

Systemevaluering af ressourcestyringsystem

gr 2.124

Case

Vi tager udgangspunkt i at evalueringen finder sted inden programmet implementeres i virksomheden. Testen gennemføres når den første prototype er færdig.

Evalueringen foretages af repræsentanter fra de enkelte grupper som ikke har været med i selve programmeringen.

Determine the overall goals that the evaluation addresses

Finde ud af om virksomhedens ressourcer bliver udnyttet, dels ved at medarbejderne hele tiden har arbejde og videre ved at folks kompetanceniveau passer til de opgaver de bliver tildelt.



Explore the specific questions to be answered

Ledelsen - udnytter man ressourcerne/kompetencerne bedre?

Har de ansatte noget at lave hele tiden, udnyttes deres arbejdstid?

Medarbejderne - Har de stadig noget at skulle have sagt, kan de planlægge deres egen tid, kommer de på de projekter de gerne vil / er bedst kvalificeret til.

- Choose the evaluation paradigm and techniques to answer the questions

"Useability testing" eftersom programmet tænkes testet forholdsvis sent i udviklingsfasen.

Testen kunne foregå vha teknikkerne, "User testing" og afsluttes med "Asking users" for at få et indtryk af deres oplevelse af programmet.

Identify the practical issues that must be addressed, such as selecting participants

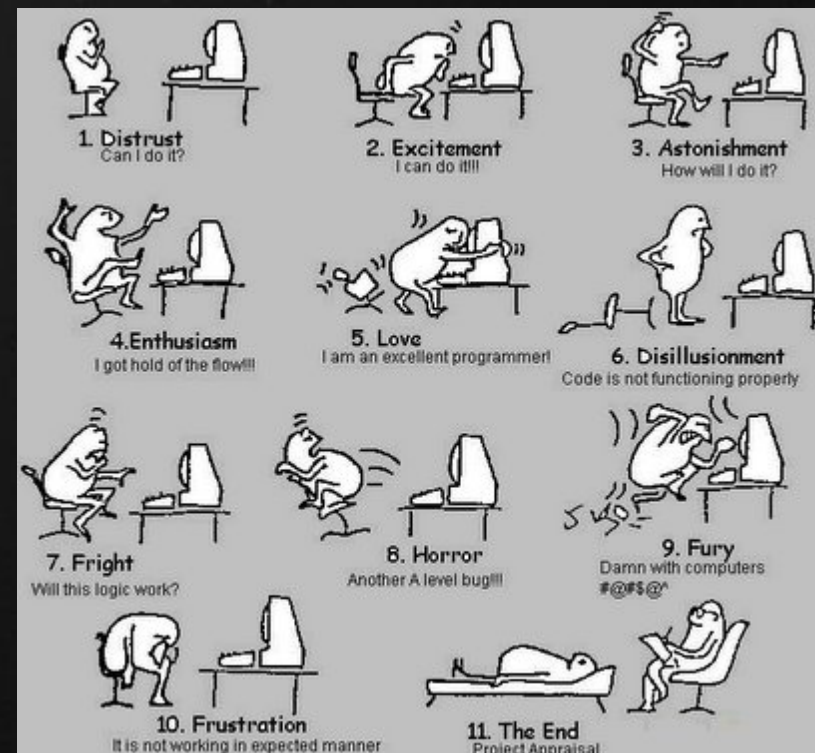
Hvem og hvor mange skal deltage? 20 medarbejdere lægger deres profil ind, mens 2-3 afdelingsledere tester ressourcestyringssystemet med de indtastede profiler.

Fase 1, Medarbejderprofiler: Der udvælges 20 medarbejdere der er repræsentative for firmaets kompetancer.

Medarbejderne indtaster deres profiler, hvorefter der vil være et elektronisk spørgeskema. Som opfølgning på spørgeskemaet vil der være interviews med udvalgte medarbejdere.

I medarbejderprofilerne indtastes:

- * Faglige interesser
- * Kvalifikationer/kompetenceniveau
- * Tidligere projekter
- * Tid i virksomheden
- * Billede
- * Kontaktoplysninger
- * Ønsker til fremtidige projekter



Identify the practical issues that must be addressed, such as selecting participants

Fase 2, Ressourcestyring (Afdelingsledere): 2-3 afdelingsledere udvælges tilfældigt. Der vælges gennemførte projekter svarende til en måneds arbejde for de 20 medarbejdere, og afdelingslederne sættes til at fordele og administrere opgaverne vha. ressourcestyringssystemet. Der gennemføres en "simulering" af hvordan projekterne forløb, således at det ikke er de samme data afdelingslederne har adgang til i starten af testen som senere (uforudsiglighed). Opgaverne vil være inden for forskellige fag, og kompetancerniveauer således at medarbejderne kan udnyttes forskelligt.

Testen forgår som en simulering af 1 måneds arbejde, hvor der hele tiden vil komme nye opgaver til som skal fordeles og administreres.

For hver opgave skal afdelingslederne indtaste følgende oplysninger:

- *Omfang
- *Sværhedsgrad på forskellige fag
- *Deadline

Decide how to deal with the ethical issues

De personlige oplysninger som afgives under testen, skal kun være tilgængelige for "konsulentvirksomheden".

(NEGATIVE MEDARBEJDERE)

Skal kompetanceniveauer være synlige for medarbejdere, og hvem bestemmer kompetanceniveauet?

- Evaluate, interpret, and present the data

Der laves en sammenligning af hvordan projekterne gik i systemet vs. hvordan de gik da de blev gennemført i virkeligheden. Samtidig laves der også personlige interviews med de deltagende afdelingsledere.

Er der tilbøjelighed til at vælge egne medarbejdere i stedet for dem med bedst kompetanceniveau?

Hvordan blev de enkelte medarbejders kompetencer udnyttet?

Medarbejderne skal lave en vurdering af om deres ønsker og kompetancer er blevet opfyldt med det nye system.

Evaluating

