

Streak systeem

# Testverslag

---

**Britt Zegveld**

2 Juni 2022

Versie 1.0

**SIMDO**

Klokgebouw 220

5617 AC Eindhoven



# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>Overzicht</b>	<b>3</b>
Versiehistorie	3
Distributie	3
<b>Testplan</b>	<b>4</b>
Waarom het onderzoek?	4
Hypothese	4
Deelnemers	4
Paper prototype test	4
<b>Testresultaten</b>	<b>5</b>
<b>Analyse</b>	<b>7</b>
<b>Conclusie</b>	<b>8</b>

## Overzicht

### Versiehistorie

<i>Versie</i>	<i>Datum</i>	<i>Auteur(s)</i>	<i>Veranderingen</i>	<i>Staat</i>
1.0	02-06-2022	Britt	n.v.t.	Eerste versie

Table 1.

### Distributie

<i>Versie</i>	<i>Datum</i>	<i>Ontvangers</i>
1.0	14-06-2022	Op portfolio

Table 2.

## Testplan

### Waarom het onderzoek?

Er zal getest worden of het gebruiken van streaks en badges helpt om de medewerkers ertoe aan te zetten om de urenregistratie structureel in te vullen. Dit is belangrijk om te weten, omdat dit bewijst dat mijn oplossing ook echt werkt voor SIMDO.

### Hypothese

*Er wordt verwacht dat de medewerkers van SIMDO hierdoor vaker hun urenregistratie invullen, maar dat ze nog wel af en toe een herinnering nodig hebben.*

Deze uitkomst wordt verwacht, omdat de meeste medewerkers hebben aangegeven streaks erg motiverend te vinden. Er wordt echter wel verwacht dat ze soms een herinnering kunnen gebruiken, omdat ze er niet de hele dag mee bezig zijn en niet iedereen elke dag op kantoor is. De medewerkers zien dus niet elke dag hun streaks. De badges vormen de beloning aan het einde, voor extra motivatie.

### Deelnemers

Het is de bedoeling dat alle medewerkers en werkgevers van SIMDO meedoen als testpersonen, inclusief de stagiaires en thuiswerkers. Thuiswerken heeft geen invloed op de streaks, dat wordt op kantoordagen rechtgetrokken.

### Paper prototype test

Voor deze test is een paper prototype gemaakt dat het streak beloningssysteem moet simuleren. Dit omdat er geen tijd is om dat onderdeel in het eindproduct toe te voegen. De paper prototype test werkt als volgt:

Iedereen krijgt een leeg glas. Elke dag dat de urenregistratie wordt ingevuld, krijg je een stokje in je glas. De glazen samen vormen het leaderboard. Aan het einde van de week krijgt de medewerker met de meeste stokjes de badge. De badge is in dit geval een button met "SIMDO Uren koning" erop.





## Testresultaten

Het leaderboard heeft ervoor gezorgd dat de medewerkers meteen konden zien wie er het beste voor stond. Dit zorgde ervoor dat enkele medewerkers meer gemotiveerd waren om de urenregistratie in te vullen. Over het algemeen hebben niet veel medewerkers de urenregistratie ingevuld. Alleen streaks is dus niet voldoende.



Er is daarom een puntensysteem geïntroduceerd. Degene met de langste streak, dus nummer 1 in het leaderboard, krijgt 100 punten. Nummer 2 krijgt 50 punten en nummer 3 krijgt 25 punten. Deze punten kunnen ze vervolgens inwisselen voor beloningen. Een aantal voorbeelden van mogelijke beloningen zijn:


- Een bonus op je loon.
- Een uur eerder naar huis.
- Voorrang op het laatste snoepje
- Een tegoedbon voor McDonalds

Daarnaast is er een start gemaakt met het sturen van dagelijkse notificaties om de medewerkers eraan te herinneren hun uren in te vullen en daarmee hun streak te behouden.



De medewerkers waren erg enthousiast over het beloningssysteem. Dit is ook meteen terug te zien aan het leaderboard. Deze werd in de afgelopen 2 dagen ineens wel ingevuld.

Het lijkt er dus op dat het toevoegen van het beloningssysteem een succesvolle oplossing is, maar 2 dagen is niet erg lang. Het systeem moet dus nog wat langer getest worden om



betrouwbaardere testresultaten te krijgen. Daarnaast moet getest worden welke beloningen daadwerkelijk aanzetten tot het invullen van de urenregistratie en hoeveel punten de beloningen moeten gaan kosten. Daarna kan duidelijker gecommuniceerd worden naar de werknemers hoe het beloningssysteem werkt. Dan pas kan de meest betrouwbare test plaatsvinden.

Het testen zal daarom nog enige tijd voortgezet worden. Mocht dat niet binnen de laatste 3 weken lukken, dan wordt dit daarna overgedragen aan SIMDO.



## Analyse

Hoewel een leaderboard de werknemers meer duidelijkheid geeft, is het niet voldoende om ervoor te zorgen dat de medewerkers hun urenregistratie structureel invullen. Ze kunnen daarom ook niet hun streak behouden.

Het toevoegen van een beloningssysteem in de vorm van punten die in te wisselen zijn voor beloningen is goed ontvangen door de werknemers. Het idee zelf motiveert de werknemers al om de urenregistratie in te vullen. Er moet echter nog wat langer getest worden om erachter te komen of dit ook echt volgehouden wordt.

Daarnaast is het nog niet duidelijk of vaker notificaties sturen een invloed heeft gehad op het vaker invullen van de urenregistratie. Ook moet er getest worden welke beloningen er moeten komen en hoeveel punten die moeten gaan kosten.

Het testen zal daarom nog enige tijd voortgezet worden.



## Conclusie

Uit de testresultaten en analyse kan men concluderen dat streaks en een leaderboard niet voldoende zijn. Het zorgt er niet voor om alle werknemers structureel de urenregistratie in te laten vullen.

Een beloningssysteem, in de vorm van punten die in te wisselen zijn voor beloningen, lijkt te werken om de urenregistratie in te laten vullen. Er moet langer getest worden om vast te stellen of dit ook structureel gebeurt. Daarnaast is het nog niet duidelijk of dagelijkse notificaties een beter effect hebben hierop.

Tenslotte is er meer onderzoek nodig om te kijken welke beloningen geschikt zijn en hoeveel punten die moeten kosten.

Het testen zal daarom nog enige tijd voortgezet worden. Mocht dat nodig zijn, wordt het daarna overgedragen aan SIMDO.