

Projektleddning vs. Förändringsledning

Är inte förändringsledning något som projektledaren kan göra själv?

Föreläsning och workshop för Svenskt Projektforum

Den 15 februari 2017

Malin Nyman

malin.nyman@marmar.se mobil: 0768-31 89 64

Agenda

- Introduktion
- Vad är projektledning?
- Vad är förändringsledning?
- Projektledning vs Förändringsledning
- Diskussion – Kan projektledaren axla båda roller?
- Business case: Från produktorienterad till processororienterad på en svensk bank
- Diskussion

Malin Nyman – från strategikonsult till förändringsledare

- Arbetat som projektledare sedan år 2003
- Från strategikonsult till organisationskonsult och förändringsledare
 - Affärsutveckling
 - Verksamhetsutveckling
 - Processutveckling
 - Förändringsledning
- Arbetat med 40-tal SMEs som: Skeppshult, Nasaline, BSweden
- Arbetar med stora företag som PostNord, Vattenfall AB, Alfa Laval, ICA, Länsförsäkringar Bank, Preem, Sony Ericsson



- Egen företagare
- Projektledning, Förändringsledning och Chefscoachning
- ADKAR certifierad
- Change management certifierad
- Lean Six Sigma certifierad

Kontakt: [linkedin.com/in/malinnyman1](https://www.linkedin.com/in/malinnyman1)

Projektledaren har det övergripande ansvaret och fokuserar på projektmålen

- Projektledarens roll är att styra, leda eller koordinera aktiviteter och funktioner inom ett projekt
- Projektledaren har det övergripande ansvaret för hela projektet, vilket inkluderar projektgrupp, aktiviteter och förändringsledning
- Projektledare ser till att projektet uppnår uppställda mål avseende tid, kvalitet, ekonomi och aktiviteter



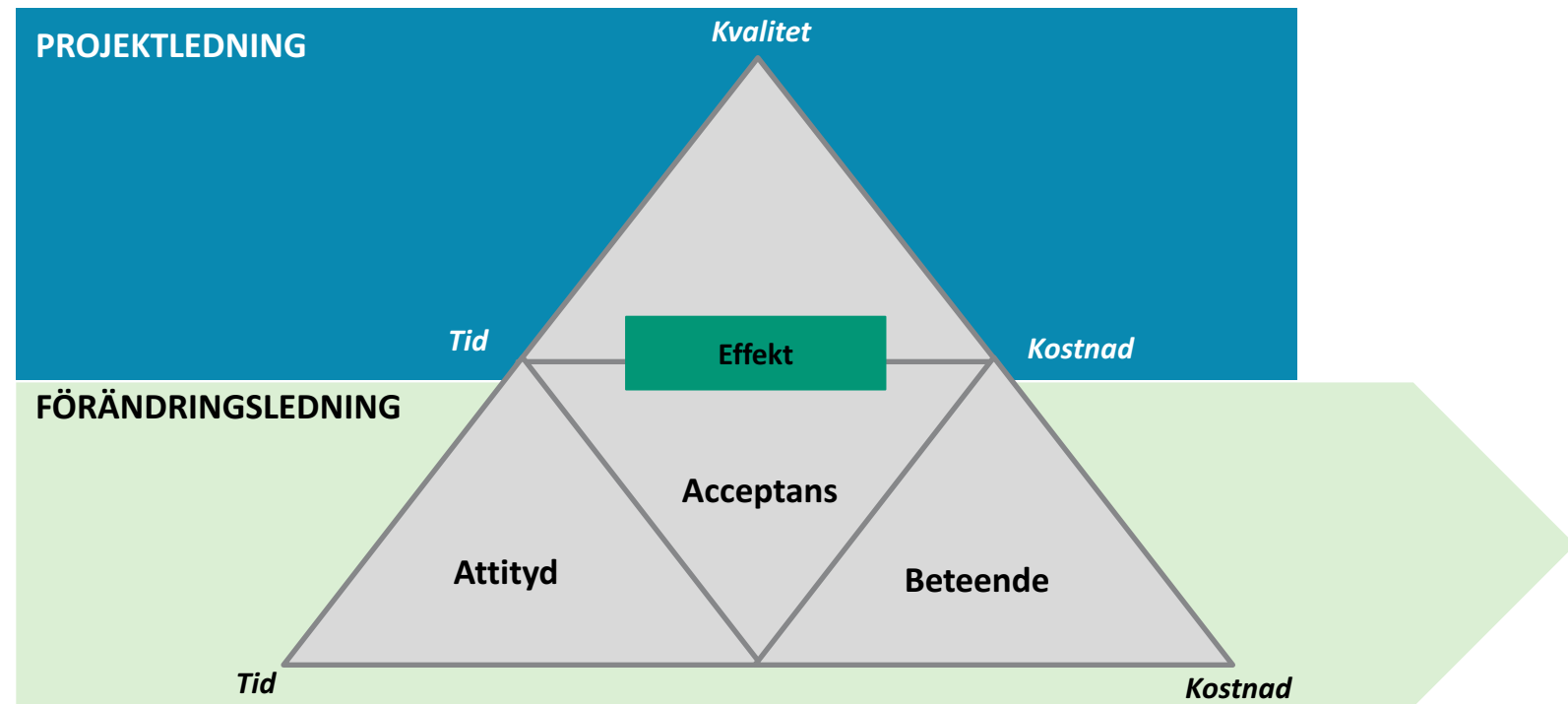
Förändringsledarens roll är att få förändringen att fästa på lång sikt och att arbeta mot projektets effektmål

- Förändringsledning - ett strukturerat tillvägagångssätt för att ledsaga medarbetare, grupper och organisationer från nuläget till ett önskvärt framtida läge
- Förändringsledning handlar mycket om att hantera människorna i organisationen genom att skapa förståelse, kunskap, attityd och ett beteende i linje med vad som ska göras på kort sikt och uppnås på lång sikt
- Förändringsledning fokuserar på projektets effektmål



Gränsen mellan projektledning och förändringsledning är inte knivskarp och det är inte ovanligt att projektledaren har båda rollerna

- Projektledning – övergripande projekt-och leveransansvar
- Fokus på projektmålen
- Förändringsarbete - få med sig medarbetarna för att förändringen ska bli bestående
- Förändringsledning pågår långt efter att projektmålet uppnåtts och projektet avslutats
- Fokus på effektmål



DISKUSSION

Kan projektledaren axla båda roller?

+ Vilka fördelar finns det med att projektledaren tar förändringsrollen?



- Vilka nackdelar finns det med att projektledaren tar förändringsrollen?

Från produktorienterad till processororienterad organisation

Utmaning

- Finansinspektionens nya krav på kartlagda processer ledde till ett omfattande processkartläggningsarbete
- Överlämning av processerna och ägas av verksamheten

Övergripande aktiviteter

- Utbilda och lära upp processägare
- Stötta i ytterligare kartläggning av processer
- Väcka intresse och engagemang för processarbetet i verksamheten
- Lägga grunden för en förvaltningsorganisation
- Informera och kommunicera processarbetet
- Sätta mål och riktning för det fortsatta arbetet fram till år 2018

Team:

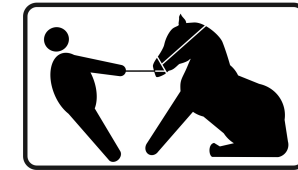
Projektledare 100%
Förändringsledare 100%
Processkonsult 1, 100%
Processkonsult 2, 100%
Processkonsult 3, 100%

Övergripande målbild maj 2015

- Alla medarbetare vet varför banken inför ett processororienterat arbetssätt
- Alla medarbetare har en gemensam bild av processkartan
- Det finns underlag för att kunna sätta mätbara mål för processarbetet i affärsplanen
- Det finns dedikerade processägare som tillsammans med processarkitekten driver processarbetet framåt

Projektet genomförde en stor mängd olika aktiviteter där förändringsledningen var en viktig del

- Kommunikationsplan – framtagande och genomförande
- Intressentanalys och motståndsanalys
- Informationsmöten med andra pågående projekt, avdelningar och medarbetare inom banken och Lean kontoret på koncernen
- Grundläggande processutbildning för gemensam förståelse
- Träning av Processägarna med ytterligare processkartläggningar
- Träning av Processarkitekt för förvaltning
- Skapandet av en interaktiv processkarta på intranätet
- Visuella aktiviteter i form av processfika och processvernissage
- Målformuleringar med Bankledningen, Styrgruppen, Processområdesansvarig och processägare



Intressentanalys och motståndshantering

Målformuleringar



Projektet uppnådde sina mål och förändringsledaren fick några bra lärdomar med sig

Resultatet

- Projektmålen och målbilden uppfylld
- Bankledningen och verksamheten arbetar nu med att ta fram mätetal och förbättringsåtgärder med sina processer och man har en plan fram till 2018 för vad man vill komma med processarbetet
- Dedikerade processägare med framtidsplaner för att utveckla sitt processarbete. En grundläggande processkunskap finns nu etablerad i organisationen
- Intresse och engagemang i organisationen finns etablerat för att fortsätta med processarbetet. De avdelningar av organisationen som inte var delaktiga i vårens processarbete har visat intresse för att komma igång med att arbeta med sina processer

Lärdomar

- Sätt tydliga projekt och effektmål med beställare och team OCH mät dem
- Bemanna teamet så att projekt och effektmål kan uppnås
- Lägg mycket tid på att förklara vikten av förändringsledningens roll i projektet och vilken effekt den kan få – hellre en gång för mycket än för lite





TACK!