

Projekt VÄRLDEN

En tidning för dig som vill utvecklas som projektledare.

Pris 55 kr. Nr 1/2016

Tio tips om rekrytering

Så blev projektkontoret lönsamt och effektivt

Agilt vs vattenfall

Generation Y – så vill de bli behandlade



DJUPDYKNING

Robert Edlund berättar om arbetet som internationell projektledare för Saab Kockums SID 8

TEMA:
KARRIÄR & KOMPETENS

Webbinarium:

"60 min
CANEA Project"

Lär dig mer om
systemet, anmäl dig
via www.canea.se

 **CANEA project**

En ny generation projektverktyg

CANEA Project är ett modernt projekt- och portföljhanteringssystem med stöd för alla delar av projektverksamheten. Systemet kännetecknas bland annat av sociala, mobila och innovativa funktioner för planering, kommunikation och samarbete. **CANEA Project** är ett skalbart verktyg som hanterar alla typer av projekt samtidigt som den inbyggda portföljhanteringen ger ledningen en strategisk överblick.



Kort sagt, en ny generation projektverktyg!

Egenskaper:

- Helhetslösning för projekt- och portföljhantering
- Valfri projektmodell
- Sociala funktioner
- Webbaserat och lättanvänt
- Molntjänst eller installerat
- Smidigt att komma igång
- Baserat på standards inom projektledning

Funktioner:

- Projektmodellstöd
- Tidplanering
- Portföljhantering
- Resursstyrning
- Dokumenthantering
- Samarbete
- Projektekonomi
- Riskanalys
- Tidrapportering

"Vi blev övertygade direkt när vi tittade på **CANEA Project**. Fem orter är inblandade i Kinnarps produktutvecklingsprojekt och vi behöver göra projekten visuella för alla inblandade. Det här kommer att hjälpa oss. Jag blev heltänd på kombinationen av kraftfullhet och enkelhet!"

Tomas Ekström, Kvalitetschef
och ansvarig för projektmetodik
Kinnarps



Exempel på kunder som använder **CANEA Project**:



















Läs mer om **CANEA Project** på www.canea.se

Tel: 010-459 00 00 info@canea.se



INNEHÅLL 1•2016

TEMA: Karriär och kompetens

Ledare	4
Internationell projektledning	6
Nätverk och karriär	10
Bästa tipsen om rekrytering	12
Generation Y – så är de	14
Projektkontor Folksam	16
Framtidens projektledare	18
Agil vs traditionell projektledning	19
Fem tips till unga projektledare	22
Lär dig andas rätt – friskvård	24
Projektverktyg – appar om karriär	26
Boktipset	27
Medlemsinformation	28
Certifiering	29
Medlemsenkät	30
Kurskalendern	32–33
Projektkrysset, vinn ett bokpaket	34
Korsordslösning	35
Medlemsförmåner	35

REPORTAGE



Generation Y – framtidens projektledare

Vi slår håll på myten om hur arbetslivet uppfattar generation Y. Fler undersökningar pekar på att de är ambitiösa, lojala och arbetsvilliga.

Sid 14

INTERNATIONELLT



Internationell karriär

Möt Robert Edlund som gjort internationell karriär inom Saab Kockums. "Jag ångrar inte ett ögonblick att jag tog den här chansen" säger han.

Sid 6

De bästa verktygen

Vi ger dig tips på de bästa apparna om karriär och kompetens för telefonen, datorn och surfplattan.

Sid 28

Lär dig andas rätt –
bli mer effektiv! Sid 26



CITATET



”Livet är för kort
för att vara litet”

BENJAMIN DISRAELI

Projekt VÄRLDEN

SVENSKT PROJEKTFORUM
Svärdvägen 9, 182 33 Danderyd. Tel: 08-22 14 13
info@projektforum.se, www.projektforum.se

ANSVARIG UTGIVARE
Rolf Berndtson, 070-514 20 18
rolf.berndtson@projektforum.se

REDAKTÖR
Andreas Lindberg, 08-661 95 40
andreas@ifkmedia.se

PRODUKTION
Alinea Förlag. Brahegatan 30. 114 37 Stockholm.
Grafisk form: Anna Bergstrand, 24 punkter
Omslagsbild: Saab Kockums

ANNONSER
Pia Lundgren 08-22 14 13
pia.lundgren@projektforum.se

ANNONSMATERIAL
Se projektforum.se/projektvarlden
e-post: andreas@ifkmedia.se
Bilagor: Gefab Produktion AB, Att: Sollan,
Götlundagatan 10, 124 71 Bandhagen.
Märk materialet med Projektvärlden och nr.

ADRESSÄNDRING
08-22 14 13 eller via e-post: info@projektforum.se

TRYCKNING
Roos Printing, ISSN 1652-3016

UTGIVNING 2016 Se projektforum.se

Kontakta redaktören Andreas Lindberg om du har synpunkter på tidningen eller vill lämna ett bidrag. Vi förbehåller oss rätten att redigera insända texter.

LEDARE

Vi går mot ljusare tider

Svenskt Projektforum går mot ljusare tider. Då tänker jag inte bara på att dagarna blir ljusare och längre, utan att vi nu börjar få ordning på en del av de utmaningar vi stod inför i höstas.

Kansliet har flyttat till mycket funktionella och ändamålsenliga lokaler på Svärdvägen 9 i Danderyd. Det är ett lyft för oss att komma in i nya lokaler.

Det är mycket lätt att ta sig hit. Ta röda linjen till Mörby Centrum (cirka 15 minuter från T-Centralen) och sedan fem minuters promenad. Kommer du med bil finns det gratis parkeringsplatser (2 tim), vilket inte är lätt att hitta i Stockholm city. Du är alltid välkommen in på en kopp kaffe vid tillfälle!

Den nya organisationen fungerar nu bra. En synlig förändring håller du nu i handen – vi har gjort en ansiktslyftning av tidningen Projektvärlden. Vi hoppas att du liksom vi, tycker att förändringen är till det bättre. Men en tidning ska utvecklas kontinuerligt, så vi är tacksamma för era kommentarer och förslag.

I december genomfördes Projektforum 2015 med en i det närmaste fullsatt lokal på Näringslivets Hus. Det var en mycket uppskattad dag, enligt vårt nya konferenskoncept och vi som var där fick ny inspiration och många nya insikter av föreläsare och utställare.

Vi har också genomfört en medlemsenkät. Tack för era svar och förbättringsförslag, vi är mycket glada för dessa och kommer att jobba vidare med era idéer. Läs mer om resultatet på vår hemsida.

Glöm inte att boka in årsmötet den 12 april, som vi i år genomför i våra nya lokaler i Danderyd. Läs mer på sidan 28. Mer information och handlingar publiceras på hemsidan tre veckor innan mötet. Jag ser fram mot att träffa er då.

Den 27 maj kommer vi att genomföra Projektverktygsdagen, ett mycket uppskattat evenemang, som fokuserar på alla de olika verktyg vi som arbetar i projekt har nytta av.

Vi har nu en spännande vår framför oss med olika nätverksaktiviteter. Håll utkik på hemsidan så att du inte missar något. Bland annat kommer två nya nätverk att starta; ett för dig som är intresserad av stresshantering som hjälper både dig och ditt team och ett för dig som är ny i rollen som projektledare. Sedan fortsätter våra tidigare nätverk i syfte att skapa ny inspiration och intressanta möten.

Med det vill jag önska alla en utmanande projektvär!



Rolf Berndtson
Ordförande Projektforum



Svenskt Projektforum
The Swedish Project Management Association

Adress: Svärdvägen 9, 182 33 Danderyd
Telefon: 08-22 14 13 (telefonid 10-16)
E-post: info@projektforum.se, www.projektforum.se



PPS

Praktisk ProjektStyrning

– för framgångsrik projektverksamhet





Arbeta som projektledare internationellt

**”Att vara cert
är ett krav”**

ionellt ifierad



Robert Edlund på Saab Kockums har flera års erfarenhet av att arbeta som projektledare internationellt. Här berättar han om sina erfarenheter. "Man måste kunna vara flexibel, företagets ambassadör, hantera konflikter och kunna prioritera vad som är viktigt att åtgärda och vad som man ibland får acceptera", säger han.

TEXT ANDREAS LINDBERG. BILD SAAB KOCKUMS

” Det är oerhört berikande, man växer både som person och som projektledare. ”

Robert Edlund har arbetat i två omgångar utomlands. Första omgången var två år i Australien i början av 2000-talet, andra turen gick till Singapore 2012-2013.

Det första projektet handlade om att designa och bygga sex stycken ubåtar. Den första ubåten tillverkades i Sverige och sattes ihop i Australien, de sista fem byggdes helt på plats i Australien.

– Australien hade då behov av att tillföra ubåtskompetens inom design och produktion, varför vi först fick utbilda dem på plats i Sverige, berättar Robert. Flera familjer från Australien flyttade då hit. Sedan fick vi hjälpa till att designa hela produktionsanläggningen i Australien. Det betydde att många svenska familjer flyttade till Australien.

Då Robert kom in i projektet var det som vice projektledare (Deputy Product Manager) och uppgiften var att stötta projektledare i att färdigställa den sista ubåten i serien och avsluta projektet.

Det andra projektet handlade om att göra en komplett design av ett ytfartyg (LMV) och åtta stycken överbyggnader i kolfiberkomposit till Singapore. Där arbetade Robert som övergripande projektledare för design av fartygen och produktion av överbyggnaderna. Han ”pendlade” mellan Sverige och Singapore och arbetade veckovis.

Intresse för utlandet

Robert visade tidigt ett intresse för utlandsplacering. Efter några år, när han var sektionschef plockade Saab Kockums in honom i nätverket High Potential och senare fick han erbjudande om tjänsten i Australien, vilket han hoppade på. Efter det äventyret arbetade han kortare perioder bland annat i Norge, Tyskland, Frankrike, USA, och slutligen Singapore.

Mycket av vad Saab Kockums gör är internationellt, så företaget har stor erfarenhet hur man sköter utlandsplaceringar. Boende och de flesta andra kostnader täcks av arbetsgivaren i förhållande till familjens storlek och behov.

– Till Australien följde hela familjen med, fru och två barn, då fem och sju år gamla, säger Robert. Barnen fick först gå i internationell skola tills språket (engelska) satte sig och sedan började de i vanlig skola. Båda barnen gick över till engelska efter ett par månader. Min fru arbetade inte men studerade på distans mot Sverige. Till Singapore

flyttade vi inte. Jag jobbade ju veckovis och reste fram och tillbaka. Så då blev det hotell för min del.

Företaget betalar hemresor om man är ute årsvis så att man kan komma hem och hälsa på sina nära och kära. Behöver man språkundervisning, så kan det erbjudas vid behov. Likaså sjukvård och annat som kan behövas för utlandsvistelsen.

– Skolan i Australien fungerade mycket bra, säger Robert. Det var ovant med skoluniform men det gäller att respektera kulturen och ta seden dit man kommer. Att låta sina barn uppleva andra kulturer under uppväxten bidrar mycket till en naturlig acceptans och respekt för varandras olikheter.

Att tänka på om man ska arbeta utomlands

- Se till att din familjesituation fungerar.
- Fokusera på arbetet när det behövs.
- Läs på hur kulturen fungerar.
- Besök helst landet en eller ett par veckor innan den stora flytten.
- Besök arbetsplatsen och kund/kollegor.

Olika kulturer

– Att arbeta som projektledare skiljer sig mellan olika länder och mellan olika företag. Som projektledare på Saab får man ansvar och mandat att fatta beslut. Detta gäller till viss del i Australien, men mer i Singapore, så är det något vanligare att beslutsfattandet ligger mer i linjen. Detta kan till exempel ha som effekt att vid förhandlingar under projektet så vill kunden prata med en chef, för det ska vara en chef. Då gäller det att tillsammans bygga upp ett förtroende så kunden förstår att projektledaren faktiskt har mandat.

Det krävs många egenskaper och kompetenser för att klara ett arbete utomlands. Tälamod och social kompetens är två.

– Det är oerhört viktigt att snabbt sätta sig in i kundens kultur (såväl företagskultur som nationell kultur)

” Utan tvekan ger certifiering en trygghet när man arbetar som projektledare utomlands. ”

och hur kunden fungerar i sin egen miljö, säger Robert. Man måste fundera över frågor som "Vilka värderingar råder?", eller: "Hur kommunicerar jag, så vi förstår varandra?". Det är även viktigt att ha förmågan att i vissa lägen kunna ta ett steg tillbaka och se helheten. Ibland kan det vara andra intressenter och faktorer som påverkar projektet, vilket man måste vara vaksam på. Att börja ett nytt projekt i Sverige går vanligtvis smidigare eftersom startsträckan att lära sig en annan kultur inte finns.

Certifiering hjälper

Vill man arbeta som projektledare utomlands kan en certifiering hjälpa långt. Robert är IPMA-certifierad på nivå B. När han fick uppdraget i Australien var han ännu inte certifierad men insåg att det skulle vara bra att göra det.

– Utan tvekan ger certifieringen en trygghet i att man arbetar med en etablerad nomenklatur och en metodik som de flesta förstår, berättar Robert. Idag är det i princip ett krav att vara certifierad för komplexa utlandsuppdrag. I princip alla projektledare som arbetar med utlandsuppdrag inom Saab Kockums är certifierade på olika nivåer.

Kulturella skillnader

Robert återkommer till att det är viktigt att förstå kulturens värderingar. Han tar Singapore som exempel:

– Till exempel så märkte jag att det är viktigt att visa att man anstränger sig i Singapore. Om jag införde ett möte med en kund tar med mig fem kollegor så visar jag att detta är en mycket viktig fråga. I Sverige kanske jag hade kunnat vara själv med min telefon. I Australien är det viktigt att känna till mötesetiketten och i Singapore förväntas det att man är konstant tillgänglig. Det är inte sällan man får mejl från kunden klockan tre på natten i Singapore.

I det egna teamet arbetade bara svenska medborgare, men däremot samarbetade man med ingenjörer från Singapore, som var på plats i Sverige under tre månader. Under det samarbetet var det tydligt att problem löses utanför mötesrummen.

Projektet använde engelska i båda länderna.

– Inte bara engelska utan även så kallad Singlish (Singaporean English) förekom och det kan ta ett tag att hänga med i, berättar Robert. Ofta när en Singaporean ska svara



Robert Edlund med fru och barn i Australien 2002.

"Yes" på en fråga så säger de "Can!" vilket kan orsaka viss förvirring om man uppfattar "Can" som en motfråga. "Of course" kan uttryckas som ett hurtigt: "Cancan!"

Oerhört berikande

Alla projekt är unika, även utomlands. Att arbeta internationellt ger erfarenheter som naturligtvis berikar. Att "tvingas" anpassa sig till ett något annorlunda beteende kan leda till att man i framtiden ser på problem och möjligheter ur flera andra vinklar.

– Det är oerhört berikande, intygar Robert. Man växer både som person och som projektledare. Även om företaget är hemma och supportar dig, så är man till viss del ensam. Man tvingas till att lita på sitt gäng och klara av utmaningarna på plats. För att det ska bli möjligt måste man vara flexibel, vara något av en ambassadör för företaget, hantera konflikter och lära sig att prioritera vad som är viktigt att åtgärda och vad som man ibland får acceptera.

– Jag ångrar inte ett ögonblick att jag tog den här möjligheten. Om jag fick chansen igen, skulle jag absolut ta den igen, avslutar Robert.



Ytartyget LMV som delvis produceras i Singapore.

Nätverk som ett

Vi har i tidigare nummer skrivit om konsten att nätverka och även provat på våra egna råd. I det här numret är ambitionen att försöka skapa en översikt över vilka nätverk du kan engagera dig i, samt för- och nackdelar med dessa olika typer. Den här artikeln försöker lotsa dig igenom en djungel av nätverk, som alla på olika sätt kan starta och/eller främja din kompetensutveckling och karriär.

Olika typer av nätverk

Låt oss börja med att titta på vilka olika typer av nätverk som det finns. De går ganska så snabbt att kategorisera i följande grupper:

- **Bransch.** Branschnätverken samlar alla som jobbar inom en bransch, till exempel bygg, läkemedel, energi eller finans, oavsett roll. I energibranschen finns exempel på nätverk som lockar allt ifrån vindkrafttekniker till traders. Svenskt Projektforum har nätverk för alla som är intresserade av till exempel projektstyrning. Fördelen med de här nätverken är många; dels så kan du fördjupa din kompetens inom en specifik bransch, hitta medarbetare till ditt företag, men även själv göra dig rekryteringsbar och hitta ditt jobb på ett annat företag som

verkar i samma bransch. Svagheten med branschnätverk är att det kan begränsa synfältet, du missar att bredda dig och lära dig mer om andra branscher.

- **Yrkesroll.** Nätverket samlar alla som har en speciell yrkesroll, till exempel projektledare, inköpschef, HR-chef, IT-chef, civilingenjör, civilekonom osv. De flesta fackförbunden har nätverk som riktar sig till dessa yrkesgrupper och anordnar branschöverskridande träffar.
- **Intresseområde.** I de här nätverken spelar det mindre roll vilken bransch eller yrke du har, däremot så förenar intresset för till exempel aktier (Aktiespararna), löpning (diverse olika löparklubbar), IT (Dataföreningen), kvinnligt ledarskap (Ruter Dam, med flera), Lean (Lean forum), affärer, entreprenörskap, bostadsrätter med flera. Fördelarna med de här nätverken är att du träffar likasinnade som delar ditt intresse och ni får ett naturligt samtalsämne att samlas kring.
- **Generella nätverk.** Det finns även generella nätverk som Rotary och BNI (Business Network International) som fungerar på ett annat sätt. Man förbinder sig att träffas en gång i veckan och syftet är att öppna affärsmöjligheter genom rekommendationer. I varje nätverksgrupp får det inte finnas konkurrerande yrken, utan alla ska ha unika roller.



steg i karriären

TEXT SILVANA BALCANOVIC

Även inom respektive kategori går det att ytterligare göra avgränsningar, till exempel:

- **Geografi.** Vissa nätverk, till exempel Ruter Dam, är rikstäckande, medan andra enbart är tillgängliga i en del av landet. Aktiespararna, Rotary, BNI och Shortcut har lokala avdelningar och nätverksträffar på olika orter. Andra föreningar som till exempel Dataföreningen är begränsade till storstadsregionerna.
- **Kön.** I vissa fall riktar sig nätverken enbart till kvinnor, i andra fall är både kvinnor och män välkomna. Det finns flera nätverk för kvinnor såsom Hera (kvinnlige LTH-studenter i Lund), Fredrika Bremerförbundet, Bizwoman, Shenet, Styrelsekvinnor, Stella (på NCC), S-kvinnor, Womentor med flera.
- **Erfarenhet.** Exempel på nätverk för enbart studenter är Nova, i samma stund som du tar din examen och blir yrkesverksam uppgraderas du till Nova Pro.
- **Ansökningsförfarande.** Vissa nätverk är öppna för alla att ansluta sig till, men tar kanske ut en liten avgift. Andra nätverk är slutna där medlemskap endast beviljas på rekommendation eller efter intervju.

Fördelar med nätverk – vad ska man välja?

När det gäller ditt eget nätverkande gäller det att du ställer dig ett antal frågor: Vill du lära dig något (i så fall vad?) eller vill du träffa andra människor och knyta nya kontakter? Om du är ute efter att träffa människor så är följdfrågan du ska ställa dig om det är likasinnande eller andra yrkesgrupper du vill träffa?

Fundera på vad det är du vill uppnå. Vill du hitta ett nytt jobb, hitta någon som rekryterar dig, vill du skaffa dig nya vänner eller bara komma ut och göra något annat. Du kanske inte vill engagera dig så mycket, utan ha en mer passiv roll?

Hur du vill nätverka fysiskt är en annan relevant fråga att ställa; vill du gå på seminarier (lunch, morgon, kväll) eller föredrar du att hålla kontakten via internet och en grupp på nätet?

Är syftet att gå utbildningar eller åka iväg på kortare resor med nätverket?

Bara du själv har svaret på de här frågorna. *Lycka till!*



Karriärtips för



Att utvecklas i sitt arbetsliv är viktigt för många. Man kanske vill byta bransch, göra karriär inom eller utanför företaget. Men det är ett arbete i sig själv, som kräver tid och planering, säger Scott Bacon.

Scott Bacon jobbade som rekryterare på Google 2013 till 2014. Under året han var där tog företaget emot 3 miljoner ansökningar, allt från högutbildade personer med lång erfarenhet till personer som knappt kunde sätta ihop en ansökan, berättar Scott Bacon i en intervju i Fast Company.

– Det sägs väldigt ofta att rekryterare ger ett CV sex sekunder för att bedöma om allt ser ok ut, säger han. CV:t kan med andra ord snabbt åka i papperskorgen. Här är de sex absolut värsta misstagen du kan göra när du söker ett jobb, enligt Scott Bacon:

1

Du slarvar bort första intrycket.

Utseendet är viktigare än du tror. Eftersom rekryterare bara har tid att snegla snabbt på cv:t, se till att det är välstrukturerat och lättläst.

Tips: Ögat söker sig automatiskt till vänstra övre hörnet så sätt det viktigaste där – ditt namn och kontaktuppgifter. Sätt ditt företags namn, din titel och datum i högra hörnet och gör en punktlista i mitten med dina färdigheter.

2

Du fokuserar för mycket på vad du vill göra.

Skriv inte alltför mycket om vad du specifikt vill göra. Fokusera mer på vad du kan göra för företaget. Ibland kan en kandidat bli aktuell för ett annat jobb på företaget än det hen ansökt till och då är det inte bra att ha stängt dörrar till andra slags tjänster.

3

Du delar med dig för mycket.

Det är inte nödvändigt att inkludera varennda jobb du har haft i CV:t. Fokusera på de som är relevanta för tjänsten du söker. Samma gäller för jobb du haft för länge sedan, även om de gav mycket erfarenhet. Då räcker det med arbetsplats, titel och datum.

4

Du återanvänder ditt CV i alla ansökningar.

Skräddarsy varje CV. Så länge du inte är nyutexaminerad kommer en rekryterare förvänta sig att du ska lyfta upp erfarenheter som är viktiga för jobbet du söker. Det samma gäller för "tack-mejlen" efter en intervju. *Regel nr 1:* Var personlig!

5

Du beskriver dina arbetsuppgifter.

Ingen vill ha en arbetsbeskrivning. De vill veta vad du åstadkommit.

"En bra tumregel är att använda en rad till dina arbetsuppgifter och två rader till vad du åstadkommit", säger Bacon till Fast Company.

6

Du använder klyschor och "inneord".

"Jag brinner för" eller "jag är spontan och flexibel" säger inte så mycket om dig som människa. Matcha istället din ansökan mot annonsen. Är den kaxig kan du gott vara kaxig tillbaka, men kom ihåg punkt 2 och gå inte alltför långt i ett försök att matcha annonsen.

projektledare

Karriärtips från Charlotte Hågård

Karriärcoachen Charlotte Hågård tycker att vi ska sluta tänka på vår karriär som en stegen och i stället se den som en spalje eller en klättrvägg där vi kan röra oss uppåt, nedåt eller sidledes och därmed skaffa oss en karriärportfölj av olika erfarenheter och jobb.

– Det är inte bra att häcka på sin stol för länge. Vi blir vassare och mer framåtutade om vi tvingas röra på oss ibland, säger Charlotte Hågård.

Det finns företag som inte vill att deras chefer ska stanna för länge på samma chefspost. Charlotte Hågård har arbetat som konsult för Skatteverket. Där hade alla chefer förordnanden på maximalt fem år. En tid innan de-

ras chefstid löpte ut fick de göra en karriärplan tillsammans med en karriärcoach.

– Många fortsatte att vara chef, andra ville vara specialist en tid, medan en tredje grupp drömde om att starta eget. Då var det framför allt möjligheten att styra sin egen tid som de ville komma åt.

Enligt tidningen Chefs undersökning är det en vanlig dröm. 36 procent skulle kunna tänka sig en paus från chefsjobbet för att som medarbetare få mer tid över för familjen och privatlivet. Annars är föräldraledighet den enda legitima möjligheten att ta en timeout.

Källa: Tidningen Chef

Så går vägen till drömjobbet



– Glöm inte att det tar mycket energi att börja ett nytt uppdrag. Tänk efter om du är energimässig redo för ett nytt projektledarjobb, säger Charlotte Hågård.

Myter och verklighet om Generation Y

Minns du 80- och 90-talisterna, den så kallade Generation Y? De som minsann inte tänkte låta sig ledas hur som helst och ville bara göra sådant som var kul. Nu har verkligheten kommit ifatt dem, skriver tidningen Chef.

Tidningen Chef återger i ett av sina nummer en undersökning bland akademiker födda under 80- och 90-talet, som revisions- och konsultföretaget PwC gjort.

Finanskrisen har fått denna generation att tona ner kaxigheten, visar undersökningen. Tre fjärdedelar av de tillfrågade har svarat att de behövt göra kompromisser när de tog sitt nuvarande jobb, något som de absolut inte var benägna att göra för bara tre år sedan.

Men kompromiserna handlar inte bara om lön och förmåner. Nej, Generation Y är även beredd att kompromissa med sina värderingar.

För fyra år sedan uppgav 86 procent att de skulle lämna en arbetsgivare vars verksamhet eller kultur inte stämde med de egna värderingarna. I den aktuella undersökningen svarar 56 procent "ja" på den frågan.

Frågan är om Generation Y är så anorlunda än andra generationer?. Det finns företag som har satsat mycket pengar på att skapa särskilda program för Generation Y.

Men frågan är hur nödvändigt det egentligen är? Kan det till och med vara bortkastade pengar?

Det har påståtts att Generation Y skulle vara allt från kräsna bekräftelseknarkare och bortskämda egoister, drivna av pengar till att vara lata eller energiska. Man kan med fog fråga sig hur en hel generation människor skulle kunna vara lata eller dess motsats energisk.

Inom fem år beräknas Generation Y utgöra 75 procent av arbetskraften. Dale Carnegie Training har i samarbete med

MSW/ASR Research genomfört en studie för att ta reda på vad som driver engagemanget hos Generation Y, denna snabbt växande arbetskraft. Och inte helt oväntat har Generation Y andra förväntningar och drivkrafter än äldre generationer.

Tre viktiga nyckelområden för Generation Y

Generation Y har en entreprenörsanda. De är fulla av energi och har många innovativa idéer. Det är också mer sannolikt att de kommer agera som ambassadörer för sitt företag.

För att alla kreativa idéer ska kunna komma fram, måste dagens chefer skapa en arbetsmiljö som upplevs vara över förväntan för arbetsstyrkan i Generation Y. Undersökningen visade att tre nyckelområden är särskilt viktiga:

Arbetsmiljön - Chefer måste skapa en arbetsplats som uppmuntrar flexibilitet och nyskapande. En sak som är viktig för Generation Y är att få arbeta i en positiv miljö som ger inspiration till nya idéer.

Den närmsta chefens roll - Undersökningen visade att Generation Y vill ha erkännande från sin chef. De vill också ha möjlighet att arbeta självständigt, få förtroendet att ta egna initiativ i teamet och få snabb feedback.

Förtroende för ledningen - Företagsledningen måste ha visioner och riktlinjer som Generation Y kan tro på. De tycker om att känna att de bidrar till framgången för företaget.



I en annan undersökning, gjord vid Center for Creative Leadership i San Diego, USA, där man låtit intervjuva 10 000 personer under 12 års tid krossas fem myter om unga anställda:

1

Ungdomar vill inte bli tillsagda vad de ska göra.

Sanningen: Helt fel. Överraskande nog visar forskningen att 80- och 90-talister är mer villiga att underkasta sig auktoriteter än generationerna före dem.

2

Ungdomar är illojala mot sina arbetsgivare.

Sanningen: Den pliktöknsla en medarbetare upplever gentemot sin arbetsgivare varierar inte särskilt mycket med åldern. Däremot byter unga personer jobb oftare än äldre och det är inget nytt. Men enligt forskarna handlar det om upptäckarlusta, snarare än illojalitet.

3

Ungdomar är inte intresserade av sina jobb.

Sanningen: Enligt forskarna är dagens unga lika "inne" i sina jobb som generationerna före dem. Däremot visar statistiken att personer med lägre positioner känner något mindre motivation än högt uppsatta personer. Men det har med yrkesroll att göra, inte ålder.

4

Ungdomar motiveras av bonusar och hög lön.

Sanningen: Forskarna har inte funnit något samband mellan ålder och intresse för hög lön eller fringisar. Däremot är lågbetalda något mer intresserade av materiella förmåner än personer med hög lön.

5

Ungdomar eftersträvar större balans mellan jobb och fritid.

Sanningen: Dagens unga vill hinna med ett liv utanför kontoret, men inte i mycket större utsträckning än 60- och 70-talister. Skillnaderna förklaras snarare med livspusselproblematik – småbarn med mera – än med ålder.

I en artikel i Svenska Dagbladet beskrivs Generation Y som toleranta och flexibla, men också mer krävande och mer kritiska än tidigare generationer. Arbetsgivare som vill anställa och företag som vill sälja produkter till Generation Y måste tänka i nya banor.

Arbetslösheten är det största världsproblemet som måste lösas, följt av svält och den ekonomiska krisen. Det anser Generation Y, enligt en stor undersökning.

Just oron för att inte få jobb i framtiden är inte lika stor i Sverige som bland genomsnittet. Men det är annars mycket som förenar hur unga människor från olika delar av världen resonerar och tänker om sig själva, enligt Mattias Behrer, Europachef för Viacom, tv-kanalen MTV:s ägare.

– Vi har aldrig haft en sådan globalt homogen generation som Generation Y, särskilt i storstäder. Alla har tillgång till samma information, oavsett om man bor i

Stockholm, Berlin eller Tokyo, säger han.

Viacom har intervjuat personer i 24 länder. Intervjuerna visar tre huvudsakliga drivkrafter för Generation Y. Den första är att familjen är oerhört viktig. En kärleksfull familj är svaret på hur man blir lycklig såväl som ett mått på ett bra liv. Det är också inom familjen många har sin bästa vän, och då oftast mamma, enligt undersökningen.

Det är också den första generationen som har växt upp med internet som en självklar del av sina liv, och som hela livet har varit en kommersiell målgrupp.

– Det har fostrat dem till att vara kritiska. Det går inte att lura dem med ett kommersiellt budskap. Och de kan uttrycka sig via sociala medier och sänka ett företag totalt, säger Mattias Behrer.

– Som företag blir det då oerhört mycket viktigare vad man gör än vad man säger. Man måste eftersträva en dialog med Generation Y, en monolog med ett budskap som kommer uppifrån fungerar inte.

Generation Y surfar mellan stilar, experimenterar med olika identiteter och kan tillhöra olika subkulturer, allt beroende på vilket humör man är på när man vaknar på morgonen.

De som ska anställa den nya generationen måste också tänka i nya banor.

– Generellt förväntar de sig feedback och bekräftelse varje dag. De har fått så mycket uppmuntran under uppväxten, säger Mattias Behrer.

En annan viktig sak för chefen att tänka på: Fråga regelbundet dina medarbetare om deras privatliv. Traditionellt sett har personliga frågor varit tabu. Chefer har länge fått höra att de inte ska fråga för mycket om sina medarbetares privatliv - man ska inte snoka i det. Gränsen mellan jobb och privat måste upprätthållas. Men för Generation Y finns det ingen gräns. De förväntar sig att chefer ska behandla dem som individer. De vill att deras chefer och kollegor ska vara intresserade av dem. De vill vara mer än "bara ett namn". De vill att deras närmsta chef ska bry sig om deras privatliv och förstå hur det påverkar arbetet de gör.

Det viktigaste chefer kan göra är ge Generation Y ansvar. Det innebär att låta dem ta hand om och genomföra olika projekt. Och låta dem fatta beslut som kommer att påverka slutresultatet. Förr fick de anställda inte denna frihet förrän de hade visat vad de gick för. Dagens ungdomar vill inte vänta.

Generation Y är intresserade av ständig utveckling. Många i den här generationen kommer att lämna företag som inte lever upp till deras förväntningar. De gör helt enkelt det som är bäst för dem själva och deras karriärer.

Eftersom företagen säkert har lagt ner mycket arbete på att utbilda dem, ligger det givetvis i deras intresse att få dem att stanna kvar.

Genom att förstå skillnaderna och veta hur man engagerar Generation Y kan chefer och ledare bli effektivare i sitt sätt att leda och agera mentorer. Vilket i sin tur kan öka nöjdheten på arbetsplatsen, minska personalomsättningen, ge ökad motivation och slutligen skapa bättre resultat.

Källor: Tidningen Chef, SvD

Så fick Folksam ett effektivt projektkontor

Gunilla Stjernlid är gruppchef för projektkontoret på Folksam. För några år sedan påbörjades en omvälvande förändringsprocess för kontoret. Genom att fokusera på utbildning, förbättrad rådgivning och effekt- och nyttohemtagning åstadkom de ett mycket lyckat resultat.

TEXT ANDREAS LINDBERG



Gunilla Stjernlid är gruppchef för projektkontoret på Folksam.

För några år sedan tillträdde Gunilla Stjernlid som ny chef för projektkontoret på Folksam. Projektkontoret är ett koncerngemensamt kontor och finns organisatoriskt inom IT, Strategisk IT. Det finns inga andra projektkontor hos Folksam. Man har inga projektledare anställda på kontoret, de finns ute i projektorganisationen. Det rör sig om cirka 30 projektledare och lika många konsulter.

Man hade en del utmaningar på projektkontoret och Gunilla började med att göra en grundläggande analys. Hon gick runt till medarbetarna i gruppen och till intressenterna inom Folksam och frågade dem vad projektkontorets uppgift är och vilka förväntningar man hade. Analysen visade att de ägnade sig åt för mycket ”pekpinnar” och för lite åt stöd och hjälp, de fokuserade för mycket på siffror och administration och saknade eller hade för lite dialog eller integration med intressenterna.

Gunilla satte igång ett förändringsarbete och gruppen har växt från tre till sju medarbetare både genom omorganisation och rekrytering. De började med att se över sitt erbjudande genom att ställa sig några centrala frågor: Vad gör vi och vad gör vi inte? Vad är vårt uppdrag? Utifrån det kunde man börja skriva en affärsplan och en vision.

– Att börja från början med det grundläggande och sedan bygga på med olika delar är oerhört viktigt, säger Gunilla Stjernlid.

Nästa del i processen var att titta på kompetensen

och lagets sammansättning. Gruppen, under ledning av Gunilla inventerade vilka roller och vilka kompetenser som skulle behövas för att kunna matcha gruppens uppdrag. Man tog också ställning till hur stor del som behövs av egen personal kontra konsulter för att driva projektkontorets arbete.

Det finns många delar att tänka på när man sätter samman sitt team. Det centrala är att man har med människor att göra. Dessa ska ha rätt kompetens, eller så behöver de utbildning för att få rätt kompetens. Människor i grupp måste kunna samverka, både inom gruppen och med sina intressenter.

– Att sätta samman sitt eget team har både för- och nackdelar, säger Gunilla Stjernlid. Det är en förmån att få välja sin egen personal. Nackdelen är att välja in kan också innebära att välja bort.

Gunilla insåg att det bästa var att ta hjälp av HR i rekryteringsarbetet. Ett alternativ hade varit att ta in konsulter istället, men eftersom gruppen måste komma på plats och börja arbeta tillsammans var det mer långsiktigt effektivt att rekrytera rätt medarbetare från början.

– För att komma igång snabbt och få en positiv start valde jag metoden ”plocka de lågt hängande frukterna först”, berättar Gunilla. Det betyder att de såg till att börja leverera, göra sig synliga och visa att de förtjänade förtroende. Ett exempel var att tillsammans med HR göra en inventering i organisationen vilket utbildningsbehov som behövdes och med hjälp av utbildningar öka

kompetensen kring projekt- och programstyrning. Tieto har sedan hjälpt till och hållit utbildningar på Folksam i allt från PPS-utbildningar, skräddarsydda utbildningar och nu senast en kurs i effektstyrning.

– Samverkan var centralt för oss, säger Gunilla Stjernlid. Vi samverkade med HR som sagt, med projektledarna så klart och tog hjälp av Tieto. Vi insåg att vi måste arbeta tillsammans såväl inom gruppen som utanför. Dessutom behöver vi bygga kompetens kontinuerligt, därför tittade vi ganska snabbt på vilka utbildningsinsatser som behövdes.

– Vi samverkade också med Ekonomi och Finans för att kunna skapa möjligheter till förbättrad effekt- och nyttouppföljning av våra investeringar, säger Gunilla. Det kanske ligger utanför "komfortzonen" för många projektkontor, men genom att vi tog det steget märkte vi att vi kunde skapa värde tillsammans.

Man talar ofta och mycket om effekthemtagning och nyttorealiserings, men få gör det konkret. Enligt Gunilla handlar det om att gå från strategisk till identifierad effekt, vilket gör att man får en kvittens på att man har lyckats. Folksam har, precis som de flesta andra företag, en övergripande strategi. Det gäller att bryta ner den i delar, så att man kan uppfylla den stegvis.

– Hellre att man får en effekt än ingen alls, även om det är ett "misslyckat" projekt, säger Gunilla. Det handlar om en effektkedja och för att det ska bli möjligt måste man börja arbeta på ett nytt sätt. Egentligen handlar det

om ett nytt "tänk" för att man ska komma fram till den effekt som man vill nå.

På projektkontoret på Folksam arbetade man med PPS-modellens grundmetodik kring vad ett effektmål och nytta är. Nedbrytning av effektkedjan arbetades in i en ny Business Case-mall så man visste var man var i kedjan. Projektkontorets uppgift blev att hjälpa projektledarna och beställarna att migrera över sina gamla business-case till det nya arbetssättet.

– Att vi alla använder samma definitioner från PPS-modellen och samarbetet med Ekonomi & Finans var viktiga framgångsfaktorer i arbetet med att förbättra vår effekt- och nyttoförmåga, säger Gunilla Stjernlid.

En central del handlar om uppföljning och rapportering, vilket alltid är viktigt för att kunna dra lärdomar av vad som gått bra och vad som behöver förbättras till nästa projekt.

Den sista delen handlar om kunskap och utbildning.

– För att koppla ihop effekt- och nyttohemtagning med vår affärsplaneprocess behövs utbildning, mycket för att få in det nya tankesättet, konstaterar Gunilla. För att lyckas med hela processen och få till kulturförändringen behövs, förutom utbildning, stöd från ledningen.

Gunilla konstaterar att projektkontoret nu har vässat Folksam för framtiden med ett ökat erbjudande till projektledarna och beställarna, och att man underlättar för projektledarna samt beställarna i denna nya roll, vilket får ses som ett mycket lyckat resultat.



Plocka de lågt hängande frukterna först, säger Gunilla Stjernlid.



med hjälp av utbildningar ökade vi kompetensen kring projekt- och programstyrning.



Hur ser framtidens projektledare ut?



Vilka kompetenser behöver vi utveckla?

TEXT PIA LUNDGREN



Professor Doris Wessels är professor i datavetenskap vid University of Applied Science i Kiel.

I en allt mer uppkopplad värld är metoder för förvaltning, utveckling och kompetens i projekt inte uppdaterad, menar Professor Doris Wessels, som är professor i datavetenskap vid University of Applied Science i Kiel.

När organisationer, deras medarbetare och projekt är i ett konstant tillstånd av förändring, måste nya vägar för att skapa "rörligare" organisationer identifieras. I den här artikeln beskriver vi hur Doris Wessels menar att framtidens projektledare ser ut och hur nya alternativ för utbildning kan hantera det framväxande behovet av nya kompetenser.

I dagens och i framtidens rörliga organisationer och projekt finns behovet att leda organisationen i ständig anpassning till förändringar i omgivningen och det ställer krav på förmåga och kompetens i organisationen.

En nyckel kan vara att gå från en projektledare med T-profil till en projektledare med X-profil. Med T-profil menar man en projektledare med erfarenhet och kompetens som både är djup och bred. Det lodräta strecket representerar djupet av kunskaper och expertis relaterade till en bransch (specialist), medan det vågräta relaterar till förmågan att samarbeta och tillämpa kunskap över olika discipliner inom branschen (generalist).

Projektledare med X-profil menar Professor Wessels fokuserar på en krossfunktionell orientering med förmåga

att skapa nätverk och hantera komplexa strukturer i ständigt skiftande system, omgivning och krav. Två viktiga förmågor framträder:

1. Snabbt överföra och tillämpa kunskaper
2. Ledarskap och förmåga att hantera relationer

Det förefaller som att de generationer som är "digitala infödingar" använder sociala plattformar som en naturlig del av sin kommunikation, integrerar snabbt, är pragmatiska och kooperativa och har därför naturligt för med sig kompetenser som krävs för en projektledare med X-profil.

Ofta räcker det inte med högskoleutbildning utan man måste vidareutbilda sig inom projektutbildning.

Källa: Prof. Dr. Doris Weßels, Zukunft der Wissens- und Projektarbeit - Neue Organisationsformen in vernetzten Welten

Doris Wessels exempel på kompletterande utbildningar inom projektledning

Kunskaper i nätverk	HR management
Kaos/system-teori	Teambuilding
Community management	Coaching
Socialt samarbete – tekniker och verktyg	Konflikthantering
Agil ledning	Interkulturella projekt
Kunskapskommunikation	Event management
Utvärdering	Stresshantering
Innovation management	Språk

Projekt i tiden

Period	Aktuellt	Mål	Projekt	Branscher
2000-nutid	Projektorienterade företag, näringsliv och samhälle, programledning, projekt- och portföljhantering	Projekt och program ger konkurrensfördelar för företag, industrier och samhälle	Alla slags interna och externa projekt	Alla branscher, allt större betydelse i den offentliga sektorn
1990-2000	Projekt och projektledning som tillfällig organisation	Projekt ge konkurrensfördelar för företag	Kontraktprojekt och ökning av interna projekt	Alla branscher och offentlig sektor
1980-1990	Projektverktyg för projektstyrning, kontroll, riskanalys etc	Metoder och tekniker för optimering	Entreprenadprojekt och produktutveckling	Informationsteknik, telekommunikation
1960-1970	Strukturer för Projektorganisationer (matrisorganisationer) projektledning, projektteamet	Implementering av standarder i projektorganisationer	Teknik och infrastruktur	Konstruktion, teknik
1940-1950	Kvantitativa metoder såsom CPM och PERT	Ett projekt är ett system för optimering av produktion	Teknik och infrastruktur	Militär, flygvapen, försvar, vetenskap

ÖKAD BETYDELSE FÖR PROJEKT

Källa: M. Huemann (2012)

Välj rätt metod!

Agilt vs traditionell projektledning

Projektledning numera ska vara agilt, men när passar det mer eller mindre bra? Är det olika branscher eller olika typer av uppdrag? Har det att göra med personer eller kan vem som helst jobba agilt? Kan ingenjörer arbeta agilt eller är det bara till för tjänstesektorn? Varför, varför inte?

Traditionell projektledning kallas ibland för vattenfallsmetoden.

Traditionell projektledning kallas ibland för vattenfalls- eller stuprörsmetod. Här kallar vi dessa metoder traditionell. Vi börjar med att reda ut vad skillnaderna mellan traditionell och agil projekt är.

Traditionell projektledning

Traditionell projektledning bygger på att saker och ting utförs sekventiellt, det vill säga vid implementering av ett nytt HR-system påbörjar man en behovsanalys långt innan det ens når de anställda, därefter skriver man krav, utvecklar enligt kraven att slutligen testas man, innan man implementerar och förvaltar. Eftersom man inte kan gå tillbaka till ett tidigare steg så ställer det stora krav på att man gör rätt från början; det är svårt att förändra projektets inriktning över tiden.

Fördelarna med traditionell projektledning är flera:

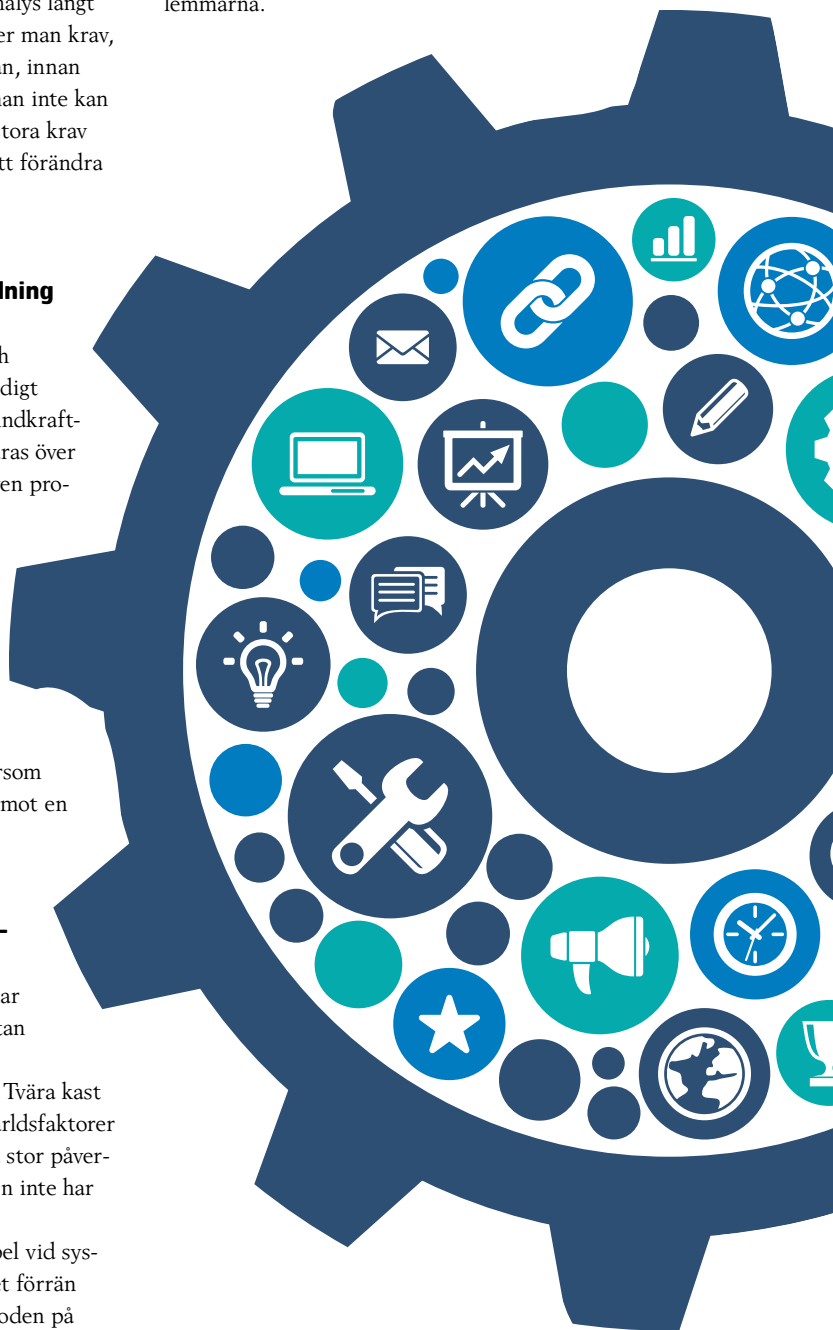
- I och med att arbetspaketen utförs i tur och ordning så kan projektprocessen också ständigt förbättras. Ju fler fabriksbyggda hus eller vindkraft-parker som invigs desto fler lärdomar kan dras över tiden och både process kan förfinas men även projekt-kostnader sänkas.
- Beställaren vet redan på förhand hur mycket projektet kommer att kosta, när det kommer att levereras och till vilken kvalitet. Även så kallade scope creeps (oförutsedda ändringar) blir lätt att undvika eftersom vad som ska ingå är tydligt specificerat.
- Ingen person i projektet blir oersättlig eftersom planen gör det enkelt att byta ut en resurs mot en annan.

Traditionell projektledning har dock också sina begränsningar och nackdelar:

- Efter att en funktionalitet i ett IT-system har kravställt så går det inte göra ändringar, utan projektet måste göras om.
- Det är svårt att försäkra sig mot alla risker. Tvåra kast på finansiella marknaden kan göra att omvärldsfaktorer som stigande utländska valutakurser kan få stor påverkan på ett stor byggprojekt om investeringen inte har säkrats mot valutor.
- Produkten testas först på slutet; till exempel vid systemprojekt så testas man inte funktionalitet förrän mot slutet. Buggar kan få földeffekter på koden på andra ställen.
- Kundens krav får inte förändras över tiden. En ny chef som kommer in i en verksamhet och bestämmer

sig för att göra om organisation och processer kan få konsekvenser på en kravspecifikation som blir obsolet. Förändringsförslag kan fördröja och försena projektet.

Traditionell projektledning passar bra för stora projekt där slutresultatet är känt och tydligt från början där inga stora förändringar kommer. Det viktiga är att det blir precis som specificerat, snarare än att produkten snabbt kommer ut till marknaden. Som projektledare kan man fokusera på att planera, organisera upp arbetet och följa upp framdrift mot planen. Det går snabbt att identifiera avvikelser och fokus kan läggas på ledning av projektmedlemmarna.



Agil projektledning

Till skillnad från traditionell projektledning, så fokuserar agil projektledning på inkrementell utveckling och implementering. Man krävställer i små paket om veckor eller månader. Varje sprint i sig innehåller en kravdesignfas, en utvecklingsfas, en testfas och i vissa fall även en implementeringsfas innan nästa sprint påbörjas.

Fördelarna med agila projekt är flera:

- Kunden behöver inte specificera från början vilken funktionalitet systemet ska ha eller vilken organisationsstruktur som ska implementeras. Detta överlämnas till projektet som utvecklar allt eftersom. Även förändringar kan ske allt eftersom.
 - Det är lättare att lägga till och ändra, istället för att det är en viss funktionalitet som ska utvecklas, så är det en viss tid som ska åtgå för respektive design-/utvecklings-/testfas, man kan inkludera senaste tekniken. Om till exempel när man påbörjade ett hotellbygge och det var dörr med e-brickor som gällde, och ett år senare har tekniken kommit ikapp att det räcker med fingeravtryck, så ställer det olika krav på vilka dörrar som köps in och monteras.
 - Man kan fånga in vad kunden tycker efter varje sprint, de får den produkt som de vill ha. Istället för att man får ett färdigritat hus från början, så kan man i ett arkitekturhus. Vid själva byggandet kanske man vill tillämpa traditionell projektledning, men vid själva designen så kommer
 - testning efter varje sprint göra att man kontinuerligt fångar in felaktigheter
 - göra att deadlines hålls ofta.

Välj rätt metod

Båda metoderna har sina styrkor och svagheter, vilken du ska använda dig av beror helt och hållet på vilka projektvariablerna är. Ska du leverera ett verksamhetsprojekt, IT-projekt eller kärnprojekt, samt hur ser omvärlden/miljön ut?

- **Verksamhetsprojekt**
 - **Ny organisation (agil/traditionell)**
 - **Nya processer (agil/traditionell)**
- **IT-projekt**
 - **Konfigurering av befintligt system kan göras enligt traditionell metod**
 - **Nyutveckling bäst enligt agil metod**
- **Kärnprojekt (till exempel väg eller husbygge)**
 - **Kombination av traditionell och agil metod**

Nackdelar med att köra ett projekt agilt är:

- När man redan på förhand vet vad man vill ha byggt, då kan det snarare komplicera att hålla på och designa samtidigt.
- Kräver erfarna utvecklare. De som ska utveckla eller bygga är riktigt slipade.

Agila projekt passar bra för alla projekt där man inte på förhand vet hur slutprodukten ska se ut, i industrier där standarder snabbt i och med att scopet måste kunna förändras med kort varsel. Med andra ord så lämpar det sig för till exempel IT-projekt, speciellt nyutveckling.

Så det agila angreppssättet ändrar fokus. Det är ett mer pragmatiskt, personberoende och flexibelt angreppssätt. Det är inte ett okontrollerat eller ostrukturerat arbetssätt. Makten förflyttas dock från processer till individer. Det är individer som kan omvandla önskemål till levererat värde och de styr projektets framfart och utformar lösningen. Det kräver att kunden och leverantörens organisation och ledning litar på teamet. För att det ska uppstå krävs transparens, öppen kommunikation och samarbete.

SILVANA BALCANOVIC

arbetar som managementkonsult på Acando sedan nio år tillbaka. Hon är IPMA-certifierad projektledare med omfattande erfarenhet av utveckling och implementering av organisationer, processer och system i både börsnoterade och privata företag och statliga myndigheter.



5 tips till juniora projektledare



Det här är mina bästa tips till dig som är i början av din projektledarkarriär. Fokuserar du på punkterna nedan har du alla förutsättningar att bli en riktigt skicklig projektledare.

TEXT BERIT JOA, MOMENT

1

Förstå ditt uppdrag – våga fråga varför

Vad går uppdraget ut på egentligen? Utöver att "leverera ett systemstöd", vilka nyttor och effekter vill beställaren att projektet ska leda till? Det här kan låta självklart, men det är vanligare än man tror att det inte finns ett tydligt svar på frågan. Vill beställaren öka vinsten, spara tid och kostnader eller få nöjdare kunder? Det är helt avgörande för projektets framgång att det här är klarlagt från början. Våga hela tiden fråga varför, lyssna med stora öron och säkerställ aktivt kopplingen mellan projektets leveranser och önskad nytta.

2

Känn din beställare och styrgrupp

Ha en tät och öppen dialog med din beställare. Stäm av förväntningar och planer, och bygg upp ett ömsesidigt förtroende mellan er. Intressera dig för verksamheten, försök förstå vilka prioriteringar som görs och vilka faktorer som kan påverka beslut.

Använd också din styrgrupp klokt. Var tydlig med vilka beslut du behöver från styrgruppen och överös aldrig styrgruppsmedlemmarna med detaljer – ta bara upp det viktigaste. Finns det svåra beslut på agendan? Ta en kopp kaffe med respektive styrgruppsledamot för att fånga upp frågor och eventuell oro. Då kan du säkerställa ett bättre beslutsunderlag så att projektet får önskat beslut både snabbare och effektivare.

3

Ha koll på hygienfaktorerna

Ha alltid stenkoll på målen, behärska grundläggande begrepp och metoder och vilka delar som är centrala i olika faser. Var beredd på att du kan behöva vägleda projektmedlemmar och andra intressenter. Då måste du föregå med gott exempel. Använd verktyg som gör det lätt för dig att upprätta och följa upp planer avseende tid, kostnad, resurser, risker och kommunikation. Ordning och reda stärker din position som en trovärdig och proffsig projektledare.

4

Kommunikation – lyssna och skräddarsy

En projektledare kommunicerar större delen av sin tid. Öppenhet och kontinuitet är viktigt, men glöm inte hur värdefullt det är att lyssna. Hur ska du annars kunna målgruppsanpassa budskapen på ett bra sätt? God kommunikation är ofta skillnaden mellan framgång och misslyckande. Jobba därför aktivt med projektets kommunikationsplan och underskatta aldrig vikten av att kommunicera ofta.

5

Planera din kompetensutveckling

Världen är full av spännande uppdrag, men kom ihåg att avsätta tid för kompetensutveckling också. Det ger både tyngd och bredd och gör dig mer aktuell för de där projekten som alla vill leda. Gör en långsiktig plan och sätt mål. Vilka nya kompetenser måste du skaffa dig och vad behöver du fördjupa dig i? Är det dags för en certifiering? Kan du skaffa dig en mentor inom projektledning?

... och 4 tips till chefer

för juniora projektledare

1

Satsa på rätt person

Utnyttja och ta tillvara på drivkraften och nyfikenheten hos en junior eller nyexaminerad projektledare. De kan bidra med nytänkande och kreativitet även om de saknar längre erfarenhet. Det viktigaste är attityden och viljan att utvecklas inom projektledarrollen.

2

Följ upp ofta

Den juniora projektledaren behöver tät uppföljning och återkoppling, både kring sin roll och sitt uppdrag. Allt från konkreta tips i projektvardagen och feedback från uppdraget till uppföljning av de personliga kompetensutvecklingsmålen. Coacha och värna om en lärande kultur där ett misstag ses som en möjlighet att bli bättre.

3

Erbjud en karriärstrappa för projektledare

Gör den juniora rollen till en attraktiv introduktion till projektledarkarriären. Om karriärtrappan saknas

eller är otydlig så riskerar organisationen att skickliga projektledare försvinner till linjefe roller så småningom. De som däremot lyckas tydliggöra karriärmöjligheterna inom projektledning får ofta behålla sina bästa projektledare. Projektledning är ledarskapets sprintgren och de allra viktigaste projekten behöver drivas av era allra bästa ledare. Hur ser utvecklingsmöjligheterna ut i din organisation idag?

4

Investera i en mentor

Att ha en egen mentor eller coach är värdefullt både för juniora och seniora projektledare. Många företag ser det som en viktig investering i sina ledare och ett sätt att bli en attraktiv arbetsgivare för projektledare. En erfaren mentor ger projektledaren konkreta råd och löpande vägledning. Han eller hon agerar värdefullt bollplank inför viktiga beslut och utmaningar. Genom att ta del av den erfarna mentorns erfarenhet ökar projektledarens chanser att lyckas i sitt uppdrag.

Bli bättre!

I vårt utbud hittar du grund- och fördjupningsutbildningar inom projektledning och projektstyrning.

Som enda svenska företag tillhandahåller vi även utbildning inom alla tre stora projektledarcertifieringar.

Utbildningar inom projektledning:

- Effektivt projektarbete - 1 dag
- Projektledning - 3 dagar
- PRINCE2® Foundation - 3 dagar
- PRINCE2® Practitioner - 2 dagar
- Leda komplexa Projekt - 5 dagar
- Projektledarcertifiering - PMP® - 5 dagar
- Leda människor i projekt - 3 dagar
- Förbereda och leda workshop - 1 dag

Vi har alltid ett utbildningstillfälle som passar dig. Alla våra utbildningar kan även genomföras samt anpassas företagsinternt hos er! Läs mer och boka plats på www.canea.se

"Utbildningen motsvarade till fullo mina förväntningar. Föreläsaren var väldigt duktig, lyhörd och påläst. Deltagarna hade olika förkunskaper och erfarenheter, vilket var väldigt givande och lärorikt när vi arbetade med praktikfallen under utbildningen. Jag kan verkligen rekommendera denna utbildning!"

Mats Johansson, Projektledare, Ascom Sweden AB
om kursen "Projektledarcertifiering - PMP®"

Friskvårdstipset: Pia lär dig att andas rätt

Pia Holmstedt Englund lär ut några tips som gör att du klarar din dag på jobbet lättare. Pia är grundare av företaget Andningspaus som har fokus på välmående och återhämtning.



Att vara fokuserad, lyhörd och på hela tiden på topp är dagens utmaning.

Det är mycket information som tävlar om din uppmärksamhet på jobbet, inte bara viktiga deadlines, utan även alla möjliga ljud- och ljustintryck.

Vårt nervsystem är uppbyggt för att vara på alerten och skydda oss från det som inte är bra för oss. Det är ju inte alltid som vi upplever stress, men kroppen kan ändå uppföra sig såsom det står en livsfarlig björn framför oss. Andningen blir snabb och ytlig, din syresättning och cirkulation försämras, vilket påverkar dig och din kropp negativt. I längden är det inte bra för oss. För att klara av stressstopparna och tempot behöver kroppen återhämtning.

Enkel och verkningsfull återhämtning

Ett bra sätt att kommunicera med sitt autonoma nervsystem, det nervsystem som hanterar gasen och bromsen i ditt stresssystem, är att bli medveten om hur du andas.

En stressad kropp har sin andning högt upp i bröstet, vilket inte är ovanligt att många har. Alla mår bra av att andas längre ner i magen och med vår största andningsmuskel – diafragman. Forskning visar att en djup och lugn andning balanserar ditt pH-värde och blodtryck, stimulerar blodcirkulationen, vilket skapar fokus och ger bra kemisk

balans i hjärnan. Det stärker ditt immunförsvar, minskar ont i axlar och samt ger en mängd andra positiva effekter som gör att du mår mycket bättre och blir både piggare och mer effektiv.

Så hittar du din andning

STEG 1 Lägg en hand på magen och en på bröstet. Ta några vanliga andetag och känn efter var din andning sitter. Hamnar ditt andetag långt ner i magen eller högt upp i bröstet?

STEG 2 Det är enkelt att hitta sin diafragma andning och jag rekommenderar att börja liggande på en plats där du kan slappna av. Slut dina ögon, stäng munnen och ta dina andetag med näsan, både inandning och utandning.

STEG 3 Lägg en hand på magen och andas in genom näsan. Styr dina andetag ner i magen och känn att magen blir stor som en ballong. När du andas in ska magen ut. Många av oss håller in magen hela dagen, vilket försvårar en bra och avslappnad andning.

STEG 4 När du känner att du har koll på att magen blir stor vid inandning kan du låta ditt andetag fortsätta upp i bröstkorgen. Andas in med magen, fortsatt ditt andetag upp bröstkorgen och utvidga den utåt sidorna, bakåt och så mycket som det bara går. När du inte får plats med mer luft släpp ut luften genom näsan med en lugn, fin och lång utandning.

STEG 5 Att andas med långa, djupa andetag elva minuter per dag ger din kropp och ditt nervsystem en bra vila.

PIA HOLMSTEDT ENGLUND

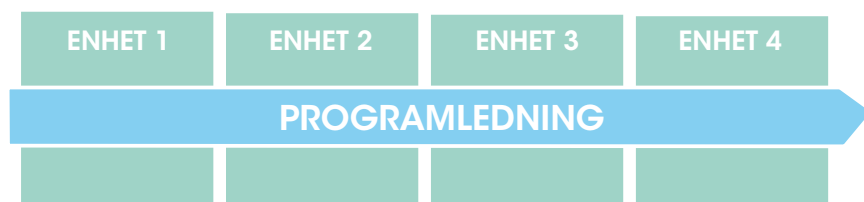
Grundare av Andningspaus med fokus på välmående och återhämtning. Hon har arbetat under flera år som ledare med friskvårds- och arbetsmiljöansvar. Läs mer på www.andningspaus.se



NYFIKEN PÅ UTBILDNINGEN CERTIFIERAD PROGRAMLEDARE?

Som certifierad programledare fokuserar du på förändringsprogram för verksamheter som kommer eller redan arbetar med digitala transformationer.

På utbildningen *Certifierad programledare* lär du dig driva tvärgående initiativ inom organisationen vid exempelvis byte av IT-plattformar eller affärssystem, expansion till nya produktområden eller nya orter.



Som programledare driver du förändringar som går horisontellt och påverkar hela organisationen.

På dfkompetens.se/dfk-play kan du se en eftersändning av informationsmötet, *Hur du lyckas med digitala transformationer.*



**DATAFÖRENINGEN
KOMPETENS**
Utbildar för smartare företag

Läs mer på dfkompetens.se/cpl. Kontakta projektledare Maria Gustafson, tel 08-510 638 95 eller maria.gustafsson@dfkompetens.se



Steve Brdarski är en av huvudlärarna



Anders Persson är en av huvudlärarna



Utbildningen startar 7 april i Stockholm



Kontakta projektledaren för mer information



Eftersändning av mötet på dfkompetens.se/dfk-play



Projektledare
Maria Gustafson

Appar för din karriär

Eftersom temat för det här numret karriär och kompetens, så är även apparna som vi har valt ut, testat och nu rekommenderar, sådana som hjälper dig hitta din karriärväg eller låter en redan påbörjad ta fart. I nästa nummer återkommer vi med apparna för din kompetensutveckling.

TEXT SILVANA BALCANOVIC



Career test

Antingen du är nybakad student, jobbat i några år och har betänkligheter om du har hamnat rätt i yrkeslivet eller faktiskt stormtrivs med vad du än gör, så är appen Career test utmärkt för att få psykologiskt validerad fingervisning om vad ditt livskall är/eller borde vara. Svara på ett par hyfsat enkla frågor och få din dom inom en bråkdel av en timme. Det finns en mängd andra tester som gör ungefär det samma som Career test; den här är enkel, snabb och gratis.



Glassdoor

Glassdoor samlar information om företag, hur det är att jobba där, vad de betalar, hur rekryteringsprocessen går till, hur anställda rankar det jämfört med andra företag osv, av de som varit i kontakt med företaget och/eller jobbat där. Sedan appen lanserades 2008 har den samlat på sig över en halv miljon företag och förutom enbart rena recensioner kan du även hitta lediga jobb som företagen själva kan lägga ut.



Careerjet – Jobb, Jobsök, Rekrytering

Careerjet ger dig tillgång till alla svenska platsannonser från nätet i en enkel sökning och kan även användas för att söka jobb direkt via den. Lyckas den fånga in alla platsannonser, vem vet, men den hittar ganska så många och tillräckligt till att börja med. Kanske hittar du ditt nästa drömjobb här?



Interview Prep Questions

Så du har blivit kallad till intervju och behöver förbereda dig genom att både läsa på om företaget och fundera ut svar på kluriga frågor som kan tänkas dyka upp på intervjun. Antingen köper du en bok, surfar på nätet, pratar med en vän eller laddar ner en app. Ska du göra

det senare så finns det en hel uppsjö liknande Interview Prep Questions, men med tanke på gedigna fråge- och svarsbatteriet så fyller den här definitivt sin funktion med råge.



Felt

Intervjun gick bra, nu är det dags att skicka det där tack för intervju-brevet som står ut. Med Felt kan du göra ett personligt handskrivet kort och få det skickat för det facila priset av 4 USD/utskick.

Kanske mindre tidskrävande än att gå till lokala Pressbyrån och köpa ett fint färgglatt kort och frimärke, kräka ditt ett tack samt lägga det på brevlådan. Möjligen aningens dyrare och aningens längre leveransväg och -tid... Vid tiden ditt tackbrev når sin mottagare har kanske jobbet redan gått till någon annan. Men det är en häftig app som du kan använda till annat med!



CamCard

Om du har jobbat några år har du säkert samlat på dig några visitkort, som tar plats och väger och ska flyttas med när du flyttar osv. Visitkort, tänker kanske andra, jag har mina digitalt i mina kontakter eller på LinkedIn. Förvånansvärt många trycks fortfarande upp och med CamCard kan du scanna in dem, arkivera och därefter söka bland kontakterna i din smartphone. Största vinsten är att du kan slänga kartoteket, även om du av nostalgiska skäl kanske ändå väljer att behålla det på vinden eller Shurgard.



Quit Your Job

Så du har ett nytt jobb, men vet inte riktigt vad du ska ange för skäl för att säga upp dig från nuvarande. Quit Your Job kan hjälpa dig generera ett mer eller mindre bra förslag på varför du inte vill eller ska vara kvar på ditt gamla jobb. Tänk dig bara för både en och två gånger innan du trycker på "Send".

Att leda osäkra och komplexa projekt

Från styrning och kontroll till stöd för självorganisering

Hur ser det ledarskap ut som skapar effektiv framdrift av komplexa projekt fastän ledaren inte fokuserar på styrning och kontroll? I den här boken presenteras ett framgångsrikt sätt att genomföra projekt. Det handlar om att ha ett tydligt ledarskap som stödjer samverkan och förmågan att hantera det oväntade. Konsekvensen blir en projektlogik som bygger på att skapa ramverk och riktlinjer, snarare än regler.

Boken bygger på intervjuer av ledare från vitt skilda miljöer som framgångsrikt hanterar såväl osäkerhet som komplexitet och på författarnas slutsatser om varför ledarna når de goda resultaten. I intervjuerna framkommer ett gemensamt mönster, ett "spelsystem", som gör det möjligt för projektdeltagarna att använda sin kompetens och bedömningsförmåga för att lösa

sin arbetsuppgift och samtidigt arbeta för det gemensamma målet.

Boken vänder sig främst till dig som leder eller arbetar i projekt eller är chef i en organisation som bedriver arbete i projektform.

Att leda osäkra och komplexa projekt har tilldelats priset *Årets projektledarbok*, som årligen delas ut av Svenskt Projektforum i syfte att främja och lyfta fram litteratur inom projektområdet.

"Marmgren/Ragnarsson har väl förstått projektledarens verklighet idag och kan på ett träffande och precist sätt beskriva denna. De har också ett pragmatiskt sätt att ge råd och förslag, genom att använda framgångsrika projektledares erfarenheter och tips som exempel."

Ur juryns motivering, Årets projektledarbok



BESTÄLL BOKEN TILL SPECIALPRIS 223 kr
Moms 6% och frakt tillkommer.
Erbjudandet gäller till och med 31 mars 2016.
www.studentlitteratur.se
/#kampanj/SK1209



Passion for Projects

A PMI Scandinavian Open Congress

**Skandinavien's största
mötesplats för projektledare**

Uppsala Konsert & Kongress

14-15 Mars 2016

WWW.PASSIONFORPROJECTS.ORG | WWW.PMI-SE.ORG

Ange koden PROFORUM och få 300kr i rabatt



Årsmöte 2016



Den 12 april arrangerar vi Svenskt Projektforums årsmöte. I år ses vi i Kansliets nya lokaler i Danderyd (T-bana: Mörby centrum).

Exakta tider och program meddelas via hemsida samt nyhetsbrev.

Det är vår förenings viktigaste möte och öppet för alla medlemmar. Vi vill gärna att ni engagerar er och kommer med idéer och motioner. Kom ihåg att motioner måste lämnas in före den 15 mars.

Nätverksträff i Syd



Projekt nätverk Syd hade sin första frukostträff i Malmö den 26 november. Nätverket har gjort en nystart och hoppas på att träffas igen under våren. Vård för evenemanget var COWI. På programmet denna morgon fanns två intressanta föredrag om vindkraftparker till havs och ubåtsprojekt i Singapore.

Anders Ljungman berättade om sina erfarenheter från att bygga vindkraftparker i Danmark och Sverige. Trots att man har hög fokus på risker visar det sig ibland att man underskattar en risk som har stora konsekvenser för projektet. Anders

berättade också om hur man på E.ON systematiskt jobbar med erfarenhetsåterföring mellan de stora projekten i Europa.

Robert Edlund SAAB/Kockums berättade med glimten i ögat vilka kulturella utmaningar man har när man skall leverera ubåtsprojekt till en mycket krävande och duktig kund i Singapore. Att man ska dokumentera alla överenskommelser och sedan kunna spåra dessa är A och O i alla projekt. Det visade sig vara värt mödan i detta projekt. En annan viktig sak är också att ha ordentlig kontraktsgenomgång med alla i projektgruppen.

PROJEKTNÄTVERK NORR

Den 16-17 mars träffas Nätverk Norr i Luleå. Tanken är att skapa ett projektnätverk för människor som arbetar med projekt i norra Sverige och anordna träffar i Kiruna och Luleå fyra gånger per år. Har du en kollega som ännu inte är medlem så går det bra att gå kostnadsfritt på det första tillfället.

Program:

Onsdag 16 mars – Föreläsning, middag, mingel och teaterföreläsning

Plats: Norrbottensteatern, sal 3

- 16.00-17.00: Föreläsning och diskussion "Hur skapas en teaterproduktion – från idé till föreställning" med Hans Eriksson, producent
- 17.00-19.00: Mingel och middag på Bistro Norrland
- 19.00-21.00: Teaterföreläsning "Barn och deras barn"

Torsdag 17 mars – Projektnätverksträff med tema; Ledarskap

Plats: Norrbottensteatern, sal 3

- 08.00-08.30: Drop in och mingel i teaterfoajén
- 08.30-09.00: Möte regissören Rasmus Lindberg som berättar om rollen som regissör och arbetsledare i produktionen "Barn och deras barn"
- 09.00-09.30: Föreläsning "Ledarskap i projekt" med Jenny Thun, regionchef Sweco
- 09.30-10.00: Kaffe med diskussion
- 10.00-12.00: Workshop "Kommunikativt projektledarskap" med Sinikka Sjunnesson, projektledare Skellefteå kommun
- 12.00-12.30: Sammanfattning/diskussion
- 12.30-13.30: Lunch och avslutning



Fotograf: Anders Alm

Certifiering ett stöd för karriären

Mina associationer till begreppet karriär är många. Enligt Wikipedia är karriär kopplat till att avancera i arbetslivet. Begreppet används också numera i andra sammanhang till exempel bostadskarriär.

Gemensamt är utveckling och förbättring. För att lyckas med sina karriärmål, och nå en vision om det perfekta arbetslivet eller en ständig förbättring, är det bra med en strategi för vad som krävs för att nå karriärmålet.

Strategi är summan av förmågeförbättring och att lyckas med nuvarande ansvar och leveranser.

I projektsammanhang översätter vi för-

måga till kompetens inom projektledning. Och att lyckas med sitt ansvar betyder lyckade projekt med lyckade leveranser.

En godkänd IPMA-certifiering innebär både ett kvitto på kompetens inom projektledning men också en inventering i styrkor och förbättringsområden. Certifikatet är ett självklart styrkebesked i karriären för projektledaren.

Ett sätt att göra karriär inom projektvärden är att istället för att recertifiera sig certifiera sig på nästa IPMA-nivå. Karriärens framfart bestäms av såväl dig själv som din omgivning. Nu är det dags att sätta visionen.



PER-OLOF SANDBERG
 CERTIFIERINGSANSVARIG
 SVENSKT PROJEKTFORUM

Certifierade projektledare

B NIVÅ

Helena Angelhoff, Angelhoff Consulting Enterprise

Jan Boquist, Zenterio

Ulf Edberg, Octapharma

Eva Jönsson, Sony Mobile

Anders Norberg, Försäkringskassan

Martin Ohlsson, Privat

Gabriella Rosén, Knowit

Stefan Voxby, TRR Trygghetsrådet

Andreas Wångblad, Prové

Helene Åhsberg, Svensk Kärnbränslehantering

Stefan Schnitzer, Schnitzer & Company

Niclas Stoldt, Sigma IT Consulting

Aysu Ugus, ÅF Technology

Roger Walde, Rejlers Sverige

Petter Åström, Viati Stockholm

D NIVÅ

Robin Akbas, Kungälv's Kommun

Johanna Aspenberg, Volvo Cars

Gunilla Brogren, Iterio

Gert Burgstaller, Generic Systems Sweden

Shabnam Byllbas, ÅF Industry

Pär Båge, Iterio

Enrique Challier, Vattenfall/Ringhals

Emanuele Cutigni, MVV/LC2

Marie Dahlin, BossIT

Björn Edström, Privat

Anke Eliasson, Student

Clara Engstrand, Kungälv's Kommun

Patrik Eriksson, Vattenfall

Therese Eriksson, Iterio

Fredrik Eriksson, Infotiv

Emelie Erixon, Swedavia

Marcus Fagerlund, Privat

Marie Flodin, Kungälv's Kommun

David Forneheim, Vattenfall

Lovisa Gibson, ÅF

Fredrik Glasell, Vattenfall

Fredrik Grimfeldt, Vattenfall

Larisa Hadzic, Saab Kockums

Rikke Halberg, Lunds universitet

Jonas Henningsson, Awapatent

Matilda Jacobsson, Kungälv's kommun

Elin Jansson, Faveo Projektledning

Lena Johansson, Kungälv's Kommun

Magnus Jonsson, iBiz Solutions

David Jonsson, Göteborgs Stad

Jens Kleist, Strabag Sverige

Rashwan Lazkani, Sigma IT & Management

Mikael Lindell, Iterio

Anneli Lindholm, TeliaSonera Skanova Access

Peter Lindroos, Iterio

Dan Lindström, Vattenfall

Linda Lundberg, Iterio

Linda Lückner, Student

Johan Lövborg, Iterio

Khuraman Mammadova, Student

Bekzat Musrepova, Student

Sandor Orosz, Plushögskolan

Eva Regnell, Kungälv's Kommun

Alma Renemark, EVRY

Wiebke Rosenberg, Sahlgrenska

Magnus Ruuth, Iterio

Johan Sandström, Vattenfall

Johannes Stenbäck, Student

Robert Tilschner, Vattenfall

Fredrik Veermets, ÅF Industry

Ronnie Videli, ÅF Industry

Anders Wahlgren, Tieto

Johan Wedenlid, Iterio

Roger Wennberg, Iterio

Victoria Zhao, Sogeti Sverige

C NIVÅ

Victoria Andersson, Region, Halland

Peter Asteberg, Mörbylånga Kommun

Jonas Bexell, Sigma

Linnéa Casselbrant, Faveo Projektledning

Ronnie Eklund, EVRY Consulting

Sofie Grinell, ÅF Industry

Marcus Guldstrand, WSP

Sofia Johansson, CGI

Lovisa Kojola, MCK Energiteknik

Staffan Marklund, Trivalia

Petra Marainen, Göteborg Energi

Simon Michanek, Sigma IT Consulting

Maria Persson, Prové

Claes Rosdahl, Claes Rosdahl EF

Vidar Sandström, ÅF Infrastructure

80,3% gillar Projektvärlden



Svenskt Projektforum genomförde en medlemsenkät i början av året. Svaren ger värdefull kunskap som utgör en grund för utvecklingen av föreningen. Enkäten ställde frågor om uppfattning om föreningen och föreningens aktiviteter och medlemmar fick även ge sin åsikt om vilka frågor föreningen bör driva och hur de tycker att föreningen kan utvecklas.

Projektvärlden har tagit del av undersökningen. De ämnen som intresserar medlemmarna mest är, föga förvånande, projektledning och ledarskap. Även frågor kring agilt, kommunikation, kompetensutveckling, organisationsförändring, praktiska projektexempel, projektmetoder/modeller och projektverktyg finns med på önskelistan. Det är glädjande att se att medlemmarna verkar vara nöjda med tidningen. Svaren graderas från 1 till 4, där 4 är högst. Hela 80,3 procent svarade 3 eller 4, alltså på den positiva halvan.

69 procent läser information och har kontakt med föreningen via hemsidan. Många vill ha fler medlemsträffar och evenemang utanför Stockholm. Ett arbete som redan påbörjats och utvecklas kontinuerligt. Nästan 100 personer anger att de gärna skulle engagera sig i olika frågor för föreningen. Ideellt arbete är en grund för föreningen och vi uppmanar alla med idéer och förslag att kontakta kansliet.

Vi har också tagit emot cirka 200 öppna svar med idéer. Fler webinarier och mentorskap är förslag på vad medlemskapet skulle innehålla. När det gäller de frågor som medlemmarna önskar att föreningen ska driva så är svaren: projektledning som profession/stärka yrkesrollen, utbildning och att sprida erfarenheter. 73 procent anser att föreningen stärker den yrkesmässiga kompetensen och ännu fler anser att föreningen bidrar till värdefulla kontakter i arbetslivet.

Tack till alla som svarat på undersökningen, kansliet och styrelsen ska analysera svaren och se hur vi kan utveckla idéerna till förändringar som förnyar föreningen.



CERTIFIERA DIG 2016

HÄR ÄR VÅRENS OMGÅNGAR

STOCKHOLM

NIVÅ
A **STARTDATUM**
10 maj

NIVÅ
B **STARTDATUM**
5 april - Fast track
14 juni

NIVÅ
C **STARTDATUM**
12 april
12 april - Fast track

NIVÅ
D **STARTDATUM**
8 mars
10 maj

GÖTEBORG

NIVÅ
C **STARTDATUM**
17 juni

NIVÅ
D **STARTDATUM**
15 mars

MALMÖ

NIVÅ
C **STARTDATUM**
17 juni

NIVÅ
D **STARTDATUM**
15 mars

RECERTIFIERING

NIVÅ
A,B,C **STARTDATUM**
18 mars
13 maj

Läs mer och anmäl dig på projektforum.se



Svenskt Projektforum
The Swedish Project Management Association

IPMA»
international
project
management
association



ADDING VALUE CONSULTING AB
08-662 15 89 info@addingvalue.se
www.addingvalue.se

Vi erbjuder kurser i ITIL, P30, MSP och PRINCE2, världens mest använda projektledningsmetod. Vi certifierar i metoderna och vår godkännandefrekvens är väldigt hög. Även interna, skräddarsydda kurser.

PRINCE2 Foundation & Practitioner Combi
8–12 april Malmö, 25 februari–1 mars Sthlm, 13–17 maj Gbg

Praktisk Projektledning 4–5 mars Stockholm, 11–12 mars Malmö

ITILv3 Foundation 11–13 mars Stockholm

P30, Portfolio, Program & Project Offices
29–31 maj Stockholm

MSP Programme Management
15–19 april Stockholm

Max 8 personer per utbildningstillfälle.



ASTRAKAN STRATEGISK UTBILDNING AB
Stockholm 08-54 54 23 00
Göteborg 031-709 12 30
utbildning@astrakan.se
www.astrakan.se

Astrakans projektledarprogram mot IPMA-certifiering (9 dagar)

Praktisk projektledning (3 dagar)

Projektledarskap (3 dagar)

Agil projektledning (3 dagar)

Effektiv förändringsledning – metod (2 dagar)

Effektiv förändringsledning – fördjupning/utförande (2 dgr)

Mötesledning – Facitering av effektiva arbetsmöten (2 dgr)

Vill ni ha kundanpassade kurser? Kontakta då:
Pia Andersson 08-5454 2302, pia@astrakan.se
Läs mer om vårt kursutbud på www.astrakan.se



CANEA PARTNER GROUP AB
010-459 00 11 utbildning@canea.se
www.canea.se

Det handlar om att ge de bästa förutsättningarna för att projekten skall levereras med rätt kvalitet, i tid och inom beräknad kostandsram. Sådana resultat kan uppnås mer effektivt om en bra projektledningsmetodik används.

Kurser i Stockholm, Göteborg och Malmö

PRINCE2® Foundation, 3 dagar

PRINCE2® Practitioner, 2 dagar

Effektivt Projektarbete, 1 dag

Projektledning, 3 dagar

Leda komplexa projekt, 5 dagar

Projektledarcertifiering – PMP, 5 dagar

Leda Människor i Projekt, 3 dagar

Förbereda och leda workshop, 1 dag

Vill ni ha kurser företagsinternt?
Kontakta: Linda Särnberger 010-459 00 28



CHEF
08-555 245 00
www.chef.se/kurs

Utbildning i chefskap

Chef vill bidra till att höja chefs kompetens, prestationer och välmående och därmed skapa sunda och framgångsrika arbetsplatser. Genom vår nära relation till **Sveriges chefer** har vi stor kännedom av vad rollen som chef innebär. Baserat på vår kunskap erbjuder vi idag **ett brett kursutbud** där vi ger kunskap, insikter och verktyg, som du omedelbart kan omsätta till praktisk nytta i ditt dagliga arbete.

Läs mer om vårt kursutbud på www.chef.se/kurs
Telefonnummer: 08-555 245 00



DATAFÖRENINGEN KOMPETENS AB
08-510 638 80 info@dfkompetens.se
Aktuella kursdatum på www.dfkompetens.se

Projektledarprogrammet, 10 dagar

Praktisk projektledning, 4 dagar

Praktisk projektledning steg 2, 3, 2 dagar

Projektledaren, gruppen och ledarskapet, 4 dagar

PMI certifiering – preparandkurs, 4 dag

Agile for managers, 2 dagar

Att införa scaled agile framework (SAFe), 3 dagar

Lean, Scrum och mycket mer Agile, 4 dagar

Prosci Change Management, 3 dagar

Dataföreningen Kompetens erbjuder högre vidareutbildningar inom IT, verksamhetsutveckling och management. Varje år tar vi emot cirka 3 000 kursdeltagare.



LC2
031-723 21 28 office@lc2.se
www.lc2.se/projektledning

Flexibla distanskurser i projektledning och webbaserade preparandverktyg inför certifiering som projektledare enligt IPMA och PMI.

Grundkurs i projektledning – som distanskurs (IPMA reg) 50 h

Grundkurs i projektledning – som e-learning, 20 h

Certifieringskurs i Projektledning IPMA-D

– som distanskurs, 80 h

Certifieringskurs i Projektledning PMI-PMP

– som distanskurs, 350 h

Preparandkurs IPMA-D/C/B – på distans, 30/40/60 h

Preparandkurs PMI-PMP – på distans, 320 h

Fortsättningskurs i projektledning – som e-learning, 30 h

Projektledarskap – som e-learning, 12 h

Program- och portföljstyrning – som e-learning, 12 h

Preparandsimulatore X-AM NCB, 10 h

Preparandsimulatore X-AM PMP Sth, 20 h

Blended-learning koncept offereras på förfrågan.



LEDARSKAP & PROJEKTHANTERING SVERIGE
Tel 073-335 66 00
anita.krantz@projektivit.se
www.projektivit.se

Projektledarutbildning 11 dagar, öppna grupper
Stockholm: 19 januari, 28 september
Göteborg: 10 februari, 12 oktober
Malmö: 1 februari, 4 oktober
Kalmar: 2 mars, 8 november

Intensivutbildning 5 dagar
Ronneby i mars och Stockholm vecka 20

Vi genomför även **Projektägareutbildning**
Projektmedarbetarutbildning

Kundanpassade utbildningar projektkunskap och ledarskap

Mer information hittar du på vår hemsida www.projektivit.se



LEXICON
08-566 107 00 info@lexicon.se
www.lexicon.se

Praktisk projektledning – att planera
(3 dagar) Startdatum:

Stockholm: 25 januari, 18 april

Göteborg: 14 mars, 15 juni

Sundsvall: 22 februari, 2 maj

Örebro: 17 februari, 18 april, 29 juni

Praktisk projektledning – att leda
(3 dagar) Startdatum:

Stockholm: 4 april

Göteborg: 29 februari, 9 maj

Sundsvall: 4 april

Örebro: 29 februari, 11 maj



STF Ingenjörsutbildning AB
08-586 386 00
info@stf.se www.stf.se

Din partner för kompetensutveckling! Vi har Sveriges bredaste kursutbud för tekniker och ingenjörer. 200 kurstitlar inom nio utbildningsområden.

Projektledning i tekniska projekt (2+2 dagar)

Projektledning i byggprocessen (11 dagar)

Effektiva arbetsprocesser (2 dagar)

Agil projektledning med puls (3 dagar)

MBA för ingenjörer (30 hp + 30 hp)

Det tydliga ledarskapet – för nya chefer (3+1 dagar)

Förhandling, Bas/Fördjupning (2+2 dagar)

Retorik – Övertyga om teknik, Bas/Fördjupning (2+2 dagar)

Företagsekonomi för icke-ekonomer (2 dagar)

Hör gärna av dig för diskussion om företagsanpassade utbildningar.



TIETO
070-237 97 73/ 010-481 00 00
pps@tieto.com www.tieto.se/pps

PPS, Steg 1 grundläggande Projektstyrning (3 dagar) Stockholm, Göteborg, Malmö och Linköping

PPS, Steg 1 conducted in English (3 dagar)

PPS, Steg 2 fördjupad projektstyrning (3 dagar)

PPS, Projektledarskap ledarskapet i projektledarrollen (3 dagar)

PPS, Beställare och Styrgrupp beställare och styrgruppens arbete i projekt (1 dag)

PPS, Portföljstyrning metodkurs för portföljledare (1 dag)

PPS, Programstyrning metodkurs för programledare (1 dag)

PPS, Projektmedarbetare att arbeta i ett PPS-projekt (1 dag)

Aven företagsinternt enligt överenskommelse.



WENELL MANAGEMENT AB
08-545 700 90
E-post: kurs@wenell.se www.wenell.se

Praktisk projektledning (4 dagar) Stockholm, Göteborg, Malmö, Uppsala, Linköping

Praktisk projektledning steg 2 (3 dagar) Stockholm, Göteborg

Agil projektledning (2 dagar) Stockholm, Göteborg, Malmö

Projektledaren, gruppen & ledarskapet (4 dagars internat) Stockholm, Malmö

Projektledarprogrammet (3+2+2+3 dagar) Stockholm

PMI certifiering – preparandkurs (2+2 dagar) Stockholm, Göteborg, Malmö



WESTHAGEN UTBILDNING AB
060 178340
info@westhagen.se www.westhagen.se

Certifierad projektledare (12 dagar) start Sundsvall 20 april och 12 september

Professionell Projektledare (9 dagar)

Coaching som ledarskap (9 dagar)

Juridik i projekt (2 dagar)

Projektmedarbetare (4 dagar)

Projektorienterat arbets sätt (4 dagar)

Beställare och styrgrupp i projekt (3 dagar)

IPMA preparandutbildning (2 dagar)

Stöd för PMP certifiering (5 dagar)

Vi stödjer IPMA/PMI certifiering. Kontakta oss för datum/kundanpassning.



IPMA- registrerade projektledar- utbildningar

IPMA-registrerade utbildningar är projektledarutbildningar som är verifierade utifrån IPMAs internationella ramverk. Det ramverk som används vid en IPMA certifiering.

IPMA har närmare 60 st medlemsföreningar och har tillsammans över 50 000 st medlemmar. Föreningarna arbetar för att utveckla projektledarkompetensen inom sina geografiska områden genom att interagera med tusentals utövare och utvecklar relationer med företag, myndigheter, universitet och högskolor samt utbildningsorganisationer och konsultföretag.

IPMA är en medlemsdriven organisation och volontär-bemannad. IPMA:s styrelser och medlemsföreningar är fyllda med erfarna personer inom projektledning.



Läs mer på
projektforum.se

Att förstå kompetens



Kompetens kan tyckas vara ett luddigt begrepp.

Ordböckerna ger oss följande definitioner:

- Lämplig eller tillräcklig skicklighet, kunskap, erfarenhet, för vissa ändamål.
- Har erforderlig eller lämplig förmåga eller kvaliteter.
- Väl kvalificerad.
- Ha tillräcklig förmåga eller vara tillräckligt kvalificerad.
- Ett specifikt område av skicklighet, kunskap eller förmåga.
- Kompetens indikerar tillräckliga kunskaper och färdigheter som gör det möjligt för någon att agera i en mängd olika situationer.

Projekt, program och portföljer driver utveckling och förändring i världen. Vi utvecklar nya produkter och tjänster i projektform, investeringar och tillväxt sker genom projekt, implementeringar av nya strategier och en ny generation av infrastruktur sker också inom ramen för projektarbete. Alla projekt börjar och slutar med människor.

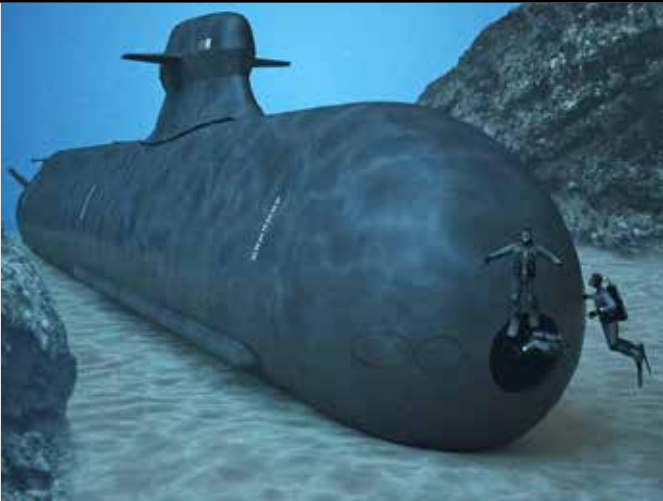
Program- och projektledningskompetens är en strategisk fördel för organisationer som behärskar det.

Det tar IPMA fasta på: Kompetens är bevisad förmåga att tillämpa kunskaper och/eller färdigheter samt i förekommande fall, visade personliga egenskaper.

Professionell projektledning består enligt IPMA av 46 kompetenselement som kan delas in:

- **METOD KOMPETENS** (Technical Competences) (20 st) Dessa element beskriver teknisk kompetens som specifika metoder, verktyg och tekniker som används för att nå framgång i ett projekt.
- **BETEENDE** (Behavioural competences) (15 st) (Personlig och social kompetens och egenskaper som individen behöver ha för att framgångsrikt kunna leda projekt).
- **ERFARENHET** (Contextual competences) (11 st) (Dessa element beskriver den kontext där projektet sker).

Källa: IPMA



	DEN LÄR UT POLSKA	STOPPAS FÖR BAKEN		SPELLOKALEN	KAN MÅN JUINTE MED KNÄNA		FÅR MÅNGA RINGAR	I DET FINNS MÅNGA KONTAKTER
	ÄR EN SOM ÄR NERE ETT GLATT STÄLLE		*					
					LASTA PÅ TÅNG			
	KAN RÖST VARA						EN VAR VIKTORIANSK	
	TAR SIG TON		EN TAM HETTE GÖRAN DEL AV PERS.NR					
	SERVERAR MADS						*	
	DEN DYKER NOG UPP EFTER DAGENS ARBETE	KAN KAMRAT VARA PÅ		TUNT LAGER	STAD OCH TON	DEN KAN SYS IN	OST-GRÄNNE	GAMMAT
		ÄTER RÖV-LYSTEN	FEMTON IBLAND					
								SVAVEL
								SKÄR
					MÅN I BOLAG FÄRDIGA FLICKAN		STRYPAS PÅ FRANSKA USELT	
	DE ÄR GRÖNA I SKIDA GREVEN			GOD BESKAF-FENHET ÄR REPLIKA	*			VITAMIN
								KAN PRICKAS
	UNDER KUNG	*		HYPO-KONDRISK FILMÄRE FÖRLAGA			HÖJD TILL SKYARNA	BLIR TILLTALAD SOM OBJEKT
				PURPLE-GILLAN GJORDE HUNSGAD		SPRATT		
						SITTER TAJT		DET FLY-TANDE FETTET
	SES MED VINOCH VATTEN		KALLAS OCKSÅ STJÄRNOR KYLMEDEL			ÄR FAST ITULLEN FLYTANDE VIRKE	*	KAN ERSÄTTA KISTA
								DRAG
	PRONO-MEN		SLÄKT HUVUD-FÖDA				VERKAR PÅ DJUPET	
					NÖDGAS NÄR LJUSET GÄR UPP			HALV DIAMETER ÄTER-PREFIX
						MÅNGEN I BELGRAD		
	SES MED ÄRSTA OCH VANTÖR		GAMMAL			GILLAR FORM PÅ BYRÄ KVÄVE	DEPPIG	
								*
	IDELIG-GARE				TVÄTT-STÄLLET			

Tävla och vinn!

Lös krysset och vinn fina priser. Lösningen består av de sex bokstäver som gömmer sig i de rutor som har en stjärna. Plocka ut bokstäverna och kasta om dem så att de bildar ett ord som finns i artikeln som anknyter till bilden. Skicka ett mejl med ordet till info@projektforum.se eller via post till Svenskt Projektforum, Svärdvägen 9, 182 33 Danderyd. Märk med Projektkrysset. Vi vill ha ditt svar senast den 10 april 2016.

As a member you get:

MEMBERSHIP FEE: 100 kr

COMPETENCE PACKAGE: 900 kr (ex moms)

The competence package is our collection name for our entire range of membership benefits.

INCLUDED IN THE MEMBERSHIP:

- 4 issues of the magazine Projektvärlden
- 4 issues of the magazine Chef
- Newsletters
- Project network
- Project meetings
- Discount on IPMA Certification
- Discount on the book National Competence Baseline (Framework for IPMA certification)
- Discount on the event Projektverktygsdagen
- Discount on the event Projektforum
- Discount on external fairs and seminars (total value: ca 8 000 kr/yr)



Keep an eye out for more offers on www.projektforum.se



SKA MÅNSKAP EN IPMA-CERTIFIERING PÅLUS MED DOPP	LED ÖVER LED	TALÄTT FÅ	TALA OREDIGT	P	TAL UTAN SLUT ANDRE	EN VAR RÖD-GRÖN	UT-REDARE	K
VAL	FIKA	ATLETER	DAL	ARM	RE	OG	SN	RA
H	A	R	K	V	I	T	T	E
U	D	D	E	P	Å	N	Y	Å
F	N	L	S	A	M	L	A	S
D	A	K	O	T	A	G	S	K
K	A	N	O	G	A	S	M	U
P	O	L	I	S	M	A	N	M
P	A	V	A	K	A	D	E	R
U	P	P	A	T	I	T	A	D
E	P	O	S	I	A	N	R	E
L	A	K	A	N	E	T	F	A

Markus var rätta ordet!

Right solution to the previous puzzle's crossword "Markus". The winner got a nice book package. In this number you can win by reading the article on pages 6-9 to get help with the solution.

BOOK FOR MEMBERSHIP PRICE

Att leda osäkra och komplexa projekt
Memberships price: 223 kr incl. VAT.
 Postage/franchise can be added.



POSTTIDNING B

Returadress:
Svenskt Projektforum
Box 3395
103 68 Stockholm



“Med Antura Projects har vi fått bästa tänkbara förutsättningar att strukturera och harmonisera vår projektverksamhet över hela världen.”

*Anna Johansson, Manager Project Office,
Husqvarna Group*



ANTURA
PROJECTS

Helhetslösning för **projekt-,
portfölj- och resurshantering**