

Afstudeerrapportage

Oriëntatieverslag



Naam: Tom van Leijssen
Studentnummer: 1113962

Datum: 12 maart 2008
Versie: 1.1

Course: Werkend Leren 2
Periode: Kwartaal 3 en 4
Schooljaar: 2007/2008

Bedrijf: Sogeti Nederland B.V.
Bedrijfsbegeleider: S. Bosma / C. van Aart

Docentbegeleider: G. Wagenaar

Voorwoord

Dit document is geschreven door Tom van Leijsen in opdracht van de Academie voor ICT en Media te Breda. Dit is het oriëntatieverslag voor de afstudeeropdracht bij Sogeti Nederland B.V.

De Academie voor ICT en Media heeft mij de goedkeuring gegeven om te gaan afstuderen. Hierbij hebben ze mij de opdracht gegeven om tijdens deze afstudeeropdracht de volgende producten op te leveren:

1. Een plan van aanpak;
2. Een oriëntatieverslag;
3. Een tussenverslag;
4. Een (concept)eindverslag;
5. Een project-statusrapport (twee wekelijks);
6. Een samenvatting van het afstudeerproject;
7. Een poster en een website van het afstudeerproject.

Deze documenten gaan beschrijven hoe de afstudeeropdracht verloopt, wat ik al gedaan heb en wat er allemaal nog gedaan moet worden.

Ook wil ik alle personen bedanken die mij geholpen hebben bij het tot stand komen van deze afstudeeropdracht. In het bijzonder Sogeti Nederland B.V. en D-CIS Lab die mij de kans geven om bij hen te mogen afstuderen. Sander Bosma en Chris van Aart mijn bedrijfsbegeleiders en Gerard Wagenaar mijn docentbegeleider voor de begeleiding tijdens deze afstudeeropdracht.

Delft, 12 maart 2008
Tom van Leijsen

Verbeteringen

Hieronder wordt per versie aangegeven wat er is veranderd ten opzichte van versie 1.0.

Verbeteringen in versie 1.1

- De spelfouten zijn verbeterd.
- Er zijn speerpunten vastgelegd, waar ik extra aandacht aan wil besteden.
- Er wordt wat meer verteld over de cultuur van Sogeti.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
2	Verwachtingen	6
2.1	Verwachtingen resultaten	6
2.2	Verwachtingen docentbegeleider	6
2.3	Verwachtingen bedrijfsbegeleider	6
2.4	Verwachtingen relatiebeheer	7
3	Verbeterpunten	8
3.1	Professionele- en ontwikkelcompetenties	8
3.1.1	Samenwerken	8
3.1.2	Communiceren	8
3.1.3	Analyse & oordeelvorming	8
3.1.4	Omgevingsbewust denken & handelen	8
3.1.5	Projectmatig werken	9
3.1.6	Leren & ontwikkelen	9
3.2	Speerpunten.....	9
4	Doelstellingen	10
4.1	Doelstelling afstuderen.....	10
4.2	Doelstelling opdracht	10
5	Oriëntatie	11
5.1	Bedrijfsbeschrijving	11
5.1.1	Cultuur.....	12
5.2	Afstudeeropdracht	13
6	Plan van Aanpak	14
	Verklarende woordenlijst	15
	Bronnenlijst	16

1 Inleiding

Op dit moment ben ik aan het afstuderen bij Sogeti Nederland BV. Sogeti Nederland BV maakt onderdeel uit van Sogeti SAS, een Franse onderneming, met haar hoofdkantoor in Parijs. Sogeti SAS maakt op haar beurt onderdeel uit van Cap Gemini SA, tevens gevestigd in Parijs. Cap Gemini is een wereldwijde organisatie die diensten biedt op gebied van ICT en consultancy, waarbij de "Sogeti organisatie" binnen de "Cap Gemini organisatie" het ICT-vakbedrijf is. Binnen de "Sogeti groep" is Sogeti Nederland BV met 3100 medewerkers één van de grotere spelers.

Een onderdeel van deze afstudeeropdracht is het schrijven van een Oriëntatieverslag met daarbij een Plan van aanpak.

Met behulp van deze twee rapporten, kan ik als afstudeerder alles op een rijtje zetten over het verloop van het afstudeertraject, de doelstellingen bepalen en vervolgens kan ik deze informatie gemakkelijk doorspelen naar de begeleiders.

De opbouw van het document is als volgt: allereerst worden de verwachtingen beschreven. Deze verwachtingen gaan over de resultaten van mijn stage, de rol van de bedrijfsbegeleider en de rol van de docentbegeleider.

Vervolgens ga ik naar mijn verbeterpunten kijken. Wat kan ik aan mijzelf verbeteren, op het gebied van de professionele- en ontwikkelcompetenties, tijdens deze afstudeeropdracht.

Daarna wordt de doelstelling van de afstudeeropdracht besproken. Deze is onderverdeeld in een doelstelling voor het afstuderen zelf en een doelstelling voor de uit te voeren opdracht.

Wanneer dat gebeurd is ga ik een deel van de oriëntatie bespreken, hierbij komt een korte bedrijfsbeschrijving en de beschrijving van de afstudeeropdracht.

Als laatste wordt er een plan van aanpak geschreven. Dit zal in een apart document opgeleverd worden, omdat het plan van aanpak als een losstaand document kan worden gezien.

2 Verwachtingen

In dit hoofdstuk worden verwachtingen beschreven over mijn stage. De vier verwachtingen die ik ga bespreken zijn: de resultaten van de afstudeerperiode, de rol van bedrijfsbegeleider, de rol van docentbegeleider en als vierde de rol van relatiebeheer.

2.1 Verwachtingen resultaten

Uiteraard ga ik er vanuit dat ik hier afstudeer en met mijn diploma op zak de rest van de wijde wereld ga verkennen. Ik ga er in ieder geval mijn best voor doen. Daarom lijkt het mij zinvoller om in dit hoofdstuk iets over de verwachtingen van het afstuderen, in zijn geheel, te vertellen en niet zozeer over de resultaten.

Toen ik in het derde schooljaar op stage ging, ben ik bij een klein bedrijf terecht gekomen. Hier heb ik veel geleerd en heb daar een leuke tijd gehad. Daarom leek het mij verstandig om nu bij een groot bedrijf te gaan afstuderen. Zo kan ik zelf de verschillen bepalen en kijken wat interessanter is. Een groot verschil dat ik al gemerkt heb, is dat bij Sogeti alles tot in de puntjes geregeld is, van de sollicitatieprocedure tot aan de begeleiding. Daarom denk ik dat het een interessante, goed georganiseerde afstudeerperiode wordt met een leerzame opdracht.

2.2 Verwachtingen docentbegeleider

Vanuit de opleiding word ik begeleid door een docentbegeleider. Als er problemen of vragen zijn, kan ik deze aan hem stellen. Daarnaast is het mogelijk om tijdens de terugkomdagen een gesprek met de docentbegeleider te voeren over de vorderingen etc. Daarnaast komt de docentbegeleider minimaal twee keer langs bij de organisatie. In ieder geval één keer aan het begin van het afstuderen en één keer op het eind. Tijdens het 'eindbezoek' zal hij aanwezig zijn bij de productoverdracht.

De docentbegeleider doet niets op eigen initiatief en zal altijd wachten totdat de student naar hem toekomt en zijn eigen verantwoordelijkheden neemt.

Aan het eind van het traject wordt er een tweede docentbegeleider betrokken. Deze is geen aanspreekpunt, maar bekijkt ook alle gemaakte onderdelen en beoordeelt samen met de eerste docentbegeleider, in overleg met de bedrijfsbegeleider, de afstudeerperiode.¹

2.3 Verwachtingen bedrijfsbegeleider

Net als de docentbegeleider zal de bedrijfsbegeleider het afstudeerproces ondersteunen. Hij wordt voor mij het vaste aanspreekpunt binnen het bedrijf, om mij bekend te maken binnen de organisatie en inhoudelijk te ondersteunen. Uiteraard moet ik deze opdracht zelfstandig uitvoeren, maar omdat ik een resultaatverplichting heb, is het belangrijk dat de bedrijfsbegeleider en ik duidelijk de eisen bepalen waaraan het eindresultaat moet voldoen.

Uiteindelijk is het aan de bedrijfsbegeleider om te beoordelen in hoeverre het eindresultaat voldoet aan de gestelde eisen. Ook beoordeelt de bedrijfsbegeleider mijn functioneren binnen de organisatie, dit aan de hand van een functioneringsgesprek, hier worden alle zwakke en sterke punten besproken.

Naast de twee leidersfiguren, is er een viertal afstudeerders bij D-Cis Lab. Zij zijn al langere tijd bezig zijn met Second Life. Ook zijn er bij Sogeti Nederland BV een aantal mensen aanwezig die goed bekend zijn met Second Life. Aan hen kan ik ook mijn vragen stellen.

¹ Uiteindelijk wordt de eindbeoordeling aan de examencommissie voorgelegd, en wordt deze beoordeling pas officieel als zij deze goedkeurt.

2.4 Verwachtingen relatiebeheer

Aanvullend op de docent- en bedrijfsbegeleider is er ook nog het relatiebeheer van Avans Hogeschool. Zij zijn voor mij en de bedrijfsbegeleider het aanspreekpunt bij algemene en organisatorische zaken. Ook signaleren en inventariseren zij eventuele knelpunten en schakelen wanneer nodig de docentbegeleider in.

3 Verbeterpunten

In dit hoofdstuk worden punten beschreven die ik tijdens mijn stage zou kunnen verbeteren. Het gaat hierbij om de verbeterpunten op het gebied van de professionele- en ontwikkelcompetenties (P&OC's).

3.1 Professionele- en ontwikkelcompetenties

Er zijn zes verschillende P&OC's waar ik aan kan werken tijdens deze afstudeeropdracht, namelijk:

- Samenwerken;
- Communiceren;
- Analyse en oordeelvorming;
- Omgevingsbewust denken en handelen;
- Projectmatig werken;
- Leren en ontwikkelen.

In de praktijk loopt alles anders dan op school. Logisch, want op school wordt de praktijk nagebootst en wordt er soepeler met de regels omgegaan. Daarom wordt er per P&OC kort beschreven wat ik in de praktijk (tijdens deze afstudeeropdracht) zou kunnen verbeteren.

3.1.1 Samenwerken

Op het gebied van samenwerken is er veel te leren. Op school werk je samen met je gelijken: studenten van hetzelfde niveau. In de praktijk heb ik te maken met mensen van verschillende niveaus. De volgende twee punten zou ik kunnen verbeteren tijdens deze afstudeerperiode:

1. Samenwerkingsverband met leidinggevenden;
2. Samenwerkingsverband met medewerkers.

3.1.2 Communiceren

Met communiceren heb ik in het begin van de opleiding moeite gehad. Mijn woordenschat was niet zo uitgebreid en het was soms lastig om gesprekken te volgen en te voeren. Ik ben al eerder begonnen met het verbeteren van mijn communicatievaardigheden. Maar tijdens het afstuderen wil ik hier verder aan werken. Wat ik kan verbeteren:

1. Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid;
2. Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid.

3.1.3 Analyse & oordeelvorming

Tijdens de afgelopen schoolperiodes kregen we altijd een periodewijzer. Hierin stond wat je precies moest doen. Ik bladerde dit door, maar nam het nooit goed door. Hierdoor miste ik soms belangrijke informatie. Informatie om te plannen en te voldoen aan de gestelde eisen. Wat ik tijdens mijn stage wil verbeteren is het volgende:

1. Analyserend vermogen;
2. Inschattingsvermogen.

3.1.4 Omgevingsbewust denken & handelen

Ik werk nu ongeveer 4 jaar bij een slagerij. Ik zou hier bij wijze van spreken zonder leidinggevende kunnen werken, omdat ik weet wat er allemaal gedaan moet worden. Tijdens het afstuderen kom je in een vrij nieuw vakgebied, en het zal dus, vooral in het begin, lastig zijn om zelf het werk te bepalen. Wat ik op het gebied van deze P&OC nog verder kan ontwikkelen:

1. Belangstelling voor het werk;
2. Initiatief nemen om zelf werk onder handen te nemen (zelfstandig werken).

3.1.5 Projectmatig werken

Als ik aan een project begin denk ik niet als eerste aan plannen. Ik ga gewoon aan de slag en ik zie wel waar het op uitloopt. Vervolgens kijk ik dan van dag tot dag, wat er gedaan is en wat er nog gedaan moet worden. Hierdoor ontstaat een grotere kans dat het project mislukt en dat je in tijdnood komt.

Van projectmatig werken kan ik het volgende leren;

1. Plannen van werkzaamheden.

3.1.6 Leren & ontwikkelen

Op het gebied van leren & ontwikkelen, kan ik nog veel leren. Ik ben iemand die snel in de verdediging gaat en niet zo goed tegen kritiek kan, terwijl je hier juist veel van kunt leren. Daarnaast maak ik mijzelf snel druk als ik op het einde van een project kom en er dingen niet af zijn. Voor mij is er nog veel te leren op dit competentiegebied:

1. Verwerking kritiek;
2. Stressbestendigheid.

3.2 Speerpunten

Uit de algemene verbeterpunten wil ik een drietal speerpunten halen, waar ik extra aandacht aan wil geven tijdens deze afstudeerperiode. Het gaat hierbij om de volgende drie punten:

1. Het verbeteren van schrijfvaardigheden (spelling, grammatica en interpunctie);
2. Het zelfstandig werken aan een (groot) project;
3. Het goed plannen van werkzaamheden.

Halverwege deze afstudeerperiode wil ik de andere afstudeerders bij D-CIS Lab vragen naar tips en adviezen over mijn te verbeteren speerpunten. Wanneer het mogelijk is wil ik ook de begeleiders van D-CIS lab om feedback vragen.

Aan het einde wordt een functioneringsgesprek gevoerd. Hier komen de sterke en zwakke punten van mij als stagiair naar voren. Tijdens dit gesprek wil ik van de mogelijkheid gebruik maken om mijn bedrijfsbegeleider feedback te vragen over de bovengenoemde speerpunten.

Door de gekregen feedback is het voor mij persoonlijk mogelijk om een beeld te vormen van de speerpunten en hoe ik hier tijdens mijn afstudeerperiode mee om ben gegaan.

4 Doelstellingen

Tijdens de komende afstudeerperiode van 21 weken, wil ik uiteraard iets bereiken. Er moet een duidelijke doelstelling aan het project gegeven worden. Hiermee kan aan iedereen duidelijk uitgelegd worden waarom een bepaald project uitgevoerd gaat worden.

4.1 Doelstelling afstuderen

Tijdens de opleiding aan de Academie voor ICT en Media ervaren en leren wij over de competenties die wij moeten beschikken. Tijdens het afstuderen kunnen wij onze opgedane kennis en vaardigheden toetsen aan de praktijk in een concrete bedrijfssituatie. Aan het eind van deze afstudeeropdracht moet ik kunnen aantonen dat ik voldoe aan deze competenties.

Daarnaast is het aan mij om systeemontwikkelmethode te kiezen en te doorlopen. Hiermee kan ik aantonen dat ik in staat ben om een ICT project goed volgens een aantal stappen te doorlopen (deze fasen zullen in grote lijnen neerkomen op: vooronderzoek, analyse, ontwerp, bouw, test en overdracht).

De klant (in dit geval C. van Aart van Sogeti Nederland BV) geeft de voorkeur aan een ontwikkelmethode die iteratief is en gebruik maakt van prototyping. Op deze manier krijgt hij snel inzicht in de resultaten en kan hij, als het eindresultaat van het project dreigt te mislukken, direct ingrijpen en waar nodig is bijsturen.

4.2 Doelstelling opdracht

Het doel van de opdracht is het verschil in overlevenden te demonstreren tussen een tweetal scenario's in een rampensituatie in Second Life. Er is een grote ramp gebeurd, overall liggen slachtoffers en al deze slachtoffers moeten zo snel mogelijk geholpen worden, om erger te voorkomen. In Second Life wordt een tweetal scenario's gemaakt om aan te tonen wat het verschil, in overlevenden, is als de taken (lokaliseren, triage, toekennen en hulpverleners) anders worden uitgevoerd.

Scenario 1:

In dit scenario zal het medische team de triage op traditionele manier uitvoeren. Als alle slachtoffers geholpen zijn, of niet meer te helpen zijn, kunnen statistieken berekend worden. Voorbeelden zijn: hoeveel slachtoffers waren er, hoeveel hebben de ramp overleefd en hoeveel slachtoffers hebben de ramp niet overleefd?

Scenario 2:

In dit scenario zal het medische team ondersteund worden door bijvoorbeeld een PDA. Alle slachtoffers en alle hulpverleners hebben een PDA. Via deze PDA wordt noodzakelijke informatie van slachtoffer naar hulpverlener verstuurd en andersom. Tevens adviseert deze PDA welk slachtoffer als eerstvolgende geholpen dient te worden (agent techniek). Dit zal onder andere beslist worden aan de hand van de verwondingen van het slachtoffer en de afstand van de hulpverlener tot het slachtoffer (via GPS moeten de coördinaten doorgegeven worden). Aan het einde van dit scenario zullen dezelfde statistieken bekend zijn als bij scenario 1, en is het verschil tussen de twee scenario's aan te tonen.

5 Oriëntatie

In dit hoofdstuk komen twee onderwerpen aan bod. Allereerst het bedrijf waar ik aan het afstuderen ben (Sogeti Nederland B.V.) en als tweede mijn definitieve afstudeeropdracht.

5.1 Bedrijfsbeschrijving

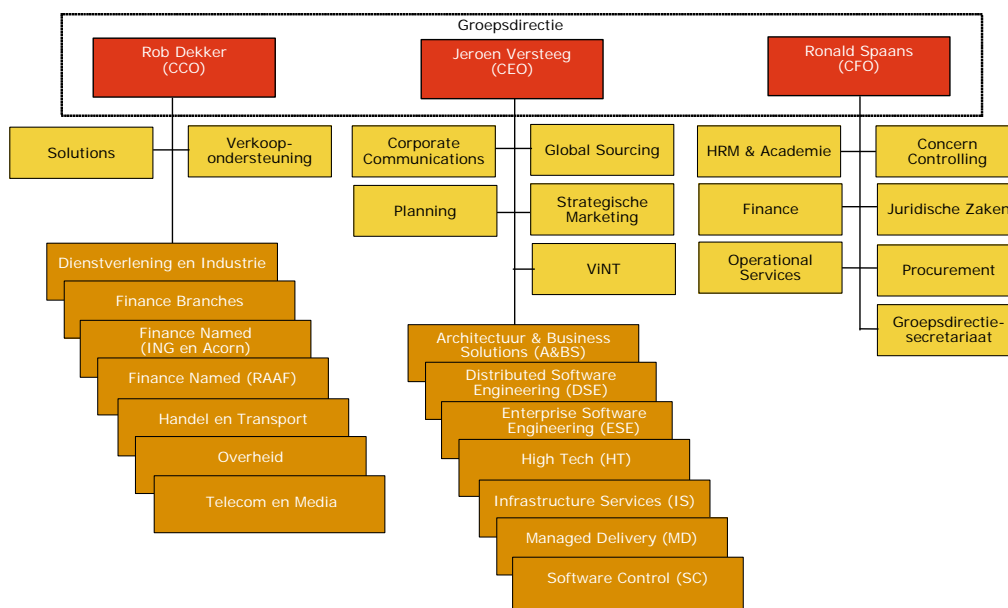
Sogeti Nederland BV maakt onderdeel uit van Sogeti SAS, een Franse onderneming, met haar hoofdkantoor in Parijs. Sogeti SAS maakt op haar beurt onderdeel uit van Cap Gemini SA, tevens gevestigd in Parijs. Cap Gemini is een wereldwijde organisatie die diensten biedt op gebied van ICT en consultancy, waarbij de "Sogeti organisatie" binnen de "Cap Gemini organisatie" het ICT-vakbedrijf is. Binnen de "Sogeti groep" is Sogeti Nederland BV met 3100 medewerkers één van de grotere spelers.

De strategie van de "Sogeti organisatie" is gericht op het concept "lokaal voor lokaal". Dat betekent dat de verschillende landenorganisaties zich richten op hun eigen thuismarkt, maar ook hun eigen beleid mogen voeren op gebied van dienstverlening en beleid. Dit vanuit de gedachte dat op deze manier zo goed mogelijk kan worden aangesloten op de specifieke kenmerken en cultuur van een land. Op de Nederlandse markt is Sogeti een ICT-dienstverlener die haar diensten aanbiedt aan organisaties op basis van detachering en in de vorm van projecten. Sogeti Nederland BV doet dit vanuit de volgende visie:

Sogeti Nederland BV wil met ICT-vakmanschap een bijdrage leveren aan de eenvoud, betrouwbaarheid, beschikbaarheid en efficiëntie om zo ICT tot een gewoontegood te maken. Software wordt hiermee een service waar organisaties gebruik van kunnen maken.

Het visiestatement van Sogeti Nederland BV is daarom:
Resultaat door gepassioneerd ICT-vakmanschap

Ik ben in dienst bij de divisie Software Control en Distributed Software Engineering te Rotterdam. Toch ga ik daar niet werken, ik word uitgezonden naar D-CIS Lab te Delft om hier mee te werken aan het project: Serious Gaming in Second Life. Meer informatie over dit project is te vinden in het document: plan van aanpak.



Figuur 1: Organogram Sogeti Nederland BV

5.1.1 Cultuur

Cultuur is de manier waarop mensen hebben leren denken, voelen en handelen en is richtinggevend voor de resultaten die een organisatie uiteindelijk behaald. Ook binnen een organisatie heb je te maken met een cultuur. Bijna iedereen wil graag deel uitmaken van een herkenbare organisatiecultuur.

Waarom vindt Sogeti dat zo belangrijk? Het antwoord is betrekkelijk eenvoudig. In de praktijk is het prettig om een eenduidig beeld te hebben over de do's en don'ts. Als daar verschillen in opvatting over bestaan kan dat tot onaangename situaties leiden. Bijvoorbeeld als de meningen verschillen over hoe en wanneer je bereikbaar moet zijn voor klanten. Als alle deelnemers in een vergadering kunnen worden gebeld door klanten, dan is een organisatie optimaal bereikbaar, maar minimaal efficiënt in de vergadering. Dat kan tot irritaties leiden. Het is daarom prettig om enige waarden én normen met elkaar te definiëren. Wat vinden we belangrijk en waar liggen de grenzen? Daarbij wil ook een klant weten waar hij aan toe is als hij met een Sogetist te maken heeft. Als hij verwacht dat we op een bepaalde datum, binnen budget leveren en wij nemen het niet zo nauw met de deadline, maar realiseren wel een flinke kostenbesparing voor hem, dan kan er toch discussie ontstaan. In het sociale verkeer is voorspelbaarheid nu eenmaal een belangrijk voordeel en een uitgekristalliseerde cultuur draagt daar aan bij. Het geeft houvast, zowel intern als extern.

Cultuurwaarden

De waarden die Sogeti heeft vastgelegd, zijn de ingrediënten van onze cultuur. Waarden die passen bij een organisatie die voortdurend in ontwikkeling is en mensen wil uitdagen om met die ontwikkeling mee te gaan. Mensen die daarin hun eigen verantwoordelijkheid durven nemen en er plezier aan beleven. Het zijn echter diezelfde waarden die voortdurend onder vuur liggen. Niet omdat ze van de agenda moeten verdwijnen, maar omdat je als organisatie gaandeweg de grenzen verlegt. Want wat nu gedurfd is, kan over een paar jaar als normaal worden beschouwd. Een cultuur is in beweging en iedereen beweegt mee. Dat maakt het ook zo boeiend.

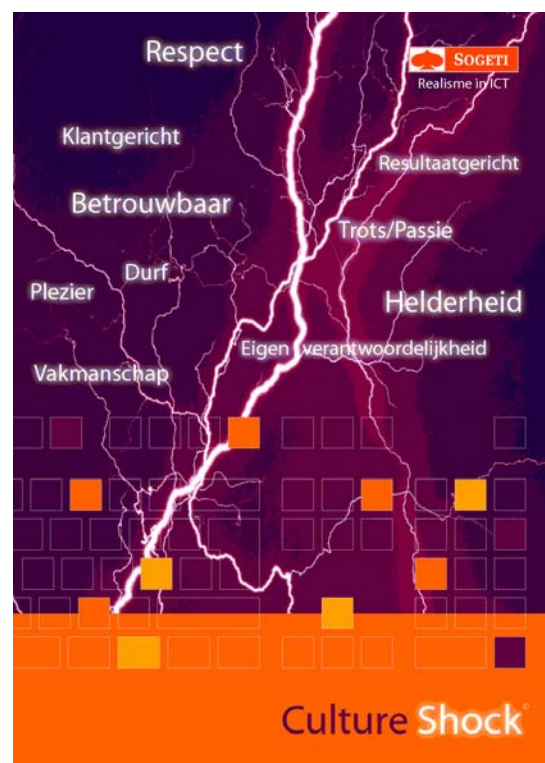
Binnen Sogeti is in 2004 veel aandacht besteed aan het cultuurtraject. Dit heeft ertoe geleid dat er tien cultuurwaarden zijn vastgesteld waarbinnen vier kernwaarden zijn bepaald, die extra focus krijgen.

De vier kernwaarden zijn:

- Plezier;
- Trots/passie;
- Helderheid;
- Vakmanschap.

De overige cultuurwaarden zijn:

- Betrouwbaar;
- Durf;
- Eigen verantwoordelijkheid;
- Klantgericht;
- Respect;
- Resultaatgericht.



Figuur 2: Cultuurwaarden Sogeti

Kernwaarden

De vier eerder genoemde kernwaarden vormen de basis voor een sterke Sogeti-cultuur. Dit betekent niet dat de andere zes niet belangrijk zijn. Ook deze zijn onderdeel van de cultuur, maar spelen meer op de achtergrond.

Plezier

Motivatie en voldoening in het werk zijn onontbeerlijke voorwaarden voor de kwaliteit van geleverde diensten. Sogeti kent een ziekteverzuim dat structureel lager is dan het gemiddelde voor de branche. Een Sogetist onderscheidt zich door enthousiasme en inzet en werkt actief aan een plezierige werksfeer.

Trots/Passie

Wat je in een ander aan wilt steken moet in jezelf branden. Overtuiging en gedrevenheid worden als onderscheidend ervaren door de klant en komen expliciet tot uitdrukking in publicaties. De Sogetist zorgt voor een positieve beeldvorming over zichzelf en zijn omgeving.

Helderheid

Om in samenwerking beoogde resultaten te bereiken, is volstrekte helderheid en openheid een eerste vereiste. Afspraak is afspraak. Een Sogetist geeft gevraagd en ongevraagd eenduidig inzicht en uitleg.

Vakmanschap

Uiteindelijk is ons vakmanschap de reden dat de klant gebruikmaakt van onze dienstverlening. Tachtig procent van onze klanten noemt vakmanschap/professionaliteit consequent in de top drie van redenen om voor Sogeti te kiezen. Een Sogetist zorgt ervoor dat hij de vereiste kennis en vaardigheden toepast, deelt, actueel houdt en steeds verder ontwikkelt.

5.2 Afstudeeropdracht

Voordat de onderstaande opdracht goed is uit te voeren, moet er bepaalde kennis aanwezig zijn. Daarom wordt er een vooronderzoek gedaan naar de onderwerpen:

1. Hoe gaat de traditionele manier van triage?
2. Wat zijn de mogelijkheden van het Linden Script Language in Second Life?
3. Welke ontwikkelmethode past goed bij dit project (iteratief en prototyping)?

Er is een grote ramp gebeurd, overall liggen slachtoffers en al deze slachtoffers moeten zo snel mogelijk geholpen worden, om erger te voorkomen. In Second Life wordt een tweetal scenario's gemaakt om aan te tonen wat het verschil, in overlevenden, is als de taken (lokaliseren, triage, toekennen en hulpverleners) anders worden uitgevoerd.

Scenario 1:

In dit scenario zal het medische team de triage op traditionele manier uitvoeren. Als alle slachtoffers geholpen zijn, of niet meer te helpen zijn, kunnen statistieken berekend worden. Voorbeelden zijn: hoeveel slachtoffers waren er, hoeveel hebben de ramp overleefd en hoeveel slachtoffers hebben de ramp niet overleefd?

Scenario 2:

In dit scenario zal het medische team ondersteund worden door bijvoorbeeld een PDA. Alle slachtoffers en alle hulpverleners hebben een PDA. Via deze PDA wordt noodzakelijke informatie van slachtoffer naar hulpverlener verstuurd en andersom. Tevens adviseert deze PDA welk slachtoffer als eerstvolgende geholpen dient te worden (agent techniek). Dit zal onder andere beslist worden aan de hand van de verwondingen van het slachtoffer en de afstand van de hulpverlener tot het slachtoffer (via GPS moeten de coördinaten doorgegeven worden). Aan het einde van dit scenario zullen dezelfde statistieken bekend zijn als bij scenario 1, en is het verschil tussen de twee scenario's aan te tonen.

6 Plan van Aanpak

Omdat het plan van aanpak een document op zich is, wordt deze in een apart document opgeleverd. Voor het plan van aanpak verwijs ik u door naar het document: "Afstudeer Rapportage – Plan van Aanpak".

Verklarende woordenlijst

In deze lijst komen alle woorden te staan die een verklaring nodig hebben. Dit zullen vooral termen uit de Second Life omgeving zijn. Daarnaast staan er ook een aantal afkortingen in die in dit document gebruikt worden.

A	
AIM	Academie voor ICT en Media, de schoolinstelling.
Avatar	Een karakter in Second Life.
B	
Bedrijfsbegeleider	Begeleider vanuit het bedrijf, die de afstudeerder begeleidt.
D	
D-CIS	Delft Cooperation on Intelligent Systems
Docentbegeleider	Begeleider vanuit school, die de afstudeerder begeleidt.
G	
Grid	De grid is een platform, dat het bouwen van (publieke en privé) 3D ruimtes mogelijk maakt, met behulp van online virutele 3D technologie.
H	
HUD	Heads-Up Displays – Een HUD is een plaats op je scherm waar je (zelfgemaakte)objecten kan plaats (deze objecten zijn niet te zien door andere spelers in Second Life).
I	
Inventory	De inventory is een lijst met alle objecten die je hebt verzameld in Second Life.
P	
Prim	Prim staat voor primitive en is een alleenstaand object. Uit een alleenstaand object kan je weer andere objecten genereren.
R	
Region	Het land in Second Life, gehost op een Linux server.
Rezzen	Hiermee plaats je een instantie van een object (uit je inventory) op de grid.
S	
Sim	Sim is de afkorting van simulator en is een synoniem van Region.
Stub	Een stub is tijdelijke versie van een functie. Deze legt wel de naam en basisfunctionaliteit vast, maar heeft geen of slechts zeer beperkte functionaliteit. De bedoeling is dat de stub later opnieuw bekeken wordt en dan volledig wordt gemaakt.
T	
Triage	Selectie en rangschikking van slachtoffers bij bijvoorbeeld rampen voor een snelle specialistische behandeling.
U	
UUID	Universally Unique Identifier – Een UUID is een 128 bits string welke uniek is binnen Second Life en aan een object gekoppeld wordt.

Tabel 1: Woordenlijst

Bronnenlijst

Personen:

Sander Bosma
Chris van Aart
Thomas Hood
Ard Peek
Gerard Wagenaar

Rol:

(Algemeen) Bedrijfsbegeleider / Unitmanager Rotterdam
Bedrijfsbegeleider / Innovatie & Inspiratie Rotterdam
Algemeen projectleider D-CIS Lab
Technisch begeleider Webattach B.V.
Docentbegeleider

Websites:

www.bb.avans.nl
www.avans.nl
www.sogeti.nl
www.sogeti.com
www.decis.nl
www.icis.decis.nl
www.google.nl
www.afstuderen.tvldesign.com
www.vandale.nl
www.secondlife.com
www.wiki.secondlife.com

Boeken:

Grit, R., Projectmanagement. Groningen: 2000
Elling, R. e.a., Rapportagetechniek. Delft: 1999

Documenten:

Leijsen, T. van, Oriëntatieverslag. Breda: 2006
Diepen, L. van, Handboek Werkend Leren 2. Breda: 2007
Diepen, L. van, Handboek Werkend Leren 2; Bijlagen. Breda: 2007