

FÖRSLAG TILL FÖRÄNDRINGAR

STORLEK PÅ 2120

Förslag 1:

Alternativ 1: Skilj ut det, som har med kapacitetsplanering att göra, d v s den del som är av samordnings- och planeringskaraktär på lång sikt. Allt som har med planering av hårdvara och installationer, inköp av hw och konfiguration. Lägga dessa funktioner centralt på 2100 antingen som en stabsfunktion eller som en avdelning parallellt med 2120. Resten blir sw och delas i två grupper med gruppchefer om så behövs. OS-gruppen känner i nuläget inget behov av formell gruppchef men det gör däremot Spacegruppen.

Fördelar: Positivt med en egen avdelning, som får ro att planera och följa upp kapacitetsfrågor, hw, konfiguration o s v. Långtidsplaneringen och "greppet" vinner. Lättare att samordna och hämta info från kunderna. 2120 blir en mindre avdelning.

Nackdelar: Det finns en viss risk att samarbete/kommunikation inte fungerar mellan denna avdelning och verksamheten om man lägger kapacitetsplaneringen som en central stab. Detta kan speciellt drabba Spacegruppen. Man måste undvika vattentäta skott mellan kapacitetsplanering och resten på 2120. Det krävs en dialog med de avdelningar, som berörs. Detta är mycket viktigt! Fysisk placering nära 2120 kan eliminera riskerna.

Alternativ 2: Skilj ut enl alt. 1 men lägg det som en grupp under 2120.

Fördelar: Positivt med närheten till 2120-verksamheten. Kommunikation och samarbete underlättas.

Nackdelar: Stor risk för att tappa helheten och samordningen. Detta är en utvecklingsaktivitet och man riskerar att komma för nära den operativa verksamheten. 2120 blir fortfarande en stor avdelning ~~och riskerar att tappa sin egen identitet~~.
~~Kommunicerande fortfarande svårt.~~

Förslag 2

Skilj ut utvecklingsaktiviteter från Space och lägg på 25X0. Antingen till 2510 eller 2540 eller dela mellan 2510 och 2540.

Fördelar: Mera arbetsro för utveckling. Närheten till Mexpack blir fördelaktig. Breddning och närhet till annan utveckling på 25X0 är positiv. Fler skulle kunna få nytta av och påverka spaceutvecklingen.

Nackdelar: Förlorar driftsnärheten och övriga i gruppen kan uppleva att kommunikationen försämrats. De flesta på operativa gruppen på Space skulle sakna närheten till utvecklarna men tror dock att kommunikationskanalerna till dessa personer är så goda att man klarar separationen. Detsamma gäller för utvecklarna. Programmeringskunskaper försvinner från Space på 2120 men det borde kunna gå att bygga upp den igen på 2120. 2510 blir ytterligare personer.

Förslag 3

Alternativ 1: Lägg driftmetodutveckling på central plats på 2100. Detta är verksamhetsutveckling och skulle må bra av att ha en central plats på 2100. Gärna tillsammans med utveckling av annat slag t ex kvalitetsutveckling, arbetssätt, automatisering, säkerhet. (Kanske skulle det även finnas en funktion med personalutveckling i den gruppen?)

Lägg den operativa delen i OS-gruppen på 2120 (t ex systemansvar för produkter).

Fördelar: Man får en samordningseffekt av alla typer av verksamhetsutveckling som är positiv. Utvecklingsaktiviteter skiljs från operativ verksamhet och ger arbetsro. Ett viktigt område, som får chans att verka.

Nackdelar: Det kan bli svårt om man inte har väldefinierade funktionsbeskrivningar så man vet ansvarssnitten.

Alternativ 2: Lägg Driftmetoder på en särskild grupp inom 2120.

Fördelar: Lite större tyngd om det blir en egen grupp.

Nackdelar: Bara två personer (nu i alla fall!). Ensamt. Inte tillräckligt samordnat med övriga liknande utvecklingsaktiviteter.

Förslag 4.

Rolfs förslag: Slå ihop utveckling och underhåll per område (MVS, VM, SM, DB) och lägg på 25X0 under samma chef. Skilj bort hw på särskild avdelning antingen på 21X0 eller på 25X0.

En särskild stab med ett antal övergripande funktioner bemannade med generalister inrättas (HW, OS, DB, Lagring). Utvecklingsuppdrag slussas in via dessa funktioner.

Fördelar: Närheten mellan utveckling och drift skulle vara positiv för kunskapsutvecklingen inom varje område. Vinster vad gäller samordningen/informationsöverföringen är positiv. Back-upfrågan blir enklare. Resursomflyttning mellan utveckling och underhåll underlättas. Skulle lösa storleksfrågorna på 2120/2510.

Nackdelar: Den stora nackdelen, som man upplever på avdelningarna är att det kommer att bli svårt att få ro med utveckling - operativt, akut arbete tar överhand. Personalen på 2120 och 25X0 är negativa till lösningen. Upplevs som ett steg tillbaka. Fokusering på produkt kan bli större än på funktion. Driftsunderhåll fjärras från driften. (Skulle dock kunna undvikas om alla satt nära varandra.)

STORLEK PÅ 2510

Storleksproblematiken inte så stor här. Det fanns ett förslag, som framkom vid intervjuerna och det handlar om att dela 2510 i en VM-grupp och en grupp med MVS och övriga. Det har dock senare diskuterats på 2510 och det verkar inte som man vill hålla kvar den inriktningen. Vid första tanken verkar det kanske vara en bra lösning men VM-gruppen har lämnat den.

På en grupparbetsfråga om hur organisationen skall vara för att rätt kunna orientera sig mot kunderna och deras krav i framtiden, framkom ett förslag 25X0-seminariet. Detta förslag löser inte storleksproblematiken utan snarare får det ses som ett nytt arbetssätt - en breddning istället för en specialisering.

Förslag 1

Låt några personer med bredd bilda en övergripande funktion med generalistinriktning på OS-sidan och på databassidan. Dessa skulle bilda en "inslussning" av kundinriktade önskemål/behov, som sedan fördelas till den specialistfunktion,

som totalt sett kan ge den bästa lösningen. Detta kräver ett brett kontaktnät. 2510 och 2540 breddas till att ha kunskaper inom ett större område. VM och MVS samarbetar om de delar, som har gemensamma produkter. 25X0 behöver både generalister och specialister - bredd och djup. På 2540 samlar man kunskap om flera databasfunktioner (AS-400 och PC börjar byggas upp). Kan man tänka sig en motsvarande utveckling på OS?

OS och Databaser skulle bilda två avdelningar ungefär som nu och varje avdelning skulle sedan underindelas i en bassoftvarugrupp och en grupp med tillämpningar. Eventuellt borde tillämpningsgruppen bestå av några, som arbetar med allmänna tillämpningar och några, som arbetar som konsulter - externt och internt.

Generalisterna skulle kunna indelas i bredare områden t ex teknik för utdata/presentation (printing, grafik, texthantering etc), bilddesign, dialog m fl.

CICS flyttas från 2510 till 2540 (SQL också?).

ANVÄNDARE
I
AU-STAB, TEKNIKSTÖD
I
GENERALIST
I
SPECIALIST

De långsiktiga kundönskemålen kommer via 2090 medan kortsiktiga kan komma via teknikstöd eller 2170 (i huvudsak helpdesk).

Fördelar: Man börjar på så sätt bereda marken för närmande till olika andra miljöer. Fler personer får en chans att bredda sig - eller att specialisera sig. Vi ändrar inriktning mot att lösa kundernas problem oavsett miljö. Bra med närheten till kunderna.

Nackdelar: Svårt att greppa alltför stora områden. Går det att lära sig både MVS och VM och dessutom något annat operativsystem? Miljöerna är komplexa.

24-TIMMARSÖPPET

Grundinställningen hos de allra flesta på 2120 och 25X0 är att undvika schema-lagd arbetsberedskap.

Börja med att undersöka möjligheterna att differentiera öppethållande och service för olika kunder och produkter som första åtgärd. Måste alla ha samma service? Det är dyrt med den sista extra delen, som måste läggas på nuvarande tillgänglighet. Är man beredd att ta de kostnaderna?

Förslag 1.

Lös med teknik och styrning.

Nedan ett antal exempel på aktiviteter, som skulle kunna förbättra teknik och styrning:

- * Tag fram statistik på fel och "sårbarhetsrangordna" produkter, som krånglar.
- * Lagg mer krut på att förbättra IMS..
- * Lagg resurser på nätteknik.
- * Satsa resurser på att förbättra sw och hw, åtminstone på prioriterade produkter
- * Begränsa antalet leverantörer.
- * Auktorisera sw.
- * Gör testmiljöerna bättre och mer realistiska. Produktionsmiljö (VD02) med rätt att "slå sig".
- * Dubblera maskinerna. Anses dock orealistiskt av de flesta.
- * Gör exklusiva miljöer för känsliga system.
- * Utveckla kunskapssystem
- * Lagg systemutvecklingsresurser på automatisering.
- * Förbättra samordning och styrning av ändringar.
- * Färre personer, som får ändra?

Fördelar: Driften blir säkrare och en stor del av felen kan undvikas. Akutunderhållet minskar.

Nackdelar: Dyrbart. Alla problem kan inte byggas bort. Det finns alltid kvar den mänskliga faktorn och tillfällena då människan behövs! När problem uppstår blir de kanske av allvarligare karaktär och kunskaperna försvinner om man inte får öva?

Förslag 2.

Lös genom att utbilda systemövervakarna så de kan klara mer själva.

Utbilda systemövervakare och ge dem **tillgång till rutiner (t ex backningsrutiner) metoder och dokumentation** av hög klass så att de kan ta på sig ett större ansvar för akutunderhåll på teknikernas icke ordinarie arbetstid. **Utbildning** i form av kurser, internutbildning, jobrotation till 2110 och 2120.

Fördelar: Teknikerna får mer tid för förebyggande underhåll och utveckling. Positivt med personlig utveckling för systemövervakarna.

Nackdelar: Svårigheter att få allt dokumenterat (ta fram dokumentationsmallar!) Känsligt med störningar. Teknikerna förlorar kunskap?

Förslag 3.

Lös med delvis arbetsberedskap.

Inrätta beredskap vid större installationer/ändringar "intensivvård". Schema-lägg arbetsberedskap vid större helger och ledighet (vecka 18 t ex) för att försäkra oss om att det finns personer tillgängliga. Definiera personer och ersättningsregler.

Fördelar: Bättre för personalen än total arbetsberedskap! Tillförsäkrar att det finns personer tillgängliga när det kan finnas risk att den "frivilliga" beredskapen fallerar.

Nackdelar: Teknikerna vill helst inte vara bundna av beredskap. Detta blir en då en kompromiss.

Förslag 4.

Lös med arbetsberedskap för teknikerna.

Schemalagd beredskap för teknikerna. De viktigaste/känsligaste områdena prioriteras (i nuläget 6). En-veckasberedskap för var och en inom varje område. För att belastningen på var och en inte skall bli för stor krävs 4-5 personer per område. Inriktning skall vara att alla problem skall kunna lösas hemifrån av den person, som har beredskap och då krävs bärbar terminal och mobiltelefon (som helst går att koppla ihop). Ersättningsfrågan förhandlas om.

Fördelar: Driften tillförsäkras ständig tillgång på teknikkunskap och uppkomna fel löses snabbast tänkbart.

Nackdelar: Dyrt. Både med ersättning för beredskap och med ökning av antalet tekniker för att täcka tiden. Negativ inställning från teknikerna. Kan innebära hård belastning på teknikerna och deras familjer.

Kommentarer: Rekommendationen är att prioritera förslag 1 och 2 i kombination med 3 för att undvika så långt möjligt att förslag 4 (d v s med schemalagd beredskap) blir aktuellt. Innan man funderar över lösningar bör man också undersöka vad kunderna verkligen behöver och kräver och till vilket pris. Kan man ha diffe-

rentierat öppethållande? Teknikernas inställning är att i sista hand gå på alternativ 4. Eventuellt kan man kombinera med flexibel arbetstid för de, som vill. Om det beslutas om arbetsberedskap bör man noga ha tänkt igenom konsekvenserna. Alla typer av kostnader bör vara kalkylerade: Kostnader för fler personer, beredskapsersättning, trivsel, arbetsbelastning, konsekvenser för familjerna.

Hur gör andra datacentraler?

ANSVARSSNITT

Förslag 1.

Grunden skall vara att dela utveckling och drift mellan 25X0 och 2120.

Så mycket som möjligt skall ansvar för utveckling ligga på 25X0 och för drift på 2120. Men det kan bli omöjligt att hålla en skarp gräns på resurs- och kunskapstillgång. Man måste tillåta undantag. Men då skall ansvarsgränserna **diskuteras** fram i grupperna och därefter **dokumenteras** och **göras kända**. **Revidering** skall ske kontinuerligt och ändringar dokumenteras så att det alltid är klart vem som har ansvaret. Önskvärt vore att man kunde låna in resurser från varandra vid behov (projekt t ex eller särskild belastning).

Förslag till ansvarsfördelning.

25X0 har ansvar för teknikutveckling, utvärdering av programvaruprodukter, utveckling av helhetslösningar på kundönskemål och driftsönskemål. Installation av nya produkter, dokumentation av dessa och "garanti" för produkterna.

21X0 skall "hålla driften under armarna", göra löpande driftsunderhåll, uppgraderingar av gamla produkter ("bättringsunderhåll"), ansvara för driftsdokumentationen, driftsmetoder och rutiner.

Som en följd av detta ansvarssnitt blir det logiskt att flytta Spaceutveckling till 25X0 och driftsansvaret för CICS från 25X0 till 2120.

Fördelar: Alla vet vad som gäller. 25X0 får ro med utvecklingsaktiviteter utan att störas med akuta uppdrag eller frågor. Detta gagnar i slutändan driften. Var och en får då också syssla med det de skall göra (och vill!).

Nackdelar: Finns alltid en viss risk att utveckling kommer för långt ifrån driftsproblematiken men kan undvikas genom täta kontakter och gemensam planering och job rotation mellan 25X0 och 2120. Det kommer att fungera dåligt om inte fler resurser tillförs 2120. Detta gäller särskilt IMS och DB2 men även i viss mån

VM och Space. (Får 25X0 tid för teknikutveckling blir belastningen mindre på 2120 så småningom!) Om det blir en ökning av antalet personer inom t ex IMS/DB2 kan fler uppgifter flyttas från 2540 till 2120 t ex IBM-rättningar och annat "bättringsunderhåll".

Förslag 2

Definiera olika sorters ansvar. Produktansvar, teknikansvar, driftsansvar, metodansvar, affärsansvar, kundansvar etc. Specificera vad de olika ansvaren innebär och vilka moment, som ingår, vilka krav som ställs på resp. ansvarig, vilka krav den ansvarige kan ställa på andra osv. Dokumentera och förmedla. Detta arbete är redan initierat och bör fortsätta.

Fördelar: Var och en vet vad man kan förväntas göra/ansvara för och vad man kan förvänta av andra. Ansvarsgränserna mot 26, 28 och 29 blir bättre klarlagda.

Nackdelar: Kräver en insats att definiera och dokumentera.

Förslag 3

Samla ansvaret för CICS på 2540 och utse en driftsansvarig på 2120 (Malmö-ansvaret?). Finns det anledning att flytta/förändra ansvarssnittet mellan 2510 och 2540 vad gäller SQL? Rekommendation att undersöka om **ansvarssnittet för MEMO/SESAM är det bästa** mellan 2550 och 2120 i enlighet med förslag 1. Även detta snitt till 2090 bör ses över (2090's roll?) Annan utveckling, som nu ligger på 2120 (t ex OPC?) kanske bör flyttas. Till driftmetoder?

Angående Spaceutveckling till 25X0 se under storleksfrågan.

Fördelar: Samordningen blir bättre och produkterna blir fördelade efter funktion. Effektivitets- och kvalitetsförbättringar uppstår. Breddning och "befruktnings" mellan utvecklingsaktiviteter på 25X0. Viktigt med samlat grepp om CICS.

Nackdelar: Svårt att hålla uppe kompetens på produkterna om man delar på utveckling och drift (OPC, CICS) ? Också en fördel med breddning av kompetens.

Förslag 4.

Förankra bättre med 2120 ansvarssnittet inom Mexpack utveckling/drift. Vilken roll och vilket ansvar har 21X0? Kommunikation/samarbete/information måste klarläggas.

Genomför ett stormöte mellan 25X0 och 21X0 och red ut alla frågetecken.

Fördelar: Samordning gentemot kund av alla Mexpackingredienserna. Bättre utnyttjande av 21X0's kunskaper om driftsfrågor - erfarenhetsöverföring. Färre oklarheter om t ex standards.

Nackdelar: Hittar just inga!

Förslag 5.

Helpdesk är en länk mellan kunder (användare) och teknik. **Definiera "slussningsvägar/ slussningsordning"** mellan helpdesk och teknik. Slå fast var ansvaret ligger för återslussning till kunden. **Första teknikinstans bör vara 2120 och i nästa steg 25X0 och/eller 2960. Utbilda** om kunskaper saknas.

Fördelar: Snabbare lösning av kundproblem (på lite längre sikt i alla fall). Avlastning på 25X0. Mindre oklarheter för helpdesk.

Nackdelar: Kan upplevas alltför formaliserat. Onödiga steg?

Förslag 6.

Inrätta produktråd med ansvar för installation/exstallation av produkter och samordning av olika lösningar, som gjorts. ("gör en bra lösning av 4 olika förslag").

Fördelar: En objektiv bedömning och kvalitetsstämpel (VDN-märkning). Ger också en bättre helhetssyn, man drar åt samma håll.

Nackdelar: Kan upplevas som en "broms", vilket också kan vara en fördel! Byråkratiskt?

KOMMUNIKATION OCH SAMARBETE

Förslag 1.

Förmedla mål mellan 21/22/25 så att informationen når ut och man känner att målen är samordnade på ett högre plan och genom tvärorganisatoriska kontakter mot ett och samma överordnade mål. Målen tas fram gemensamt. Målformuleringen skall vara sådan att målen är:

- * konkreta och förståeliga
- * mätbara och avstämningsbara
- * motiverade (argument)

- * rangordnade/prioriterade
- * delade i kortsiktiga och långsiktiga
- * gärna med förenklingar i form av honnörsord
- * realiserbara (resursdimensionering)

Målen skall **informerar** om och **förankras** så att alla berörda har samma uppfattning. De skall **spridas muntligen** på seminarier och skriftligen i en "**målbok**". De viktigaste målen bör upprepas med jämna mellanrum ("sitta i ryggmärgen")
Definiera ansvarsgränserna.

Fördelar: Alla vet målen - det underlättar måluppfyllelsen.

Nackdelar: Alla vet också att detta inte är helt lätt!

Förslag 2.

Genomför gemensamma planeringsmöten 2120/25X0 om den långsiktiga verksamheten. Samordna installationer och förändringar. Planeringsmöten med kortare horisont kan anordnas t ex varannan eller varje månad mellan de grupper, som arbetar tillsammans och ett stort planeringsmöte med alla en gång om året.

Fördelar: Det skapar överblick över vad, som skall göras och i vilken ordning. Man undviker orealistiska planer men åstadkommer en planering av resurser på ett bättre sätt. Det ger också en bättre förståelse för varandras uppgifter och arbetsbelastning.

Nackdelar: Kan upplevas att vi har för många möten redan och detta blir ytterligare ett.

Förslag 3.

Stimulera den informella kommunikationen. Uppmuntra egna initiativ till kontakter, som ger ett bra kontaktnät. Planera geografisk/fysisk placering som underlättar kommunikation. Ordna informella träffar typ "Friday beer" eller "Cocktails for two (-hundred)"!

Fördelar: God informationsspridning och överföring av kunskaper/förståelse ("smittoöverföring"). Man lär känna varandra och skapar ett fungerande kontaktnät.

Nackdelar: Tidsåtgång - kortsiktigt.

Förslag 4.

Öppna kontaktvägarna mot PC- och DEC-världarna och starta erfarenhetsutbyte genom att bjuda in någon från dessa områden till ett avdelningsmöte. Närma organisationerna till varandra och ändra attityderna från "vi och dom" till "vi". (Här har företagsledning och chefer ett ansvar att ta!)

Fördelar: Bereder vägen inför framtiden. Breddar kunskaperna.

Nackdelar: Tidsåtgång. Det är svårt i början att förstå varandras "språk".

KOMPETENS- OCH VIDAREUTVECKLING

Förslag 1.

Peka ut områden vi skall bli bra på i framtiden så vi vet vart vi skall. Detta förutsätter att företagsledningen förmedlar sina tankar om "positionering", strategier och sådant vi skall satsa på.

Lägg ansvaret på på någon (2020? 2090?) att **se framåt, lyssna på kunderna efter deras behov/önsknings**, omsätta till kunskaper på Volvo Data och **ge förslag/riktlinjer**. De, som finns i verksamheten har fullt upp med vardagen och hinner inte tänka så mycket framåt.

Lägg ansvar på cheferna att i större utsträckning **arbeta med resurs- och kompetensplanering. Se sig omkring, peka ut, ge besked och planera** - för hela avdelningen och för var och en. Vilken kompetens behövs under nästa år? Hur många personer inom området? Hur och när skaffar jag in den? Vem vill och kan lära sig detta området? osv..

Fördelar: Vi blir bättre rustade för de krav, som kommer och därmed inte heller så sårbara. Långsiktigt spar vi tid. Man eliminerar oro inför framtiden. Då blir det bättre styrning och effektivitet och vi når våra mål.

Nackdelar: Det går åt tid - men å andra sidan spar man tid längre fram. Kan upplevas som för hård styrning.

Förslag 2.

Bredda och fördjupa kunskaperna genom planerade aktiviteter såsom **byte av arbetsuppgifter/område, job rotation** (gärna genom att byta två och två mellan två avdelningar) **inom Volvo Data och hos kunderna** (gärna utomlands). Det är viktigt att man får möjlighet att se sig om och genom att byta jobb skaffar man nya kunskaper. **Interna kurser/seminarier** ger också kunskapsöverföring mellan

olika kunskapsområden. Kunskap finns inom Volvo Data - det gäller bara att förmedla den. **Bjud in någon från annan avdelning till ett avdelningsmöte.**

Fördelar: Ger kunskapsöverföring mellan avdelningar/resultatenheter/områden. Skapar förståelse för varandras verksamheter och en **breddning av personernas kunskapsområden**. Bygger ut kontaktnäten. Ger **personlig tillfredsställelse** för de, som genomför job rotation.

Nackdelar: Det blir en hårdare belastning på de, som är kvar på avdelningen när man blir av med medarbetare på job rotation (kan dock undvikas om man samtidigt får en jobrotationkandidat till sig från annan avdelning, som behärskar liknande område, t ex byte mellan 2120 och 25X0). Det kan också bli hårdare belastning på mottagande avdelning om man måste avsätta handledare för job rotation-kandidaten. Det krävs god planering på både avlämnande och mottagande avdelning. Extra budgetplats på 2120 och 25X0 för jobrotation?

Att ordna seminarier, teman på avdelningsmöten ger inte några nackdelar annat än att det kortsiktigt kostar tidsinsats.

Förslag 3.

Starta kreativitetsgrupper med seniorerna så deras kunskap tas bättre tillvara. Övergripande problemställningar kan penetreras på bredden genom att samla seniorerna till brainstorming. Volvo Datas seniorer skulle kunna vara en grupp för uppfångande/förmedlande av olika kunders behov och lösningar på problem.

Fördelar: Man tar tillvara seniorernas kunskaper och erfarenheter till glädje för kunderna. Man får ett **brett forum för idéer och lösningar**.

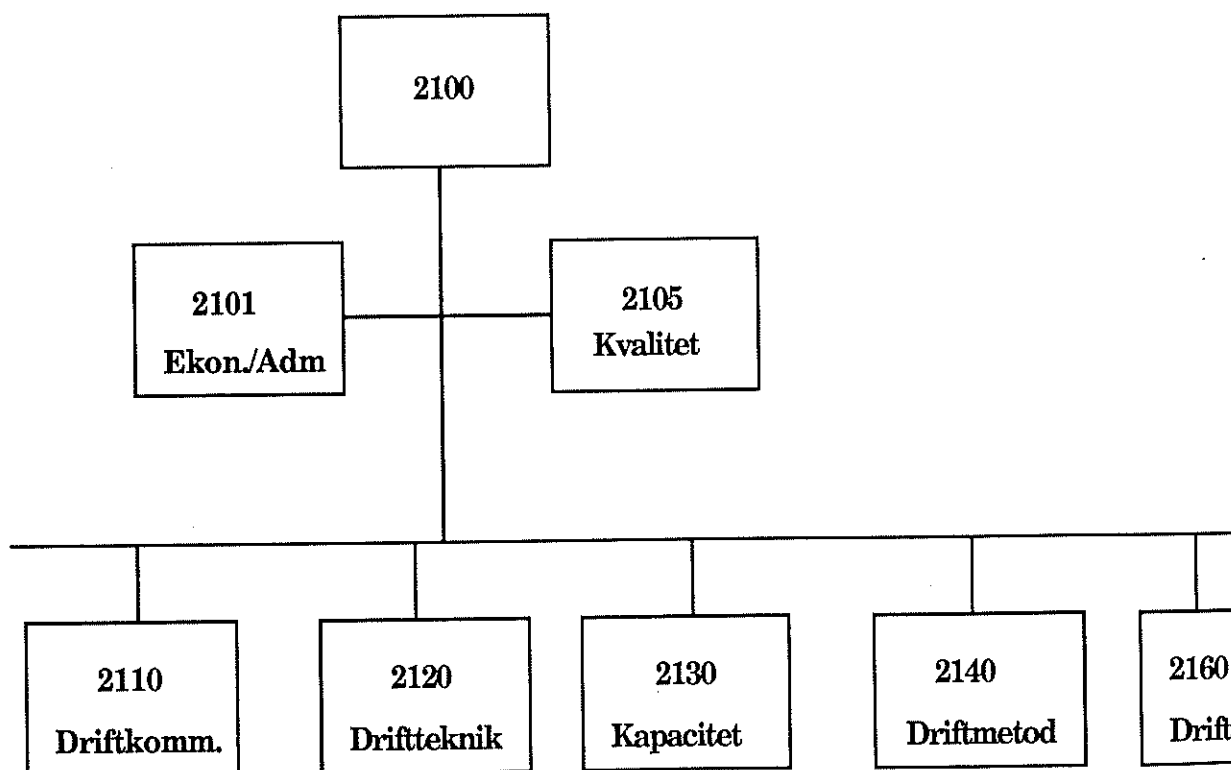
Nackdelar: Svårt att samla dem, de sitter uppbundna i annat arbete. Men det borde gå att lösa med planering! Annars inga nackdelar.

REKOMMENDATIONER (I PRIORITERINGS- ORDNING).

Organisation 2120

- * Flytta Spaceutveckling till 25X0.
- * Bryt ut kapacitetsplanering, konfiguration, hårdvara och lägg på särskild avdelning utanför 2120 eller på central plats på 2100.
- * Bryt ut driftmetoder och lägg på särskild avdelning eller centralt på 2100.
- * Kvar blir sw driftteknik. Dela ev. i 2 grupper med gruppchefer.

Organisation 2100



Ökat öppethållande/service

Satsa så långt det går på tekniska lösningar och dessutom genom att utbilda systemövervakarna. Lägg beredskap endast vid helger, ledighet och dessutom vid stora installationer och förändringar.

Kommentarer: Rekommendationen är att prioritera dessa förslag för att undvika så långt möjligt att förslag 4 (med schemalagd beredskap) blir aktuellt. Teknikernas inställning är att i sista hand gå på alternativ 4. Eventuellt kan man kombinera med flexibel arbetstid för de, som vill.

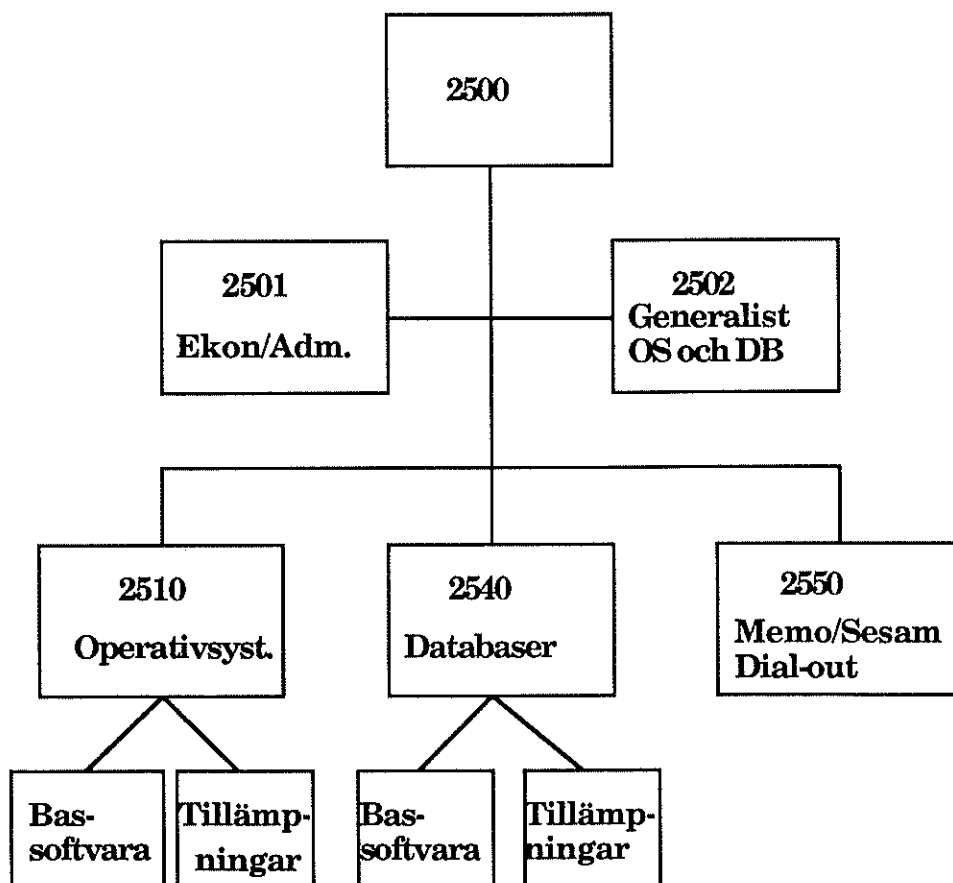
Organisation på 2510

Låt några personer med bredd bilda en övergripande funktion med generalistriktning på OS-sidan och på databassidan.

OS och Databaser bildar två avdelningar ungefär som nu förutom att CICS flyttas från 2510 till 2540. Varje avdelning underindelas i en bassoftvarugrupp och en grupp med tillämpningar. Eventuellt kan tillämpningsgruppen bestå av två grupper - som arbetar med allmänna tillämpningar och en, som arbetar som konsulter - externt och internt.

Generalisterna skulle kunna indelas i bredare områden t ex teknik för utdata/presentation (printing, grafik, texthantering etc), bilddesign, dialog m fl.

2500-organisation



Ansvarssnitt

Ansvarsgränserna mellan 2160/2120/25X0 diskuteras fram i varje grupp och dokumenteras därefter. Revidering sker kontinuerligt och ändringar dokumenteras så att det alltid är klart vem som har ansvaret.

Utse en driftsansvarig för CICS på 2120. Undersök om ansvarssnittet för MEMO / SESAM mellan 2120/2550 är det bästa.

Definiera olika sorters ansvar, produktansvar, teknikansvar, driftsansvar etc. Specificera vad de olika ansvaren innebär och vilka moment, som ingår, vilka krav som ställs på resp. ansvarig, vilka krav den ansvarige kan ställa på andra osv. Dokumentera och förmedla resultatet.

Peka ut områden vi skall bli bra på i framtiden så vi vet vart vi skall.

Lägg ansvaret på någon (2020? 2090?) att se framåt, lyssna på kunderna efter deras behov/önsknningar, omsätta till kunskaper på Volvo Data och ge förslag/riktlinjer.

Förmedla mål mellan 21/22/25

Målen skall förankras och informeras om. De skall spridas muntligen på seminarier och skriftligen i en "målbok".

De viktigaste målen bör upprepas med jämna mellanrum ("sitta i ryggmärgen") Definiera ansvarsgränserna.

Genomför gemensamma planeringsmöten 2120/25X0

Planera den gemensamma långsiktiga verksamheten. Planeringsmöten med kortare horisont anordnas t ex varannan eller varje månad med de grupper, som arbetar nära varandra. Stort planeringsmöte med alla en gång om året.

Breda och fördjupa kunskaperna

Planera aktiviteter såsom byte av arbetsuppgifter/område, job rotation (gärna genom att byta två och två mellan två avdelningar) inom Volvo Data och hos kunderna (gärna utomlands). Anordna interna kurser/seminarier. Bjud in någon från annan avdelning till ett avdelningsmöte.

Definiera "slussningsvägar/ slussningsordning" mellan helpdesk och teknik. Slå fast var ansvaret ligger för återslussning till kunden(användaren).

Stimulera den informella kommunikationen.

Förankra ansvarssnittet inom Mexpack mellan utveckling/drift.

Vilken roll och vilket ansvar har 21X0? Kommunikation/samarbete/information måste klargöras. Genomför ett stormöte mellan 25X0 och 21X0 och red ut alla frågetecken om Mexpack.

Öppna kontaktvägarna mot PC- och DEC-världarna och starta erfarenhetsutbyte.

Inrätta produktråd.

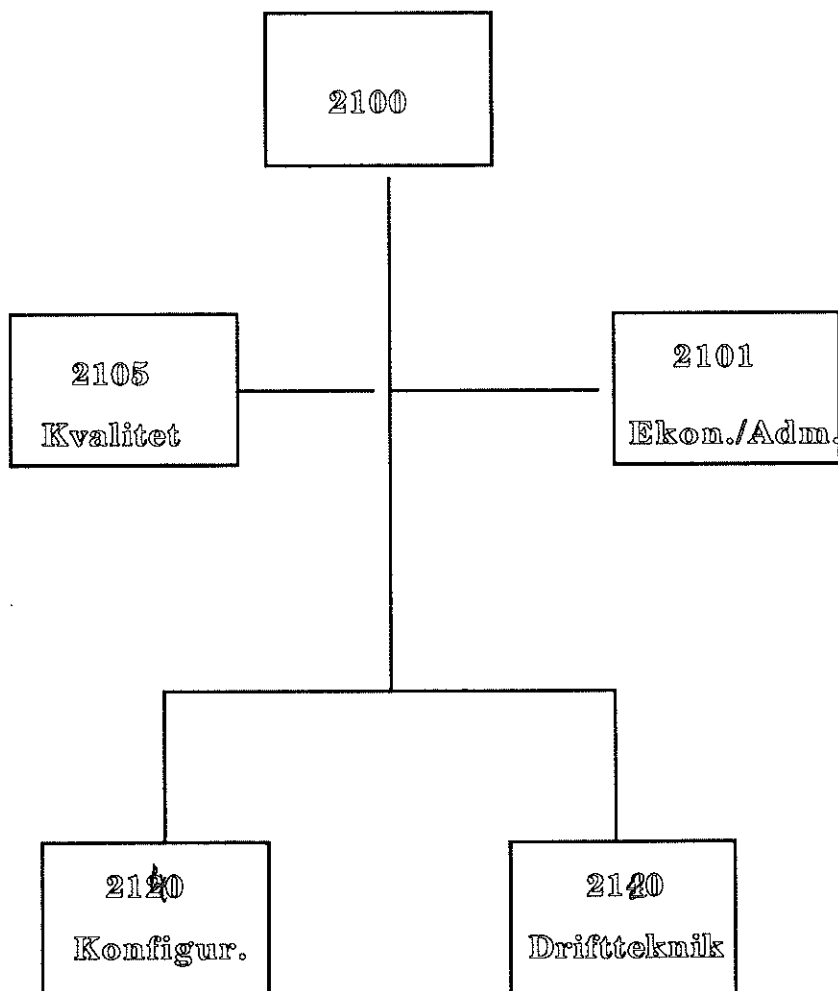
Starta kreativitetsgrupper med seniorerna

Slutredovisning

Vid styrgruppsmötet den 26 september diskuterades utredningens resultat och de framarbetade förslagen. Lars Åström och Tomas Svensson hade med utgångspunkt från utredningens förslag, kompletterade med egna funderingar, diskuterat sig fram till ett konkret förslag vad gäller organisationen på 2120 och 2510. Dessa förslag diskuterades i styrgruppen och man enades sedan om att presentera det för arbetsgruppen.

Den tänkta organisationen på 2120 och 2510 redovisas på följande sidor.

2100 - organisation



- * HW
- * KAPACITETSPLAN.
- * KONFIGUR.
- * LICENSER
- HW -reg. kontraktsadm.
- SW - reg. kontraktsadm.

ca 5 bp.

- * MVS + SPACE
- * VM + SPACE
- * SUBSYSTEM (CICS, IMS, DB2, MEMO, SESAME)
- * DRIFTMETODER

ca 17 bp.

2500-organisation

