



Kursportfolio

Projektleitung

Karim Kanji

IA-20

2022

Innehåll

1	Workshop 1:	4
a)	Process och projekt	4
b)	Avrundning	6
b)	Intressenter	6
c)	Equifinalitet	7
2	Workshop 2:	9
a)	Val av projekt	9
b)	Projektets konceptplanering	9
c)	Kristallisering av konceptet	11
3	Workshop 3:	12
a)	Deco-Case: Summering	12
b)	Projektnätverket	13
c)	Cynefin-modellen	16
4	Workshop 4:	17
a)	Deco-Case, Marks personlighet	17
b)	Diskussion om motivationer	18
c)	Jobb Design	19
5	Workshop 5:	19
a)	WBS	19
b)	Företräden och nätverksdiagram	21
6	Workshop 6:	22
a)	Identifiering av grupper i Deco-Caset	22
b)	Konflikter, tävling och konkurrens	22
c)	Personer i Deco-Caset	23
7	Workshop 7:	26
a)	Estimering	26
b)	PM Förberedning	27
c)	ProjectLibre	27
8	Reflektion	32
a)	Workshop 1:	32
b)	Workshop 2:	33
c)	Workshop 3:	33
d)	Workshop 4:	34
e)	Workshop 5:	34

f)	Workshop 6:	34
g)	Workshop 7:	34
h)	Summaring:	35
9	Källor	35

1 Workshop 1:

a) Process och projekt

a. Motiveringar

Ämne	Motivering: Projekt	Motivering: Process	Övriga kommentarer
Laga frukost	Flesta frågor kan ses som projekt beroende på skala, ifall man lagar för en stor folkgrupp frukost, kan det ses som ett projekt.	Att laga frukost för flesta är någonting som man gör dagligen och därmed blir de rutin och en process.	Frågan får en och tänka på planering och kostnad. Flesta planerar inte sin frukost väldigt mycket och därmed lutar frukostlagningen betydligt mycket mer mot en process och inte ett projekt
Studier på Arcada	Studierna på Arcada är planerade och väldigt tidskrävande, som är tydliga drag av ett projekt. Studierna kräver även en hel del planering. Studierna är unika och det händer inte många gånger i livet och detta tyder också på att studierna är ett projekt	För de allra flesta är studietiden en lång tid som tar många år. Under studietiden utvecklas man och blir bättre. Studierna kan variera och har inte en strikt deadline när du måste bli färdig. Studierna (speciellt IT) kan ses mera som en process av projekt. Varje kurs har sina egna projekt och deadlines. Men i stora drag är själva studietiden mer av en process eftersom den inte har klara begränsningar.	Studietiden går inte så klart att urskilja från projekt och process. Bästa beskrivningen jag kan ge är en process av projekt.
En solsemester	Flesta människor planerar relativt detaljerat vad de skall göra på en solsemester. Minimi kravet för en solsemester	Beroende på frekvensen och längden av en solsemester kan det ses som en process.	Också en svår fråga att strikt placera in i en kategori eller en annan, det finns många variabler som påverkar positioneringen av denna fråga.

	är att planera transport (flyg/tåg/taxi) samt övernattnig (hotell/dylik eller hos en bekant). Allt det kan ses som delar av ett projekt. Denna planeringsfas ytterligare understryks då man har barn eller tycker om att göra många olika saker på en solsemester som att gå å se på olika sevärdheter, Cruises osv. Alla dessa kräver planering (t.ex. transport/biljetter	Om man flyger utomlands och bor dit för 2 månader på hotell för att slippa bort en stund från jobblivet här i Finland kan det väl ses som en process. Under en så lång tid är knappast hela resan planerad. Desamma om man flyger på en solsemester flera gånger om året, finns det också debatt att se detta som en process eftersom det blir en rutin.	
Att söka jobb	Ifall ansökaren inte har en färdig CV, LinkedIn, portfolio eller en basansökning kan sökningen av jobb ses som ett projekt. Orsaken till detta är att då måste ansökaren anstränga sig väldigt mycket att få färdigt de olika komponenterna som krävs för en bra arbetsansökning.	Motsatsen till projekt motiveringen. Ifall ansökaren har färdigt de olika komponenterna kan det ses som en process att söka jobb. Det tar länge och det finns inte klara ramar för arbetsansökningen som en helhet.	Beror väldigt mycket på beredskapet av användaren och därmed också hur ofta användaren har gjort detta
Att bygga en brygga på familjens stuga	En sådan sak är ett relativt tydligt projekt. Det finns ett mål, en budget (oftast), det kräver planering och praktiskt verkställande	Det kan komma undantag som får byggandet att ta en lång tid, t.ex. om man gör allting själv och inte har en skarp plan om vad som skall göras och när, utan man istället gör i stunden så som det känns. Detta är kanske inte värst ändamålsenligt för att få en bra kvalité brygga dock.	En fråga som flesta antagligen skulle hålla med om att är mer ett projekt än en process

b. Avrundning

Frukost – Allra mest en process eftersom det sker dagligen och är rutin samt oplanerat.

Studier på Arcada – En process eftersom det är relativt oplanerat (i stora drag, man vet inte exakt vad som händer nästa period till exempel innan det händer), sker dagligen och är rutin. Består dock av mindre projekt.

En solsemester – Ett projekt eftersom det oftast är sällan man tar en solsemester och är väldigt planerat.

Att söka jobb – Beror helt och hållet på hur förbered ansökaren är. Om man har alla delmoment att göra på en gång är det ett projekt. Ifall det inte är bråttom och man har alla delar i skick (som CV eller portfolio) är det en process.

Att bygga en brygga – Ett projekt eftersom det kräver planering, tid och har tydliga ramar för vad som krävs. Detta händer också inte ofta i flesta människors liv och är därmed en unik händelse och därmed inte rutin.

b) Intressenter

Olkiluoto:

Vi valde Olkiluoto eftersom projektet har stor nationell signifikans. Olkiluoto skulle vara del av den kritiska infrastrukturen i Finland och är någonting som landet grovt behöver med tanke på elmarknaden. Rysslands invadering av Ukraina har bland annat förorsakat en katastrof i Europa på elmarknaden och prisen är skyhöga. Finland har varit relativt beroende av elimport och för att få landet mer självförsörjande skulle Olkiluoto spela stor roll.

Kunder	Leverantörer	Underleverantörer	Anda intressenter
Teollisuuden Voima Oyj (TVO)	Areva NP	Framatome	Säteilyturvakeskus (STUK)
➔ Pohjolan Voima Oy	Siemens AG	➔ Electricite de France	Finska staten

➔ Fortum Oyj		➔ Mitsubishi Heavy Industries	➔ Civilbefolkningen
➔ Fortum Power and Heat Oy		➔ Assystem	➔ Individer
➔ Helen – Oy Mankala Ab		ASEA	Mindre elbolag
➔ EPV Energia Oy		ABB	Alla företag i Finland (pga elpriser)
➔ Kemira Oyj		Japan Steel Works	
➔ UPM-Kymmene Oyj		Posiva Oy	
➔ Stora Enso Oyj			

c) Equifinalitet

Kundbetjäning har många dimensioner och i Case ACME får vi inte exakt reda på vad problemet är, endast att kundbetjäningen har varit dålig. För att förbättra kundbetjäningen föreslår ja följande;

- Alternativ 1: Analysera vad problemet har varit och ge utbildning till personalen med högre kvalitet. Med att analysera vad problemet är kan man direkt rikta personalens skolning för att motverka problemet.
 - Nackdel 1: Skolning för personalen är dyr eftersom det högst antagligen inte kan ske på jobbtid då personalen måste betjäna kunder hamnar man ytterligare betala extra för arbetarna att delta i skolningen därpå kostar det att skaffa en lärare eller expert för att skola personalen
 - Nackdel 2: Det är väldigt tidskrävande och kräver analys för att se om problemet fixade sig efter skolningen. Allting kräver mycket tid och dedikerade människor som tar itu med problemet. Det är viktigt att se till att skolningen faktiskt också hjälpte.
 - Fördel 1: Med extra skolning kan man nästan garantera att kundbetjäningen förbättras, speciellt då man hittat en vettig lärare eller expert inom området.

- Fördel 2: En högre kvalité skolning är permanent (så länge arbetaren hålls kvar). Det betyder att det är en relativt liten investering för att höja kundbetjänings nivån då det inte är temporärt. (kan också vara en nackdel ifall arbetaren kräver mera lön pga. skolningen)
- Alternativ 2: Ifall kundbetjäningsens brist är helt enkelt att det inte finns tillräckligt personal är en naturlig lösning att rekrytera mera kundbetjänare.
 - Nackdel 1: Det är dyrt att rekrytera nya människor till arbetet. Det måste räknas ifall det är värt. Oftast är ett bra rykte (pga. bra kundbetjäning) värt mera än en eller några arbetare (beroende på skalan av företaget).
 - Nackdel 2: Det kräver mycket resurser att skola upp de nya arbetarna vilket åter tar bort tid från de arbetare som borde ansvara för kundbetjäningen. Detta kan leda till en stor dipp i kundbetjänings nivån då de nya arbetarna skolas upp.
 - Fördel 1: En ökad styrka i personalen lättar allas tryck och stress och därmed gör det lättare för en arbetare att fokusera på sin kund, då den inte har 15 kunder i kö.
 - Fördel 2: En ökad styrka är en semi permanent ändring. Såklart ifall arbetare lämnar jobbet tappar man styrka men att rekrytera nya människor skapar också en bättre jobbatmosfär då arbetare har mindre stress och kan leda till att arbetare gärna hålls kvar på den nuvarande jobbspalten.
- Alternativ 3: Ifall den dåliga kundbetjäningen är på grund av dålig kvalité mjukvara inom företaget vore det smart att uppdatera mjukvaran och därmed förbättra kundbetjäningen.
 - Nackdel 1: Det är en stor process att uppdatera eller installera nya IT-system eller mjukvara. Det tar länge, är dyrt och är över lag en komplicerad process som kan gå fel på många platser.
 - Nackdel 2: Det är krävande att implementera ett existerande system in i företaget som det är. Oftast måst mjukvaran skräddarsys så att den passar med företagets verksamhet. Det betyder att personalen måste skolas i det nya systemet och alla dess skräddarsydda delar.
 - Fördel 1: Att uppdatera eller ändra mjukvara kan vara den avgörande faktorn mellan dålig och strålande kundbetjäning. Nuförtiden är allt digitalt och därmed ligger ofta en stor del av kundbetjäningen på nån slags digital

plattform. Om plattformen är smidig och effektiv blir också kundbetjäningen sådan och vice versa.

- Fördel 2: En ny mjukvara är en långtids investering och därmed kommer den förbättrade mjukvaran länge bidra till en ökad kvalité inom kundbetjäning.
- Det bästa alternativet är såklart det som är mest effektivt i att fixa problemet. Från egen erfarenhet skulle jag välja alternativ 2. En större arbetskraft är väldigt ofta rätta svaret på många olika situationer. Det är väldigt många branscher som lider av underbemanning och det leder till en ond cirkel inom företaget. Ond cirkeln sker på grund av att arbetar är stressade och de har för mycket att göra vilket kan leda till att alla uppgifter blir jobbiga att göra. Ifall arbetsbelastningen vore mindre, skulle det leda till att de uppgifter som arbetarna hamnar göra, görs med mera motivation och glädje. Nackdelarna är såklart relevanta, det kostar väldigt mycket att ha mera arbetare. Men om företaget har så mycket kunder att det helt enkelt inte klarar av mängden med nuvarande personal, är det måsta på att rekrytera nya arbetare.

2 Workshop 2:

a) Val av projekt

Jag valde Apotti som projekt eftersom det angår väldigt stor del av populationen och har stor betydelse inom hälsovården. Apotti fungerar som ett informationssystem för befolkningens sociala och sjukvårds personuppgifter. Projektets mål är att kombinera social- och vårdinformation i ett och samma system. Apotti används inom Nyland men med stort fokus på huvudstadsregionen (HUS). Från bekanta har jag också fått höra mycket kritik av Apotti. På grund av dessa bekanta har jag därmed också bra resurser och anekdoter angående Apotti.

b) Projektets konceptplanering

- 1) Målgruppen för Apotti är hela sjukvårdssektorn inom huvudstadsregionen. Det vill säga att målgruppen är bland annat läkare, sjukskötare, terapeuter osv. Systemets huvudsakliga funktion är att skapa ett system som man lätt kan navigera och leta upp all den kritiska fakta man behöver som en professionell innanför sjukvård för att bäst kunna sköta sin patient, detta kan vara allt från medicinering till operationer. Eftersom

målgruppen är arbetare inom hälsovårdsbranschen är det viktigt också att systemet har alla funktioner som en till exempel sjukskötare behöver under en normal arbetsdag. Då man diskuterar Apotti projektet måste man också såklart nämna Maisa som är Apottis portal för civila befolkningen eller så att säga ”kundernas” portal. Målgruppen för Maisa är såklart då ”normala” människor som kanske inte behöver lika djupgående fakta som en sjukskötare, men skall ändå lätt kunna navigera programmet och hitta den information som är viktig om en själv. Målgruppen är alltså då precis alla som bor inom huvudstadsregionen. För att logga in till portalen krävs såklart bankidentifikation så målgruppen är inte nödvändigtvis små barn eller unga tonåringar utan isfall ser vårdnadshavarna barnens information via Maisa. Jag frågade min ena bekant och han sade att efter man fyllt 10 år gammal kan man tillsammans med vårdnadshavaren skapa ett s.k. eget konto, har inte kollat upp dock om detta stämmer.

System	Målgrupp	Egenskaper	Preferenser
Apotti	Alla arbetare inom sjukvårdssektorn i huvudstadsregionen (HUS) och Nyland	-	-Lätt att navigera -Djup gående klinisk information om kunden -Passande funktioner och allt dylikt som en arbetare behöver
Maisa	Befolkningen inom huvudstadsregionen (och Nyland)	Till största delen alla som är myndiga, trots att det går att skaffa egen Maisa innan man fyllt 18.	-Lätt att navigera -Simplifierad och lättförståelig kritisk information -Passande funktioner för att få fram dokument eller andra personuppgifter som kunden kanske måste printa ut eller få tag på

- 2) Som det nämndes i materialet för workshop 2, börjar vi med att definiera effektmålen för 3 olika parter, kunden/beställaren, leverantören och slutanvändaren.
 - a. Kunden/Beställaren: Finska staten (städerna => Helsingfors, Vanda, Grankulla, Kervo och Lovisa mm.)
 - i. Effektmål: Skapa ett enhetligt system både för arbetare inom sjukvårdsbranschen och för befolkningen inom Nyland. Systemet fungerar som ett modersystem och kombinerar många mindre system

och skall därmed göra många aspekter inom branschen lättare. Med samma sparar antagligen implementeringen av systemet pengar på långsikt.

b. Leverantören: Epic Systems och utvecklaren Oy Apotti Ab.

i. Effektmål: Skapa ett system så effektivt kombinerar flera mindre system. Göra två portaler för systemet, en för arbetarna och en för civila befolkningen. Systemet skall vara smidigt, problemfritt, användarvänligt och skapas så billigt som möjligt.

c. Slutanvändaren: Arbetarna och befolkningen inom Nyland

i. Effektmål: Ett pålitligt system som uppfyller alla behov eller krav som man som arbetare inom branschen kan behöva för sitt dagliga arbete. Systemet skall vara säkert, både med tanke på cyber säkerhet och därmed också med tanke på GDPR.

3) För att göra en bättre koncept planering skulle man behöva mera info än vad wikipedia eller Apottis egna sidor kan erbjuda. Det krävs extensiva undersökningar om UX-UI, budgetering, demografisk undersökning etc. för att kunna göra en konceptplanering som tar allting i beaktan.

c) Kristallisering av konceptet

De olika nivåerna så som jag skulle beskriva dom:

Första nivån:

Elevator pitch eller ”grundtanken” med Apotti är ungefär:

”En smidig och användarvänlig mjukvara som kombinerar mindre system till ett säkert, enhetlig och pålitligt system för sjukvårdsbranschens arbetare samt för befolkningen i Nyland”

Andra nivån:

En alldaglig förklaring av konceptet:

”Apotti erbjuder en centraliserad plats för patientens personuppgifter, klinisk historik, medicinering mm. Detta gör det lättare för vård-personal att snabbt och smidigt kolla upp kritisk fakta som behövs för att på bästa sätt kunna ta hand om patienten. Systemet har också en portal för befolkningen inom Nyland och HUS, portalen erbjuder liknande data för kunden

men med större fokus på sådan fakta som är kritisk för en själv som en icke professionell inom vård.”

Andra nivån:

En detaljerad beskrivning av konceptet

”Apotti är ett modersystem som kombinerar eller strävar till att kombinera och integrera ca 200 olika mindre system. Med att ha ett enhetligt system för Nyland sparar staten och andra parter på kostnader som kommer med att konstant bolla med olika system. Ett sådant system lättar arbetarnas och befolkningens dag med att minska mängden resurser det krävs för att få specifika dokument eller personuppgifter. Apotti är statens sätt att modernisera och utveckla hälsovården inom Nyland och därmed öka välfärden samt spara pengar med samma.”

Att jobba med de olika nivåerna gjorde det betydligt mycket lättare att se på olika djup av projektet. Med att se på konceptet på detta sätt klargjorde det vad som är central eller viktigt för olika parter inom projektet. Apotti är en såpas stor helhet och med hjälp av de olika nivåerna kunde man lättare dekonstruera helheten till mindre segment eller områden och därmed lättare fokusera på de enskilda delarna.

3 Workshop 3:

a) Deco-Case: Summering

Konceptet i en mening:

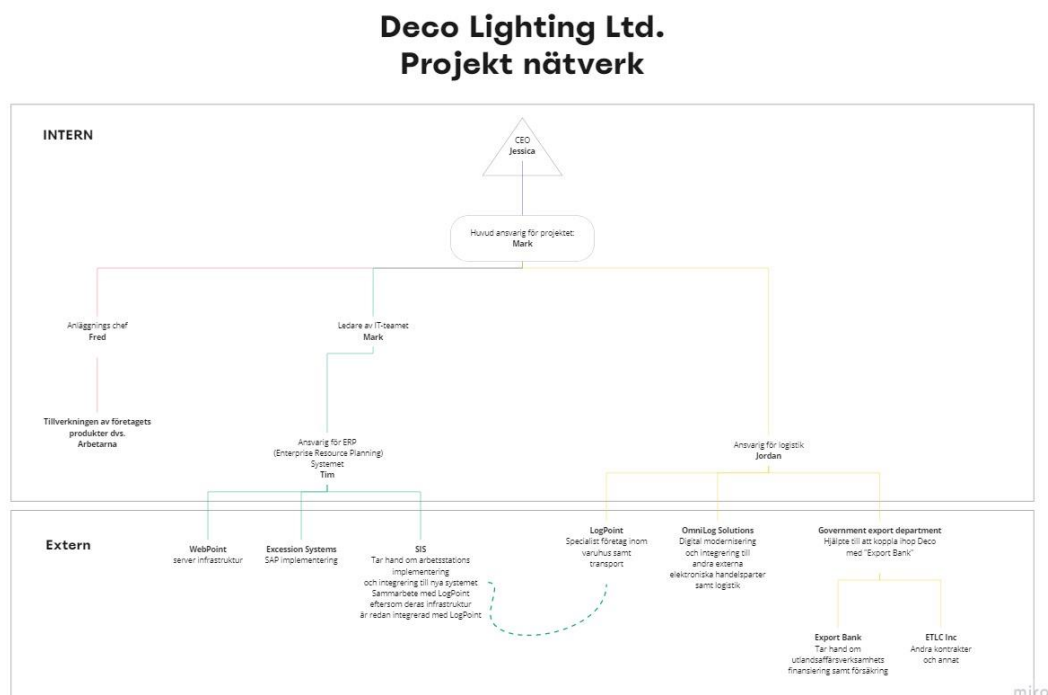
Företaget planerar att förflytta försäljningen online, det vill säga, att börja sälja direkt till konsumenten och andra företag, detta kräver dock en omstrukturering av många aspekter inom företaget.

Tre centrala effektmål:

- 1) Förflytta majoriteten av försäljningen online för att öka intäkter med att få en större målgrupp samt direkt kontakt med individuella kunder. Med att också börja sälja online diversifierar företaget sina intäkts kanaler och därmed skapar en starkare ekonomi för företaget.

- 2) Att modernisera företaget för att hålla kapp med konkurrenter som andra lampföretag i bland annat Kina. Att modernisera företaget innebär två saker:
- Att integrera en ERP ("Enterprise Resource Planning") system. Systemet skulle innehålla, produkter, råvaror, monterings processen, processbeskrivning samt en real-tid uppdatering på hur färdig en beställning är.
 - Integrering eller justering till en olik logistisk filosofi s.k. Just-In-Time logistik. Eftersom kunder köper online, till stor del, baserad på impulser betyder det att företaget måste snabbt kunna hantera beställningen, dvs. ta emot beställningen, starta produktion, montera produkten och skicka den i väg så snabbt som möjligt, helst inom 24 timmar. Detta görs för att minska tiden företaget har löst kapital bundet i osålda produkter, samt minskar chansen för kunden att ångra sig eftersom hen får produkten snabbt.
- 3) Inte värst förvånansvärt är det att företaget vill att alla dessa processer och effektmål skall leda till det ultimata effektmålet, att spara pengar samt maximera vinster. Med att införa nya system samt med att förändra strukturen av produktion och försäljning kan företaget stiga från dess nuvarande stagnerad ekonomi till ett företag som faktiskt växer.

b) Projektnätverket



Obs! zooma in till ca 250% för att kunna läsa informationen på bilden (Deco nätverk)

Tabell över intressenterna:

Namn	Intern / extern	Intresse	Inflytande
Jessica	Intern	Expandera företaget samt öka vinsten.	CEO
Mark	Intern	Framgång för företaget eftersom det leder till personlig utveckling samt högre lön och merit	Ledare för projektet samt IT chef
Fred	Intern	Vill att företaget skall fortsätta på samma spår som den har tidigare, motstår idén att förflytta försäljningen online. Naturligtvis bryr han sig också om personlig framgång och merit	Anläggnings chef, förman till Mark och Jordan
Monty	Intern	Personlig utveckling samt högre lön och merit	Försäljningschef
Jordan	Intern	Har jobbat sig uppåt från att vara begraven i Freds organisation, till att ha en vettigare position, dock ännu underordnad till Fred. Personlig utveckling samt högre lön och merit	Ansvarig för logistik, samarbetar med flera externa parter - LogPoint - OmniLog - Government export department
Tim	Intern	Personlig utveckling samt högre lön och merit	Ansvarig för ERP, hjälper Mark med projektet
Jeff	Intern	Personlig utveckling samt högre lön och merit	Assistent för Jessica
Lizzie	Intern	Personlig utveckling samt högre lön och merit	Receptionist
Justin	Intern	Expandera företaget samt öka vinsten. Personlig	CFO

		utveckling samt högre lön och merit	
Carlotta	Intern	Expandera företaget samt öka vinsten. Personlig utveckling samt högre lön och merit	Chef för designavdelningen inom företaget
Johnny	Intern	Personlig utveckling samt högre lön och merit	Underordnad till Fred, lojal till Fred och hans åsikter
Stella	Extern	Betalning för hjälp hon erbjöd företaget	Jessicas vän från universitetet
WebPoint	Extern	Deco fungerar som en kund för företaget därmed pengar	Styr serverinfrastruktur
Excession Systems	Extern	Deco fungerar som en kund för företaget därmed pengar	SAP implementering
SIS	Extern	Deco fungerar som en kund för företaget därmed pengar	Tar hand om arbetsstations implementering och integrering till nya systemet.
LogPoint	Extern	Deco fungerar som en kund för företaget därmed pengar	Varuhus & transport
OmniLog Solutions	Extern	Deco fungerar som en kund för företaget därmed pengar	Integrering till andra externa elektroniska handelsparter samt logistik
GED	Extern	Fungerade som en hjälpande resurs, dock antagligen inte gratis	Hjälpte till att koppla ihop Deco med "Export Bank"
Export Bank	Extern	Deco fungerar som en kund för företaget därmed pengar	Tar hand om utlandsaffärsverksamhets finansiering samt försäkring
ETLC Inc	Extern	Deco fungerar som en kund för företaget därmed pengar	Andra kontrakter mm.
Kunden	Extern	Vill ha Decos produkter snabbt	Kunden är företagets a och o. Utan kunder

		vid beställning samt hoppas på en kvalitét produkt som motsvarar förväntningarna samt priset och är betydligt bättre än ett billigare alternativ från Kina	kommer företaget att gå i konkurs
Staten/kommunen	Extern	Vinst för företaget eftersom det hämtar trafik till landet/kommunen vilket allt leder till välfärd i form av skatter	T.ex. Skatter
Konkurrenter	Extern	Hoppas på att företaget gör dåligt ifrån sig för att minska på konkurrenter	Pris, kvalitét samt hur smidigt företagen sköter beställningar. Ju bättre konkurrenterna sköter allt detta påverkar hur Deco agerar

Observationer:

Under kartläggningen började jag märka att det faktiskt finns väldigt många intressenter inblandat i projektet och med företaget, men än jag ursprungligen ville minnas. Då man läser Case texten blir det lätt att man inte märker individuella parter innan man kartlägger dem. En annan observation är att många intressenter har liknande mål eller intressen, till största delen är ju intressena för de enskilda intressenterna egen vinst eller framgång.

c) Cynefin-modellen

- i) Cynefin modellen är en metod för att kategorisera olika typer av beslutsfattande. Då vi analyserar Deco-caset enligt cynefin kommer man snabbt fram till att det är frågan om ett "komplicerat" koncept. Definitionen för ett komplicerat problem är ungefär följande: Det är inte tydligt hur man skall exakt agera gällande projektet. Det lönar sig att använda olika sorters metoder för att få en bättre förståelse för situationen samt vad projektet skulle kräva. Exempel på sådana metoder är att samla in data, göra för undersökning, använda sig av olika konsulter och få deras feedback, samt feedback från andra medlemmar i projektet. Som sagt är Deco-caset ett komplicerat koncept eftersom osäkerheten är stor för hur de olika aspekterna inom projektet skall lösas. Naturligtvis är konceptet inte så

entydigt, det finns också aspekter som tyder på ett mera komplext problem. Alla parter för IT-avdelningen samt för logistiken är relativt medvetna om kontexten samt vad projektet innebär för företaget och därför har alla dessa intressenter kunna hjälpa Deco väldigt bra med deras projekt. Eftersom företaget inte har gjort mycket förstudier leder det till att det möjligtvis kan uppstå flera problem under projektets lopp (eller under projektplaneringens lopp).

- ii) I projektets begynnelse tycker jag att metodologin var relativt traditionell (med andra ord följer vattenfallsmetoden. I början definierades det ett mål sedan startas planeringen: Start -> Planering -> Implementering -> Avslutning. Snabbt under projektets planeringsfas märktes det att det inte så lätt går att implementera en online shop till företaget utan att omstrukturera och integrera andra system. Vilket leder till att projektet tar en mera agile sväng. Då projektet växer i storlek och komplexitet krävs det mera iterativa lösningar för att kunna på bästa sätt hitta svar på frågorna som uppstår.

4 Workshop 4:

a) Deco-Case, Marks personlighet

Mark Masters verkar som en väldigt självständig, stolt, självsäker och ambitiös individ. Eftersom han redan innan projektet ansvarade för IT-avdelningen och hade jobbat för Deco redan i 12 år, tyder det också på att han är lojal och dedikerad till företaget. Hans långa tid hos Deco förklarar också varför Jessica ville att han skulle leda projektet. Han satsar mycket på sitt arbete med att till exempel på fritiden läsa böcker eller annan info om hur han skulle bättre kunna prestera i projektet. Eftersom hans tid på Deco har varit lång, kan det antas att han bryr sig också om hur väl det går för Deco som företag. Hans egen merit, erfarenhet och kompensation är beroende av hans prestationer som IT-chef samt projektledare och därför motiveras han av att göra bra ifrån sig samt se till att företaget lyckas. Mark blir inte endast påverkad av hans interna prestations vilja, han vill också bevisa för hans kollegor att han klarar av projektet och alla problem som uppstår. Jessica har satt projektet i Marks händer vilket betyder att han vill lyckas för att bevisa till Jessica att projektet är i rätta händer. Mark har också respekt för sina andra kollegor och för dem vill han visa att han är en duglig ledare av projektet. För människor som motstår projektet till exempel Fred, vill han bevisa att han kommer att klara av att göra projektet bra och att det kommer leda till att Deco ökar vinst.

Mark förväntar sig antagligen också vissa sociala belöningar med att prestera bra som projektledare. Med att bevisa att hans ambitiösa karaktär lyckas med ett projekt som är i grund och botten, väldigt ambitiöst, ger det till honom ett visst status av en person som siktar för månen och faktiskt landar på den. Det är också bra merit på Cv:n att ha lyckats med ett såpas stort projekt ifall han eventuellt vill söka sig till andra jobb.

b) Diskussion om motivationer

- i) Personligen anser jag mig själv som ambitiös och villig att lära mig nya saker. Som princip har jag alltid villa göra bra ifrån mig vore det skola, jobb eller andra saker (som till exempel i militären). I skolan satsar jag hårt på att få bra vitsord och hoppeligen med hjälp av detta söka mig vidare till ett magisterprogram. Jag är relativt organiserad och orkar dra mig själv i kragen då det gäller. Jag blir också motiverad av motion och tränar på gymmet 4 gånger i veckan och har ett stort intresse för kroppsbyggandet. Eventuellt skulle jag ville starta egen firma för att mitt mål i livet är att vara min egen förman.
- ii) Eftersom jag är relativt ambitiös och siktar på att eventuellt ha egen firma, skulle jag säga att jag skulle passa som en förman. Jag har redan lite erfarenhet från militären vart jag fungerade som plutonchef i hur det är att leda människor. Summerat är det ju såklart väldigt svårt, men från militären och andra förmans uppgifter jag haft, har jag fått bra feedback. Man blir såklart inte en förman på en natt. Tills vidare skulle jag villa jobba inom brunchen på ett jobb som intresserar mig och på sidan om ha ett projekt på av jag är passionerad och driven av och eventuellt förvandla det till en business idé. För att jag är driven och vill göra bra ifrån mig samt samla på erfarenhet har jag passat bra i sådana uppgifter som jag har haft hittills inom jobb livet. Just nu jobbar jag med datacenterinfrastruktur med dokumenterings uppgifter.
- iii) Motivationerna går väldigt mycket hand i hand med mina studier på Arcada. Mina drömmar och mål är beroende på hur bra ja presterar och därmed lär mig. Utan en bra kunnighet inom branschen ser jag inte det som möjligt att kunna starta en firma som effektivt uppfyller en specifik nisch. Jag har alltid sett det som att om man inte har en superidé är det bra att ha en viss yrkeskunnighet och kombinera en viss nisch från ens bransch för att sedan skapa en firma på det. Mina studier betyder väldigt mycket för mig, efter Arcada kommer jag att söka till Aalto och

ifall jag inte kommer in på deras magisterprogram söker jag antagligen till Åbo Akademi för att bli diplom ingenjör.

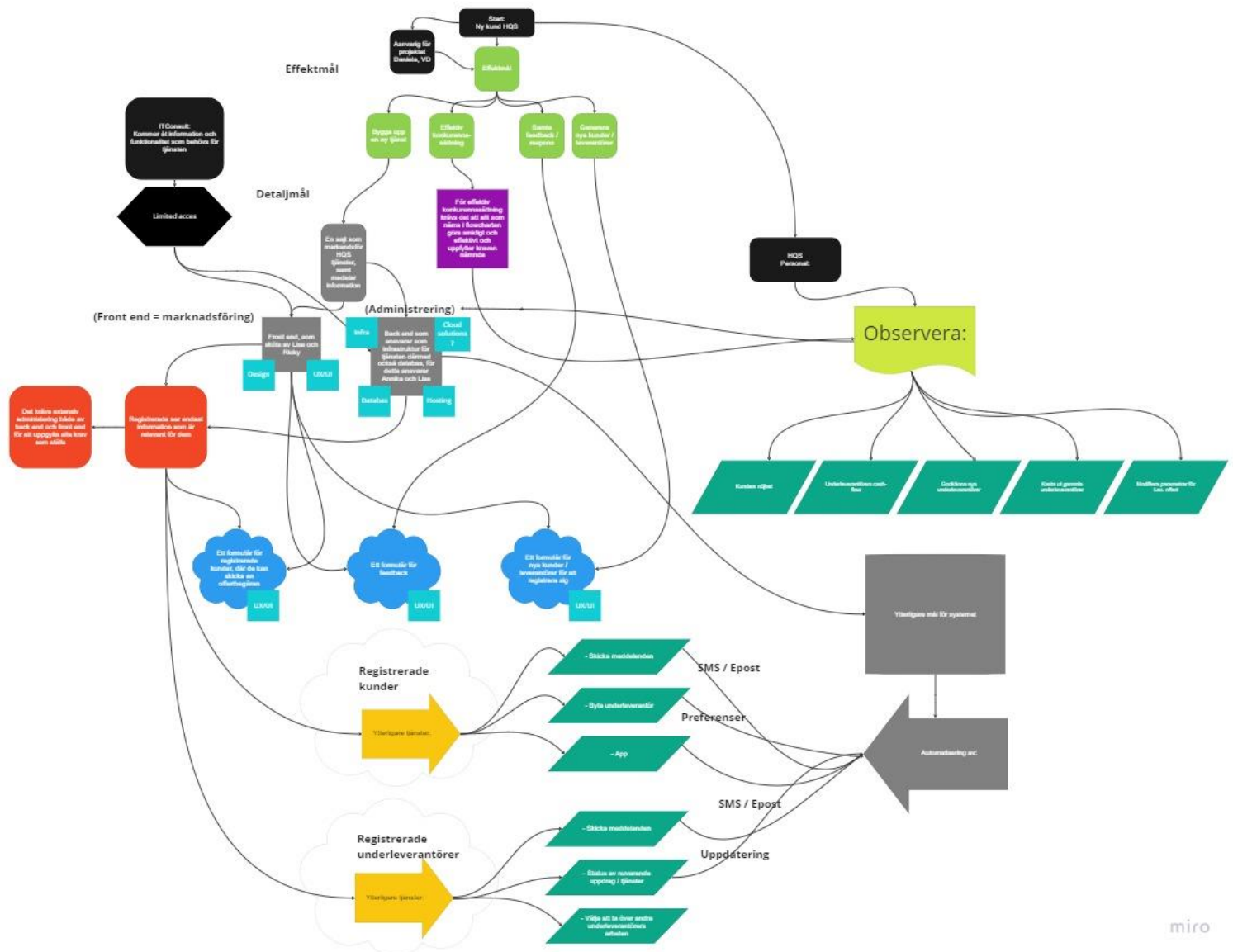
c) Jobb Design

- i) Det är såklart svårt att nämna alltför specifika saker som kunde få olika kurser mera motiverande eftersom varje kurs avviker väldigt mycket från en annan. Ytterligare motiverar olika saker olika slags människor, vissa tycker kanske om ett stort arbete i slutet av kursen och vissa tycker om mindre del moment istället för ett stort slutprojekt. Personligen tycker jag att det beror väldigt mycket på kursen, i flesta IT- kurser tycker jag att det har passat väldigt bra att ha några projekt under kursens lopp (2-3). Det hjälper en att hålla bättre koll på ens egna prestationer under kursen samt minskar sannolikheten för prokrastinering eftersom man hela tiden har mindre deadlines. Jag kan inte kommentera värst mycket på denna kurs eftersom mitt deltagande i lektionerna samt workshopparna har varit nästan noll. Under vissa kurser tycker jag också att det har passat väldigt bra med några små förhör. Detta ger också till eleven något att satsa på som inte väger värst mycket på kursvitsordet. Det är också ett bra sätt att mäta hur bra man själv hänger med i kursen.
- ii) Jag tror att det till en viss mån går att optimera ett jobb som passar många människor som kanske inte ursprungligen trodde att jobbet i fråga skulle passa dem. Dock tror jag inte att det går att optimera ett jobb att passa för alla. Människor är så olika och tycker om så olika saker, samt hittar motivation från så många olika aspekter i livet att jag ser det som omöjligt att kunna optimera ett jobb för alla.

5 Workshop 5:

a) WBS

- i)



Obs! Eftersom kvalitén på bilden är såpas dålig, delar jag länken till min Miro board för att kunna se på boarden med bättre kvalitet:

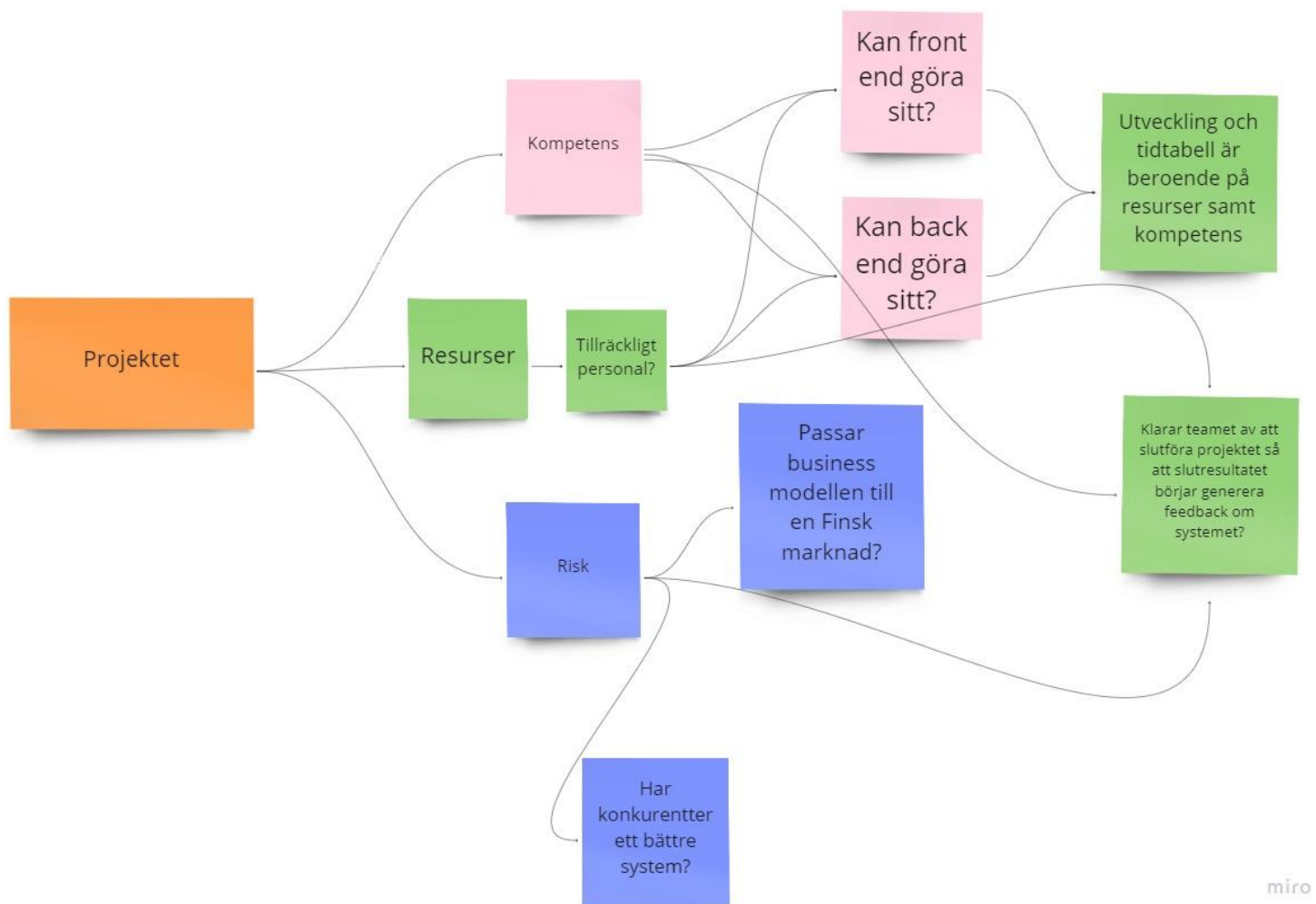
https://miro.com/app/board/uXjVOWOU-M/?share_link_id=927223632420

Meddela mig ifall detta inte fungerar!

- ii) Det var väldigt krävande att göra en WBS för första gången med kravet på 40+ punkter speciellt eftersom konceptet WBS inte är väldigt klart för mig. Jag försökte mitt bästa att ta i beaktan alla effektmål, detaljmål och mindre delmoment, jag lämnade också bort onödigt smått för att minska "klott" på illustrationen.

b) Företräden och nätverksdiagram

i)



- ii) Från beskrivningen av projektet verkar det som ett väldigt stort och komplext problem. Jag tror att de snabbt kommer att märka att bemanningen för projektet är på tok för liten. Att integrera en ny kund in till en ny marknad i ett nytt land är inte än liten sak, speciellt då front end inte får någon form av startpunkt utan måste göra allting från grunden upp. Jag tror också att projektet kommer att behöva mer resurser i form av kapital för att hyra olika konsulter för att tackla nya saker som t.ex. hur man kan på ett effektivt sätt marknadsföra för finska befolkningen, forskning av målgrupper osv.
- iii) Nästa steg i forskningen skulle vara att kartlägga de olika delmoment och ställa frågan: Räcker våra resurser till att nå målen som har blivit satta? Jag har en känsla att det finns många delmoment som inte är tänkta ut från början till slut. Riskanalysering, vad allt kan gå fel? I ett projekt där det inte har tänkts ut varje

delmoment grundligt, finns det också en stor risk för problem att uppstå på oförväntade platser.

6 Workshop 6:

a) Identifiering av grupper i Deco-Caset

- i) Som helhet är projektet väldigt mångfacetterat och innehåller många team och grupper. Alla representanter som har någonting att göra med projektet jobbar alla tillsammans som ett team för att nå ändresultatet av ett fungerande företag som har en stor del av sin försäljning online samt infrastruktur som stöder detta. Under vissa representanter finns sedan en grupp, t.ex. arbetare som sedan gör manuellt arbete till exempel under Fred finns hela verkstadens arbetare som faktiskt bemannar maskineriet och ser till att produkterna produceras och monteras. Inom Deco finns också andra grupper. Företag har naturligtvis ett styrelseorgan som styr och ställer företagets framtida riktning och stora beslut. Sen är såklart hela företaget en grupp i sig, med tanke på anda samt gemensam motivation att se till att företaget gör bra ifrån sig. Sen finns det också mindre grupper, till exempel Jordan har mycket kontakt med externa parter till projektet och Jordan plus dessa parter kan ses som en grupp och helhet som uppfyller ett specifikt mål, i detta fall logistik. De samma är det för Mark och hans IT-Team var Tim är i kontakt med andra externa parter.

b) Konflikter, tävling och konkurrens

- i) Eftersom Deco är ett företag med många dimensioner tänker jag analysera frågan om konflikter, tävling och konkurrens från olika nivåer:
 - 1) **Företagsnivå:** För att bli större spelare inom marknaden vill Deco expandera till online försäljning. Detta skapar en större konkurrenskraft för andra företag till exempel lampproducerarna i Kina och eller andra liknande företag. Företaget är alltså hela tiden i konkurrens med andra liknande företag inom denna marknad. Företaget kan också ha konflikter med andra företag vore de

sig lagliga konflikter eller sociala konflikter t.ex. mellan ägarna av företagen, dock tas detta inte upp i Case texten, men som en påpekning pratades det nog om juridiska konsulter som företaget måste ta kontakt med. Det kan också finnas interna konflikter i företaget t.ex. om företagets arbetare inte tycker om ledningen eller ägaren, det verkar dock inte vara fallet i denna Case.

- 2) **Grupp / teamnivå:** Med tanke på Mark som projektledare verka det, inte iallafall enligt texten, vara stor konkurrens på vem som skulle leda projektet. Jag tror att i många fall, i olika företag kan detta ske att det finns många som har sina ögon på en projektlednings position.

På denna nivå finns det några konflikter som bland Fred samt hans kollegor och de andra parter i projektet. Fred motstår kraftigt projektets mål och det skapar problem eftersom han leder en kritisk del av företaget. Utan Freds entusiasm kan det leda till stora fallgropar under projektets lopp. Med mera förundersökning och ”bevis” på att idén faktiskt kommer att fungera skulle det eventuellt kunna övertyga Fred om att projektet är värt att genomföra.

Internt sker det konkurrens i en viss mån speciellt ifall olika människor siktar för olika positioner, till exempel Jordan som var gömd inom Freds organisation. Han visa sig som kunnig och ambitiös och blev eventuellt ansvarig för logistiken gällande nya projektet.

- 3) **Individnivå:** individnivån påminner lite om grupp nivån eftersom grupperna/teamen är relativt små och därmed är gruppdynamiken långt baserad på de några individer som finns. Det verkar som att gemenskapen är bra bland individer och deras relationer verkar relativt bra (med undantag av Fred). Jag ser det inte som att det sker många konflikter eller dylikt bland individer.

c) Personer i Deco-Caset

- 1) **Jessica** är den tydliga matriarken i företaget. Det hon säger går (så länge det inte måste röstas på) hon är själv säker i sina val (som till exempel att nämna Mark som projektansvarig och hon litar på sina kollegor. Hon har alltså väldigt mycket makt både på grund av hennes personlighet samt hennes position som CEO.

a. French & Raven:

- i. Förmågan att belöna: Hög

- ii. Förmågan att tvinga: Relativt hög
- iii. Förmågan att hänvisa till position: Hög
- iv. Att vara idol: Hög
- v. Att vara erkänd expert: Låg, en bra ledare för ett företag vet att hen inte är expert på de olika processerna inom företaget. Dock är en bra ledare expert på att hitta människor som är expert på allt som ledaren inte kan vara expert på.
- vi. Att ha information: Medium, Jessica måste inte ha all information inom företaget. Som CEO ansvarar hon för vision, förmansuppgifter, samt att se till att de olika teamen inom företaget hålls sams och klistrade ihop.

2) **Mark** är en självsäker individ med mycket kunnighet om företaget på grund av hans involvering i firmans IT-Infra samt hans långa tid hos företaget. Han är också projektledare och med det kommer mycket makt.

a. French & Raven

- i. Förmågan att belöna: Medium, Mark kan inte utan konsultering med Jessica nödvändigtvis belöna väldigt mycket
- ii. Förmågan att tvinga: Medium, speciellt för hans underordnade
- iii. Förmågan att hänvisa till position: Medium, projektledare, teamledare
- iv. Att vara idol: Medium plus. Mark är en person som jag tror många skulle vill vara
- v. Att vara erkänd expert: Hög, eftersom han jobbat länge i företaget inom IT
- vi. Att ha information: Hög, som projektledare måste Mark hela tiden ta in information och styra samt besluta.

3) **Fred** är en individ som är fast i sina åsikter och har mycket ansvar för företagets liv och blod, verkstaden.

a. French & Raven

- i. Förmågan att belöna: Medium, Fred kan inte utan konsultering med Jessica nödvändigtvis belöna väldigt mycket
- ii. Förmågan att tvinga: Medium, speciellt för hans underordnade
- iii. Förmågan att hänvisa till position: Medium, teamledare

- iv. Att vara idol: Låg. Fred är tror jag en person som inte värst många vill vara som. Han är inte öppen till nya idéer och lyssnar inte på andra värst omtänksamt
 - v. Att vara erkänd expert: Hög, eftersom han jobbat länge inom verkstaden och är teamledare.
 - vi. Att ha information: Medium, som teamledare tar Fred in information varje dag från sina underordnade och på basis av denna information gör han beslut samt för feedback till styrelsen.
- 4) **Carlotta** leder designbyrån. Från texten verkar hon som att hon är kunnig inom sitt jobb och verkar vara omtyckt.
- a. French & Raven
 - i. Förmågan att belöna: Medium, Carlotta kan inte utan konsultering med Jessica nödvändigtvis belöna väldigt mycket
 - ii. Förmågan att tvinga: Medium, speciellt för hennes underordnade
 - iii. Förmågan att hänvisa till position: Medium, teamledare
 - iv. Att vara idol: Medium. Carlotta verkar vara omtyckt men jag har inte fått en värst bra bild av henne av texten. Hon verkar dock kunnig inom sitt område
 - v. Att vara erkänd expert: Hög, eftersom hon jobbar som teamledare för designbyrån.
 - vi. Att ha information: Medium, som teamledare tar Carlotta in information varje dag från sina underordnade och på basis av denna information gör hon beslut samt för feedback till styrelsen. Hon styr till en viss del också firmans brand och utåtriktad vision/marknadsföring.
- 5) **Justin** är CFO och är del av styrelsen. Jag har inte fått en bra bild av Justin men helt tydligt kan han sin grej.
- a. French & Raven
 - i. Förmågan att belöna: Hög, Justin är CFO och kan därmed belöna relativt väl
 - ii. Förmågan att tvinga: Hög, speciellt för hans underordnade
 - iii. Förmågan att hänvisa till position: Hög, CFO
 - iv. Att vara idol: Medium. Han säger vad han tycker och kommenterar på saker samt är involverad i firmans framgång
 - v. Att vara erkänd expert: Hög, eftersom han är CFO

- vi. Att ha information: Medium, som CFO styr och ställer han allt som går inom finansdivisionen. Han behöver inte ha all information men den viktigaste feedbacken behöver han för att kunna göra beslut.
- 6) **Jordan** är en ambitiös och kunnig individ. Trots att han är underordnad till Fred har han hittat sig i en bra position som ansvarig för logistik i projektet.
- a. French & Raven
 - i. Förmågan att belöna: Låg, Jordan är endast en underordnad
 - ii. Förmågan att tvinga: Låg, med undantag av aspekter som handlar om logistik
 - iii. Förmågan att hänvisa till position: Låg
 - iv. Att vara idol: Medium. Jordan är ambitiös och visar sin kunnighet och därmed förtjänar sin position.
 - v. Att vara erkänd expert: Medium, han måste vara väldigt kunnig för att så snabbt hitta sig en såpas viktig position
 - vi. Att ha information: Medium, logistik är en väldigt svår del av företagets infrastruktur att sköta om. Han måst ha och få väldigt mycket information hela tiden för att utveckla logistiken och dra vettiga beslut.

7 Workshop 7:

a) Estimering

Planeringsskedet:

- Total tids estimering 2 veckor
 - Innehåller gruppdiskussioner om allt som måste skötas för att projektets skall uppfylla sina mål
 - Undersökning av finska marknaden samt undersökning av UX/UI. Webbsidan skall ju byggas upp på nytt men temat skall hållas samma som i Sverige
 - Kan eventuellt förlängas ifall det kommer problem emot, som till exempel oförväntat behov av konsulter eller andra bolag.

Front end:

- Total tids estimering 2–3 månader

- Webbssidan är den huvudsakliga marknadsförings plattformen samt den plats där alla kunder och underleverantörer kan kontakta olika parter. Det är den viktigaste aspekten av hela projektet och tar därför tid att utföra

Back end:

- Total tids estimering 1 månad
 - Det finns en kunnig arkitekt och kodare så jag tror att teamet skulle relativt snabbt få gjort och etablerat infrastrukturen för att upprätthålla webbsidan samt spara data mm.

Bygga en app:

- Total tids estimering 1 månad
 - Med basen av webbsidan tror jag det skulle gå lätt att utveckla bottnet vidare till en applikation som kan göra allt samma som webbsidan.

Ytterligare uppdrag:












- Det måste kommuniceras väldigt mycket med HQS samt andra underleverantörer för att skapa ett system som faktiskt är fungerande och driver en hård konkurrens. Tids estimering för ytterligare uppgifter som till exempel kommunikation, möten, lagligt osv. Ca 1 månad.
- Trots att de enskilda momenten tar en lång tid, summeras dom ju inte ihop eftersom många delmoment sker samtidigt.

b) PM Förberedning

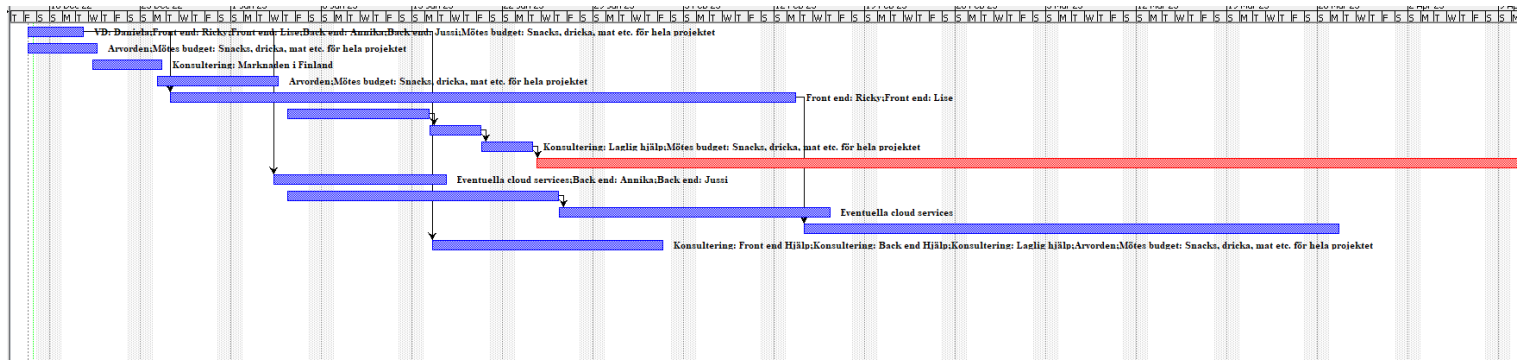
Innan man börjar mata in data in i PM programmet är det viktigt att ha kartlagt de olika delmomentens delar samt en estimering på hur länge varje del tar. Trots mycket data är det ändå ett krävande uppdrag att vara säker på att man har all möjlig information i förhand. Delvis märker man under uppgiftens lopp ifall man har glömt någonting. Det är viktigt att notera i PM till största del all den kritisk fakta som behövs för att projektet skall fortskrida till exempel planeringsfasen, resurshanteringen samt olika deadlines för vissa kritiska delmoment.

c) ProjectLibre

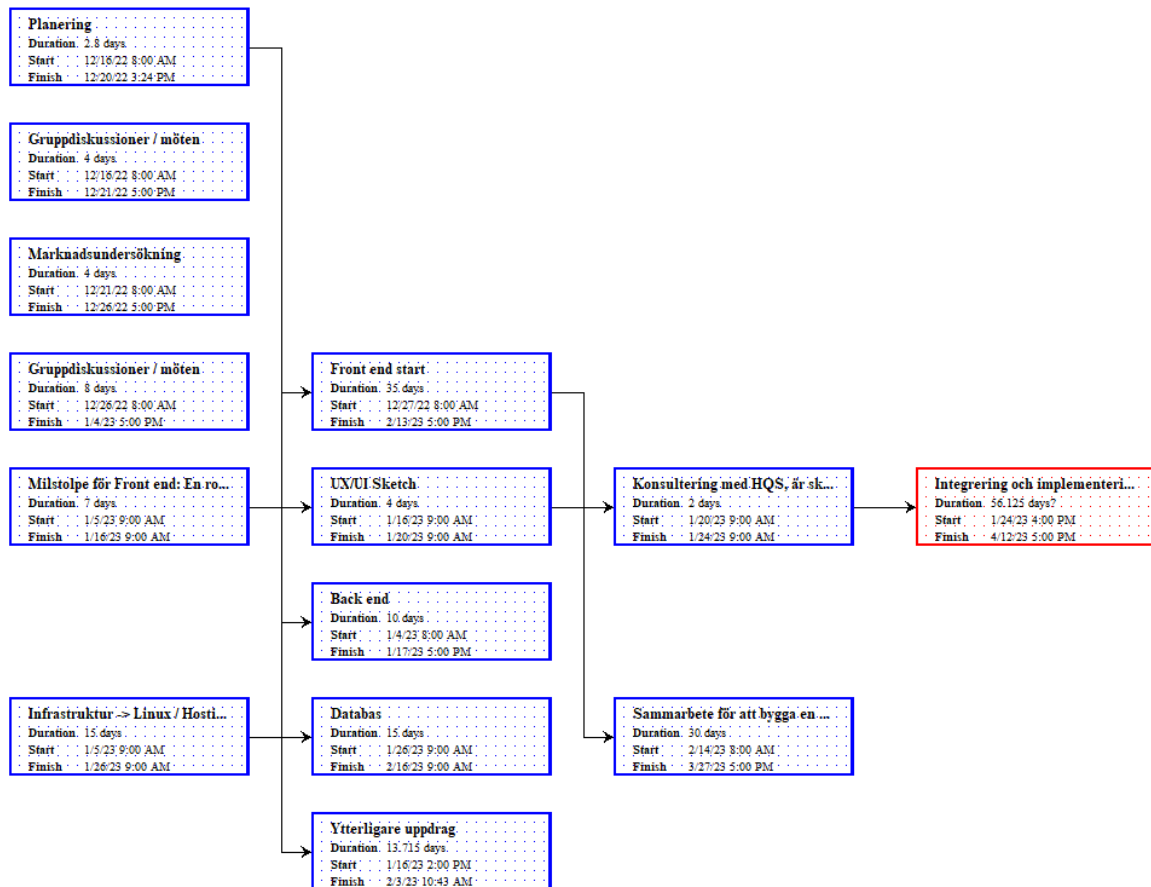
Alla tasks:

		Name	Duration	Start	Finish
1		Planering	2.8 days	12/16/22 8:00 AM	12/20/22 3:24 PM
		VD: Daniela	2.8 days	12/16/22 8:00 AM	12/20/22 3:24 PM
		Front end: Ricky	2.8 days	12/16/22 8:00 AM	12/20/22 3:24 PM
		Front end: Lise	2.8 days	12/16/22 8:00 AM	12/20/22 3:24 PM
		Back end: Annika	2.8 days	12/16/22 8:00 AM	12/20/22 3:24 PM
		Back end: Jussi	2.8 days	12/16/22 8:00 AM	12/20/22 3:24 PM
		Mötes budget: Snacks, drink	2.8 days	12/16/22 8:00 AM	12/20/22 3:24 PM
2		Gruppdiskussioner / möten	4 days	12/16/22 8:00 AM	12/21/22 5:00 PM
		Arvorden	4 days	12/16/22 8:00 AM	12/21/22 5:00 PM
		Mötes budget: Snacks, drink	4 days	12/16/22 8:00 AM	12/21/22 5:00 PM
3		Marknadsundersökning	4 days	12/21/22 8:00 AM	12/26/22 5:00 PM
		Konsultering: Marknaden i	4 days	12/21/22 8:00 AM	12/26/22 5:00 PM
4		Gruppdiskussioner / möten	8 days	12/26/22 8:00 AM	1/4/23 5:00 PM
		Arvorden	8 days	12/26/22 8:00 AM	1/4/23 5:00 PM
		Mötes budget: Snacks, drink	8 days	12/26/22 8:00 AM	1/4/23 5:00 PM
5		Front end start	35 days	12/27/22 8:00 AM	4/3/23 5:00 PM
		Front end: Ricky	35 days	12/27/22 8:00 AM	2/13/23 5:00 PM
		Front end: Lise	35 days	12/27/22 8:00 AM	2/13/23 5:00 PM
6		Milstolpe för Front end: En r	7 days	1/5/23 9:00 AM	1/16/23 9:00 AM
7		UX/UI Sketch	4 days	1/16/23 9:00 AM	1/20/23 9:00 AM
8		Konsultering med HQS, är sk	2 days	1/20/23 9:00 AM	1/24/23 9:00 AM
		Konsultering: Laglig hjälp	2 days	1/20/23 9:00 AM	1/24/23 9:00 AM
		Mötes budget: Snacks, drink	2 days	1/20/23 9:00 AM	1/24/23 9:00 AM
9		Integrering och implementeri	56.125 days?	1/24/23 4:00 PM	4/12/23 5:00 PM
10		Back end	10 days	1/4/23 8:00 AM	2/14/23 5:00 PM
		Eventuella cloud services	10 days	1/4/23 8:00 AM	1/17/23 5:00 PM
		Back end: Annika	10 days	1/4/23 8:00 AM	1/17/23 5:00 PM
		Back end: Jussi	10 days	1/4/23 8:00 AM	1/17/23 5:00 PM
11		Infrastruktur -> Linux / Host	15 days	1/5/23 9:00 AM	1/26/23 9:00 AM
12		Databas	15 days	1/26/23 9:00 AM	2/16/23 9:00 AM
		Eventuella cloud services	15 days	1/26/23 9:00 AM	2/16/23 9:00 AM
13		Samarbete för att bygga e	30 days	4/4/23 8:00 AM	5/15/23 5:00 PM
14		Ytterligare uppdrag	13.715 days	1/16/23 2:00 PM	5/18/23 4:00 PM
		Konsultering: Front end Hjä	13.715 days	1/16/23 2:00 PM	2/3/23 10:43 AM
		Konsultering: Back end Hjä	13.715 days	1/16/23 2:00 PM	2/3/23 10:43 AM
		Konsultering: Laglig hjälp	13.715 days	1/16/23 2:00 PM	2/3/23 10:43 AM
		Arvorden	13.715 days	1/16/23 2:00 PM	2/3/23 10:43 AM
		Mötes budget: Snacks, drink	13.715 days	1/16/23 2:00 PM	2/3/23 10:43 AM

Gantt:



Nätverk:



WBS 1:

Planering Cost \$2971.20 Budget	Gruppdiskussioner / mö... Cost \$4500.00 Budget	Marknadsundersökning Cost \$1856.00 Budget	Gruppdiskussioner / mö... Cost \$4500.00 Budget
--	--	---	--

WBS 2:

Front end start Cost \$8400.00 Budget	Milstolpe för Front end:... Cost \$0.00 Budget	UX/UI Sketch Cost \$0.00 Budget	Konsultering med HQS,... Cost \$2568.00 Budget
--	---	--	---

WBS 3:

Integrering och implem...
Cost \$0.00
Budget

Back end
Cost \$2656.00
Budget

Infrastruktur -> Linux / ...
Cost \$0.00
Budget

Databas
Cost \$24.00
Budget

Obs! Vissa av kostnaderna är fel eftersom vissa delmoment tillhör andra, och deras budgeter samt kostnader har på vissa platser kommit extra och på vissa platser för lite

Task usage:

Planering	112 hours
Back end: Annika	22.4 hours
Back end: Juss	22.4 hours
Front end: Ricky	22.4 hours
Front end: Lise	22.4 hours
VD: Daniela	22.4 hours
Mötes budget: Snacks, dri	1
Gruppdiskussioner / möten	0 hours
Arvorden	1
Mötes budget: Snacks, dri	1
Marknadsundersökning	32 hours
Konsultering: Marknaden i	32 hours
Gruppdiskussioner / möten	0 hours
Mötes budget: Snacks, dri	1
Arvorden	1
Front end start	560 hours
Front end: Ricky	280 hours
Front end: Lise	280 hours
Milstolpe för Front end: En r	56 hours
UX/UI Sketch	32 hours
Konsultering med HQS, är sk	16 hours
Konsultering: Laglig hjälp	16 hours
Mötes budget: Snacks, dri	1
Integrering och implementeri	449 hours
Back end	240 hours
Back end: Annika	80 hours
Eventuella cloud services	80 hours
Back end: Juss	80 hours
Infrastruktur -> Linux / Host	120 hours
Databas	120 hours
Eventuella cloud services	120 hours
Samarbete för att bygga e	240 hours
Ytterligare uppdrag	272.168 hours
Arvorden	1
Konsultering: Laglig hjälp	109.723 hours
Konsultering: Back end Hjä	109.723 hours
Konsultering: Front end Hjä	52.723 hours
Mötes budget: Snacks, dri	1

Inte värst exakt, men ger en relativ bild på hur många timmar går åt, många av dessa är överlappande

Resurser:

		Name	RBS	Type	... Mate...	Ini...	Gr...	Max. ...	Standard Rate
1		Front end: Ricky		Work		R		100%	\$15.00/hour
2		Front end: Lise		Work		R		100%	\$15.00/hour
3		VD: Daniela		Work		V		100%	\$25.00/hour
4		Back end: Annika		Work		B		100%	\$17.00/hour
5		Back end: Jussi		Work		B		100%	\$16.00/hour
6		Konsultering: Marknaden i Fir		Work		K		100%	\$58.00/hour
7		Konsultering: Front end Hjälp		Work		K		100%	\$48.00/hour
8		Konsultering: Back end Hjälp		Work		K		100%	\$68.00/hour
9		Konsultering: Laglig hjälp		Work		K		100%	\$98.00/hour
10		Mötes budget: Snacks, dricka		Material		M			\$1000.00
11		Arvorden		Material		A			\$3500.00
12		Eventuella cloud services		Work		E		100%	\$0.20/hour

ProjectLibre: Rapport

Dates

Start	12/16/22 8:00 AM	Finish	4/12/23 5:00 PM
Baseline Start		Baseline Finish	
Actual Start		Actual Finish	

Duration

Scheduled	84 days	Remaining	84 days
Baseline	0 days	Actual	0 days
		Percent Complete	0%

Work

Scheduled	2,249.168 hours	Remaining	2,249.168 hours
Baseline	0 hours	Actual	0 hours

Costs

Scheduled	\$52719.87	Remaining	\$52719.87
Baseline	\$0.00	Actual	\$0.00
		Variance	\$0.00

Notes

- ii)
- Det var relativt svårt att arbeta med ProjectLibre. Idén av ett PM-program var nytt för mig och därmed hade jag aldrig hört om ProjectLibre förut. Interfacen var simpel och lätt att komma underfund med. Det var lätt att börja sätta in tasks och deras föregångare. Det var väldigt krävande att beskriva olika resurser och hur det skulle användas. Trots detta var det lätt att tillägga nya resurser. Programmet verkar vara ett starkt verktyg för att hantera stora helheter. Programmet producerar vettiga grafer, rapporter, WBS, Gantt-chart osv. Och det var lätt att hitta sig fram till de olika möjligheterna i programmet
 - Största problemet jag hade var resursallokering. Jag hamnade i stunden fundera på olika saker som budgeter, arvorden, konsulterings kostnader, möteskostnader, lön osv. Ett stort problem var också uppspjäлкningen av de olika momenten som måste ske och vilka delmoment som var beroende av varandra som till exempel front end och back end. Det var också svårt att smart lägga in i programmet samarbete mellan HQS och företaget till exempel konstant kommunikation med tanke på mock-ups, sketches och MVP.
 - ITConsult som partner skulle definitivt ha kunnat utnyttja planeringen. Trots att den inte är värst exakt, ger det ändå en relativ bild av workflow, vad som skall göras och tidtabell.
 - För att göra ett bättre planeringsarbete tror jag att den största faktorn är erfarenhet. Det finns så många aspekter och små detaljer att tänka på när det kommer till koncept och projekt. På grund av det här tror att erfarenhet är en av de största faktorerna när det gäller att prestera bra i planeringen.

8 Reflektion

a) Workshop 1:

- **Nytt:** Att bryta ner vissa processer eller projekt i vardagen och analysera de olika delarna visade sig vara svårare än var man skulle ha tänkt från början, detta var väldigt överraskande och nytt. Begreppet Equifinalitet var också nytt för mig
- **Mest intressant:** Olkiluoto. Jag valde projektet Olkiluoto 3 och det var väldigt intressant eftersom jag hade hört mycket tal om Olkiluoto men visste inte direkt vad det var för detaljer som det alltid diskuterades om. Projektet som helhet är väldigt intressant då det handlar om reaktorer samt finsk infrastruktur.

- **Värdefullt:** Varje fenomen man bryter ner till delar i livet har olika sidor till sig, det kräver extensiv analys av t.om. de mest vardagliga sakerna för att kunna komma till en slutsats om en definition eller kategorisering.
- **Överraskande:** Hur svårt det skulle vara att till exempel definiera studierna på Arcada som antingen ett projekt eller en process.

b) Workshop 2:

- **Nytt:** Kristallisering av olika koncept i olika nivåer. Nytt för mig var också specifikationerna av Apotti samt Maisa portalen.
- **Mest intressant:** Att fokusera på ett projekt och bryta ner individuella effektmål.
- **Värdefullt:** Specifikt att bryta ner ett koncept eller projekt och analysera dem i olika nivåer
- **Överraskande:** Hur stort projekt Apotti verkligen är.

c) Workshop 3:

- **Nytt:** Olika sorters hinder och funderingar som kommer med ett relativt simpelt koncept: Att börja sälja online. Deco-Caset var en väldigt bra berättelse som visade flera olika delmoment av stora projekt. Speciellt med tanke på hur stort företaget redan var och alla svårigheter som kommer med att omstrukturera ett stort, etablerat företag.
- **Mest intressant:** Att skapa ett helt projektnätverk för ett företag och allt som man måste tänka på samt analysera.
- **Värdefullt:** Att lära sig begreppet Cynefin och förstå vad modellen innebär samt att använda den.
- **Överraskande:** Komplexiteten av stora projekt. Deco-Caset gjorde det mycket klarare för mig de olika delmoment och andra ting som måste tänkas på då man startar ett nytt projekt.

d) Workshop 4:

- **Nytt:** Jobb design som koncept och hur det kan hjälpa att skapa motivationer inom ett arbete
- **Mest intressant:** -||-
- **Värdefullt:** Tankar kring hur jag ser mina egna motivationer samt vad som faktiskt motiverar mig
- **Överraskande:** -

e) Workshop 5:

- **Nytt:** WBS, ett totalt nytt koncept att lära sig. Nätverksdiagrammen var också totalt nya för mig.
- **Mest intressant:** Att bryta ner projektet i detaljer och bygga upp en WBS
- **Värdefullt:** Utmaning i vad allt ett projekt går ut på då man börjar söndra det ner i mindre delar
- **Överraskande:** Hur krävande det var att skapa en WBS, tror inte helt att jag har konceptet under kontroll men jag försökte iallafall göra det bästa jag kunde

f) Workshop 6:

- **Nytt:** -
- **Mest intressant:** Definiera och analysera olika personers makt i Deco-Caset
- **Värdefullt:** -
- **Överraskande:** -

g) Workshop 7:

- **Nytt:** Att estimerat realistiskt olika tidskrav, budgeter och andra resurser för ett projekt. Project management mjukvaran var också fullständigt ny, både som program, och koncept. Jag hade hört av Gantt-charts förut men att faktiskt skapa en och använda ProjectLibre var fullständigt nytt och överraskande
- **Mest intressant:** Konkretisering av hur många saker och ting kostar. till exempel något så simpelt som timlön, samt hur många timmar det realistisk skulle ta för att få ett projekt gjort

- **Värdefullt:** Nytt program och koncept PM mjukvara samt ProjectLibre
- **Överraskande:** Hur krävande det vara att använda detta program och hur mycket information som krävdes för att skapa vettiga resultat.

h) Summering:

Summerat tycker jag att kursen var givande. Det hanterades många nya koncept och jag satt definitivt och tänkte på många saker efter jag hade hanterat dem i workshoppar osv.

Portfolion var väldigt krävande men det berodde till största delen endast på hur jag skött kursen. Jag har haft mycket skola och jobb samt föreningsverksamhet som har ätit upp mycket tid från denna kurs och därför har min deltagning i timmarna och workshopparna varit nästan noll. På grund av detta ville jag kompensera och göra en extensiv och ordentlig portfolio.

Tack för kursen!

9 Källor

Workshop 1:

<https://www.tvo.fi/tuotanto/laitosyksikot/ol3.html>

https://en.wikipedia.org/wiki/Olkiluoto_Nuclear_Power_Plant

Workshop 2:

[https://fi.wikipedia.org/wiki/Apotti_\(potilastietoj%C3%A4rjestelm%C3%A4\)](https://fi.wikipedia.org/wiki/Apotti_(potilastietoj%C3%A4rjestelm%C3%A4))