

Inleiding

Om het uiteindelijk concept te vormen ben ik door meerdere fases gegaan. Deze fases zijn individueel en gezamenlijk doorlopen. Een gebruikt hulpmiddel is het draaiboek. De redenen hiervoor is, omdat het de vrijheid en inspiratie loslaat en hierdoor de meeste interessante ideeën naar voren kan halen.

In deze bijlage geef ik meer uitleg over mijn ervaring en bijdrage dat tot het uiteindelijk concept heeft geleid.

Fase 1 open braindump

De eerste fase uit het draaiboek bestaat uit het vormen van vrije associaties die bij mij opkomen wanneer er aan de hoofdvraag wordt gedacht.

De hoofdvraag is: *Hoe kan de sociale interactie tussen de werknemers van Simac versterkt worden doormiddel van een virtuele omgeving, zodat zij zich meer verbonden voelen tijdens het thuiswerken?*

Een aantal associaties die ik aan deze hoofdvraag heb gekoppeld zijn als volgt:

- Teambuilding
- Mensen met zelfde interesses samenbrengen.
- Social media platformen

Deze fase was interessant om uit te voeren, omdat het een blik/overzicht geeft over wat elk teamlid nou precies denkt over de hoofdvraag. Dit maakte het voor mij een stuk makkelijker om op een lijn te komen met groepsgenoten.

Fase 2 divergeren van ideeën

De tweede fase uit het draaiboek bestaat uit het verzinnen van ideeën als er geen beperkingen zijn voor het project. Denk hierbij aan geld, tijd, technieken of verdienmodellen waar geen rekening mee hoeft te worden gehouden.

Ik ben zelf tot de volgende ideeën gekomen:

- App waarmee evenementen en meet-ups zowel in virtual reality als in echt gepland worden.
- Persoonlijke gifts sturen naar medewerkers zoals, bloemen, eten, kaarten, etc.
- Online bordspel wedstrijden met prijs.

De ideeën zijn onderling besproken om elkaars creativiteit te ontdekken. Deze fase was lastig, omdat ik vaak realistisch wil blijven.

Fase 3 clusteren

De derde fase uit het draaiboek bestaat uit twee stappen. De eerste stap is om soortgelijke ideeën bij elkaar te brengen. Deze soortgelijke ideeën waren gebaseerd op thema en/of technologie. In de tweede stap zijn deze geclusterde ideeën beoordeelt met een cijfer van 1 t/m 3. Op basis van de score is er bepaald welke ideeën naar de volgende fase worden meegenomen.

Een aantal van deze ideeën waren

- Bestaande en bekende omgevingen recreëren in virtual reality
- Persoonlijke gifts sturen naar medewerkers zoals, bloemen, eten, kaarten, etc.
- App waarmee evenementen en meet-ups zowel in virtual reality als in echt gepland worden.
- Kookworkshops geven
- Mindfulness activiteiten samen uitvoeren in/uit vr
- Etc.

Fase 4 Sorteren Trello

De vierde fase uit het draaiboek bestaat uit de COCD-methode. Hierin wordt duidelijk gemaakt welke ideeën momenteel realistisch en niet realistisch zijn en wat origineel en niet origineel is. Hierbij heb ik gekeken naar haalbaarheid, geld, tijd, scope en andere zaken.

Dit is via Trello gesorteerd om het een beter zicht te geven.

Vanuit dit overzicht heb ik een beter beeld gekregen van wat momenteel de beste meest haalbare en meest originele ideeën kunnen zijn voor het concept.

Een aantal die hieruit kwamen zijn onder andere:

-
-
-



Fase 5 onderzoeksresultaten inbrengen

Een belangrijke fase die doorlopen moest worden is het samenbrengen van de onderzoeksresultaten die uit de analysefase zijn bevonden. Dit is belangrijk, omdat het helpt om tot het meest gepaste concept te komen voor de doelgroep.

Tijdens deze analysefase zijn onder andere bieb en veldonderzoek toegepast, waarbij voor veld een enquête is afgelegd met 11 Simac medewerkers.

De belangrijkste hoogtepunten die uit de onderzoeken komen zijn als volgt:

- Simac medewerkers zoeken geen vervangend maar een toevoegend product.
- Simac medewerkers staan open voor nieuwe technologieën zoals VR/AR.
- De holistische kijk is in te delen in 5 delen: emotioneel, fysiek, sociaal, financieel en carrière.
- Gedwongen interactie leidt alleen maar af van het uiteindelijke doel, het moet dus een vrijwillige keuze zijn.
- Simac heeft eerder kookworkshops gehouden tijdens de lockdown en dit beviel hun goed en was zeer sociaal.
- Simac medewerkers zijn gemiddeld 40 tot 50 jaar oud.

Ideeën uit de vorige fase zijn samengebracht met de resultaten voor eventuele aanpassingen en betere koppeling met het concept. Deze aanpassingen zijn onder andere:

- Meer rekening houden met welzijn van medewerkers binnen het concept.
- Simac medewerkers belonen voor deelnamen
- Meer vrijheid op het platform, dus zelf de mogelijkheid hebben om content toe te voegen en te delen die bij interesses past van de Simac medewerker.
- Etc.

Fase 6 Conceptvorming

De beste ideeën uit de vorige doorgelopen fases zijn weer gegroepeerd op basis van thema. De twee thema's die hieruit zijn gekomen zijn **food & drink** en **welzijn & virtual reality**.

Food & Drink

Uit eerdere onderzoek (survey) is gebleken dat collega's het niet erg vinden om vanuit thuis te werken maar dat het weleens eenzaam kan voelen. Een moment dat volgens hen leuk is, is het gezamenlijk eten en drinken. Dit wordt door de weeks gedaan en tijdens feestdagen zijn er speciale evenementen zoals samen koken.

Dit onderdeel van het concept legt de focus op het gezamenlijk eten en drinken met collega's. Het achterliggende idee is dat Simac medewerkers via het platform recepten van collega's kunnen zien en beoordelen. Het geeft de vrijheid om je eigen recepten toe te voegen en te delen.

Elk periode is er een mijlpaal die gehaald kan worden om vervolgens beloont te worden. De mijlpaal is dat er een aantal hoeveelheid recepten gehaald moet worden. Bij het behalen van de mijlpaal worden de recepten van mensen die hebben bijgedragen in een Simac kookboek uitgebracht. Dit kookboek wordt naar elk Simac medewerker die geïnteresseerd is opgestuurd.

Waarom koken?

Simac heeft eerder kookworkshops gehouden en hier werd door het bedrijf positief op gereageerd en gaf een zeer sociaal gevoel. Daarom wordt dit in het concept teruggebracht met extra functionaliteiten, zoals het delen van recepten om het nog iets persoonlijker te maken. Waarom is het persoonlijker? Omdat collega's dan van elkaar weten wat hun favoriete recepten zijn en graag eten voor ontbijt/lunch/avondeten.

Waarom mijlpalen?

Recepten komen niet zomaar op het platform terecht, er zullen natuurlijk medewerkers zijn die dit uit eigen wil doen maar ook medewerkers die hier toch even mee wachten. Om die trigger te geven om een bijdrage te doen op het platform en om meer deel uit te maken van de Simac familie worden deze mijlpalen ingezet. Doordat de medewerker ziet dat er een persoonlijke Simac kookboek uitgebracht wordt waar zijn/haar recept in terug komt bij een bijdrage, kan er eerder de neiging zijn om het te doen.

Verder geeft een mijlpaal ook aan dat team effort beloond wordt, omdat je er samen aan werkt. Dit brengt ook die verbintenis tussen collega's terug. Wanneer zo'n kookboek is uitgebracht kun je er vervolgens leuk met je collega's over spreken en elkaars recepten bekijken.

Welzijn & virtual reality

Uit eerdere onderzoek (survey) is gebleken dat medewerkers zich wel eens eenzaam en geïsoleerd voelen tijdens het thuiswerken wegens de covid-19 pandemie. Met behulp van dit concept onderdeel is het de bedoeling dat dit probleem wordt aangepakt/opgelost. Verder bleek uit de survey dat medewerkers openstaan over nieuwe technologieën zoals VR en AR.

Bij dit onderdeel gaat het vooral om het welzijn van de Simac medewerkers. Het idee achter dit onderdeel is om Simac medewerkers de mogelijkheid te geven om via het platform deel te nemen of zelf evenementen te organiseren die binnen welzijn en virtual reality vallen. Denk hierbij aan sport, zen yoga en andere lichaams oefeningen.

Zij hebben de mogelijkheid om collega's met dezelfde interesses uit te nodigen voor het evenement. Er wordt een locatie, tijdstip en soort activiteit afgesproken. Geïnteresseerde Simac medewerkers kunnen hier vervolgens aan deelnemen.

Door deze activiteiten samen met andere collega's uit te voeren creëer je een sociale omgeving waar mensen met dezelfde interesses bij elkaar komen. Zij zijn actief bezig om in beweging te blijven en vervolgens tot rust te komen. Dit soort activiteiten vermindert isolatie en eenzaamheid wat beter is voor het welzijn van de Simac medewerker.

Waarom organiseren van evenementen?

Het organiseren van evenementen is vooral bedoeld om Simac medewerkers bij elkaar te brengen die bijvoorbeeld dezelfde interesses delen. Hiermee kunnen nieuwe relaties worden gecreëerd of bestaande relaties worden versterkt.

Waarom welzijn/virtual reality?

Zoals eerder aangegeven is uit de enquête gebleken dat Simac medewerkers open staan voor nieuwe technologieën zoals VR/AR. Verder voelen kunnen zij zich geïsoleerd/eenzaam voelen in hun huis. Virtual reality geeft de mogelijkheid om bestaande omgevingen te recreëren waar momenteel geen en/of moeilijk toegang tot is. Denk hierbij aan kantoor zelf of gesloten parken wegens corona maatregelen.

Door virtual reality in te zetten kunnen zij dit naleven, en het mooie hieraan is dat zij dit gezamenlijk kunnen doen.

Verder is het duidelijk en vermeld door de opdrachtgever dat het welzijn van de medewerker van belang is en het door de covid-19 pandemie voor sommige medewerkers achteruitloopt. Daarom is het houden van welzijn activiteiten op het platform een goed idee om de mentale gezondheid van de medewerker goed in staat te houden. Deze activiteiten kunnen met virtual reality gecombineerd worden om het meeste eruit te halen en samen met collega's te werken aan een betere mentale gezondheid.

Fase 7 Bepalen van de scope (MOSCOW)

Het concept is groot en kan niet binnen de tijdslimiet allemaal gerealiseerd worden. Om dit probleem op te lossen is het concept met behulp van MOSCOW onderverdeeld in wat momenteel belangrijk is om te realiseren en wat voor de toekomst een betere optie is. Via Trello heb ik samen de groep een overzicht gemaakt van functionaliteiten die binnen en buiten de scope vallen.

Hierbij heb ik gekeken naar wat de belangrijkste functionaliteiten zijn om het concept te kunnen gebruiken en functionerend te maken voor bijvoorbeeld user testen en live demonstratie.

Om een beeld te geven waarom bepaalde functionaliteiten een must have zijn die misschien niet vanzelfsprekend gezien kunnen worden, zal ik het hieronder vermelden.

Notificatie icon:

De notificatie is bedoeld om Simac medewerkers op de hoogte te houden van nieuwe recepten en/of evenementen die plaats vinden op het platform, zo blijven zij meer 'in touch' met wat andere doen op het platform.

Favorieten:

Door recepten en/of evenementen in je favoriete te hebben heb je het altijd snel binnen handbereik bij het gebruiken van de app. Verder kan dit voor toekomstige functionaliteiten zoals het meer personaliseren van het platform handig zijn, omdat er gezien kan worden waar de interesses van de gebruiker liggen.

Andere functionaliteiten zijn onder andere **CRUD** voor recepten en evenementen. Dit houdt in aanmaken, bekijken, wijzigen en verwijderen van deze elementen. Dit zijn de kern functionaliteiten om het concept überhaupt vorm te kunnen geven.

Fase 8 Customer journey

Als laatste fase voor het concept heb ik gekozen om een customer journey map te maken. Dit is vooral bedoeld om het verhaal achter het concept te vertellen en hoe de gebruiker dit ervaart. Dit is belangrijk, omdat dit ook aan mij aangeeft of het een sterk concept is en het verhaal erachter overeenkomt met wat ik tijdens de vorige fases in gedachte had.

CUSTOMER JOURNEY HERE