Justin redelijk stil is en het soms moeilijk vindt om zijn ideeën te uiten.

Ik geef Justin het cijfer 7.5 omdat Justin een erg betrouwbaar lid van het project is en mij tijdens de samenwerking nooit in de steek heeft gelaten wat mij . Wel is het soms moeilijk om achter Justin zijn mening te komen en zal Justin niet snel het initiatief nemen om bijvoorbeeld een vergadering in te lasten of een idee van iemand bekritisieren.

-Elian

Justin was de stilste van de groep. Dit was niet per se een negatief punt, het kan zelfs heel positief zijn. Het positieve is dat hij doet wat er van hem gevraagd wordt. Altijd had hij zijn taken afgerond en zag het er goed uit. Het 'negatieve' hieraan was dat hij minder initiatief toont als de rest. Ik geef Justin ook een 7, omdat ondanks hij niet met initiatief kwam hij wel een harde werker is.

-Mike

Mike Traa:

Mike blijft kalm en heeft veel technische kennis waar je op van aan kunt. In het begin van het project was het af en toe wel moeilijk om contact te leggen als er iets gedaan moest worden. Nu gaat dat wel veel beter

Ik zou Mike een 6.5 geven.

-Bas

Mike is behulpzaam en geeft vakkundig advies en probeert voor iedereen in de groep klaar te staan om te helpen. Wel heb ik soms het idee dat Mike niet altijd even gemotiveerd is om te werken aan het project. Ik denk dat dit ook de reden is dat Bas uiteindelijk de teamleider is geworden.

Ik zou Mike een 6.8 geven omdat hij erg behulpzaam is en goede ideeën heeft over problemen, maar niet altijd even gemotiveerd is.

Reflectie op de feedback

Justin: Ik zal bij volgende projecten nog meer mijn best doen om meer van mezelf te laten horen en meer eigen initiatief te nemen. Ook zal ik meer vragen stellen als ik iets niet zeker weet en mijn mening laten horen als ik het ergens niet mee eens ben.

Bas: Ik wil bij volgende projecten meer vragen stellen. Ik mis nu af en toe informatie omdat ik op bepaalde momenten te afwachtend ben om vragen te stellen of me niet genoeg verdiept hebt in de stof om goede vragen te kunnen stellen.

Elian: Ik kan mij zeker vinden in het feit dat ik soms niet duidelijk communiceer over bepaalde zaken. Ik was mij hier eerst niet van bewust maar ik zie nu wel in dat het erg belangrijk is om goed te communiceren over de voortgang van een project.

Mike: Ik kan me vinden in de gegeven feedback. Ik weet van mezelf dat ik heel snel motivatie kwijt raak als ik iets niet leuk vind. Dit was bij het huidige project het geval. Wanneer ik motivatie heb om iets af te maken, dan doe ik niets anders dan dat. Voor volgende projecten zal ik meer mijn best doen om motivatie te vinden.

Bijlage

Samenwerkingscontract IS105 team 3

Namen van de projectleden + telefoonnummer + e-mailadres:

Naam	Mail	Nummer
Heemskerk, Elia	kaketoetertje@gmail.com	+31642860201
Steen, Danny	steendhva@gmail.com	+31641264211
Van der Linden, Bas	bvanderlinden1@gmail.com	+31627268929
Aaron, Ng	aaron_28-@live.nl	+31655778595
Smid, Justin	justin250899@hotmail.com	+31622301355
Traa, Mike	miket880@gmail.com	+31655391151

Afspraken

- Blijf communiceren over relevante zaken.
- Maak een duidelijke taakverdeling, en houd je eraan.
- Ten minste één keer per week bij elkaar komen, dinsdag 11 uur.
- Houd je aan de gemaakte afspraken

Vergaderschema

Elke dinsdag komen wij samen op het hva. We komen bij elkaar om te praten over wat we hebben gedaan, wat we gaan doen en eventuele obstakels, waarvan wij deze op woensdag kunnen bespreken tijdens het FYS coaching uur.

Projectplanning

Hogeschool van Amsterdam		Activiteiten en Resource Plan																									
Project Omschrijving: Bagage systeem																											
Datum: 3-Nov-17																											
Opdrachtgever: John A. Sommers																											
Auteur/Project Manager: M.de.Boer																											
		Project weken:																									
ID	Project medewerkers		Gemiddelde werklust	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
JS	Justin Smid	11	20%	6.0	6.0	6.0	6.0	9.0	8.0	8.0	8.0	6.0	8.0	10.0	10.0	5.0	6.0	4.0	7.0	8.0	6.0	6.0	8.0				
BL	Bas van der Linden	12	21%	6.0	6.0	6.0	9.0	9.0	8.0	6.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0				
DS	Danny Steen	9	14%	6.0	7.0	6.0	6.0	9.0	8.0	8.0	8.0	6.0	8.0	4.0	5.0	7.0	8.0	9.0	8.0	5.0	8.0	9.0	7.0				
AN	Aaron Ng	7	10%	6.0	6.0	4.0	6.0	5.0	6.0	5.0	7.0	6.0	7.0	5.0	6.0	7.0	7.0	7.0	6.0	5.0	6.0	7.0	7.0				
EH	Elian Heemskerk	10	20%	6.0	6.0	6.0	6.0	9.0	8.0	8.0	8.0	6.0	8.0	10.0	5.0	6.0	6.0	7.0	6.0	7.0	6.0	6.0	5.0				
MT	Mike Traa	7	15%	6.0	5.0	5.0	6.0	6.0	7.0	6.0	4.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0				
		werkverdeling																									
ID	Activiteiten	JS	BL	DS	AN	EH	MT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Business Case	3	3	3	3	3	3																				
2	Requirements	3	3	3	3	3	3																				
3	Mockup	6	6	6	4	5	4																				
4	Productgerichte Planning	4	4	4	4	4	4																				
5	Niet Geteste Software	4	5	4	3	5	4																				
6	Concept Reflectieverslag	2	2	2	2	2	2																				
8	Testplan	4	5	5	4	4	4																				
9	Testresultaten	4	7	5	6	3	3																				
10	Gebruikershandleiding	4	8	4	6	4	6																				
11	Posterpresentatie	5	10	5	5	6	9																				

Download link naar projectplanning gantt chart:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1R3y5Ra_fq4hdTlkbkN717AtbvZL8b0_bPPOx8YdPwXU/export?format=pdf

Conclusie

We zijn als team over het algemeen tevreden over hoe de samenleving is verlopen. Planning en organisatie zijn de grootste verbeterpunten voor dit team. De inzet van het team was in het begin laag, maar is na verloop van tijd een stuk groter geworden. Ook op communicatievlak zijn we vooruit gegaan, maar kan volgend project beter.

De verbetervoorstellen uit de procescheck gaan ook allemaal over communicatie.

Het aankaarten van ongewenst gedrag. Dit zouden we verbeteren door ongewenst gedrag te constateren en vervolgens op een constructieve manier aankaarten. Hier is bij onze groep nog veel verbetering nodig. Het constateren van ongewenst gedrag gebeurt maar het aankaarten wordt vermeden om conflicten te vermijden.

Feedback op het werk van andere groepsleden wordt nu wel goed aangekaart.

We proberen nu ook meer feedback van anderen te implementeren in ons werk.