

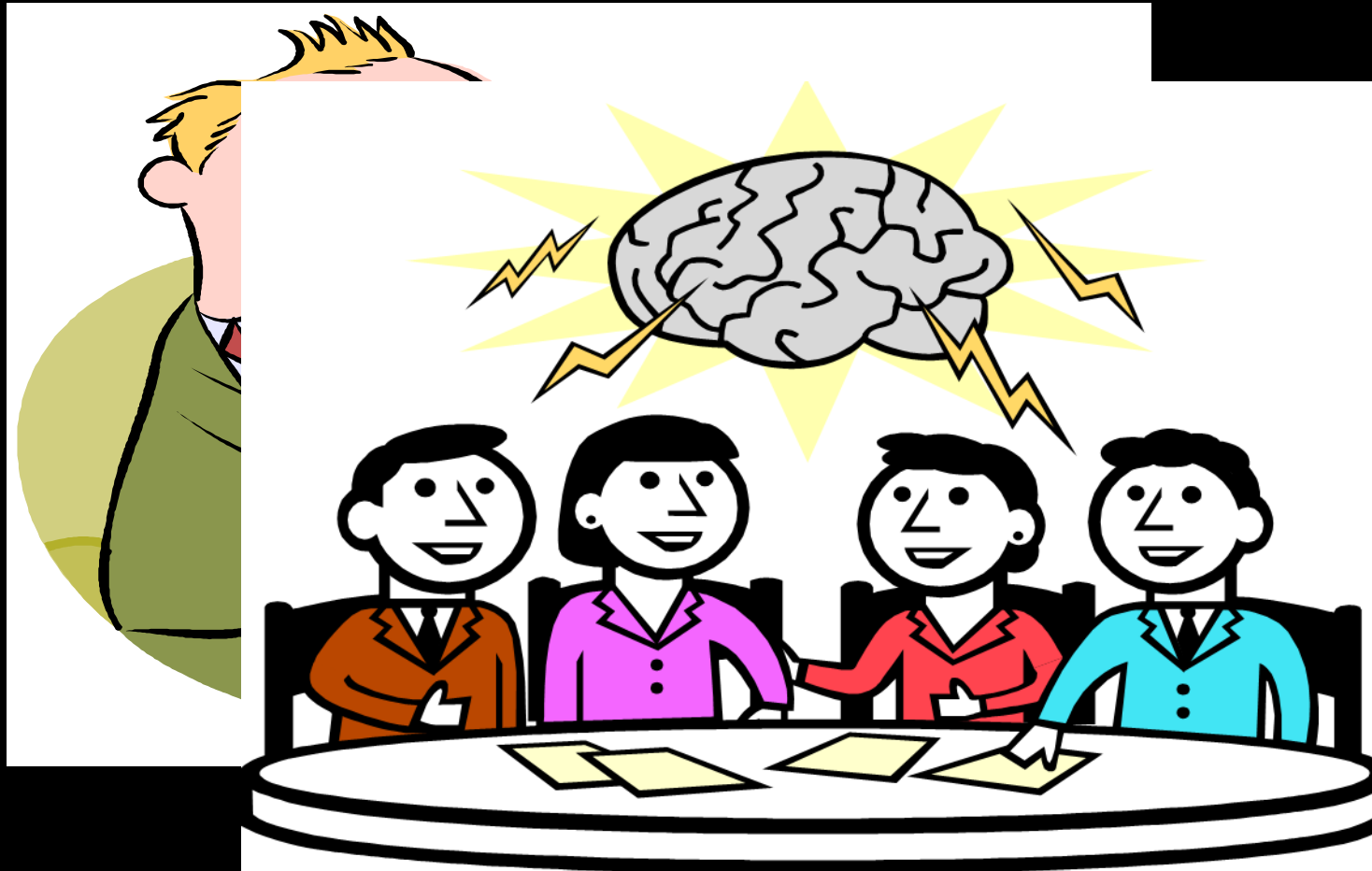
Den positiva förändringsprocessen

Rosemarie Arnmark

Den positiva förändringsprocessen



Öppnar upp kommunikationen



Samlar alla runt samma målbild



Så vill vi ha det!



Vi vill se

Rosemarie
Arnmark

medarbetarna samlas runt oss



Och engagerar sig i vad test behöver . . .

Rosemarie
Arnmark

Vi vill se

Rosemarie
Arnmark

alla inblandade kontinuerligt stämna av
med oss

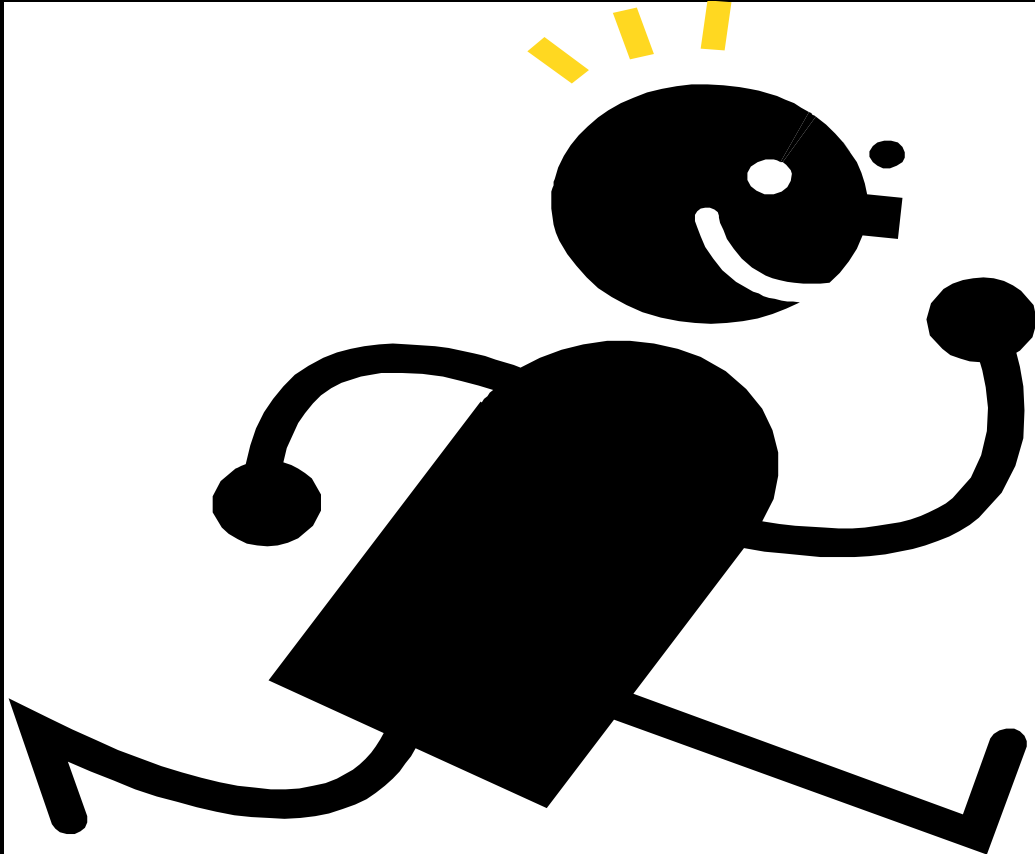


att *deras*
förändringar i
detaljplaneringen
fungerar för test.

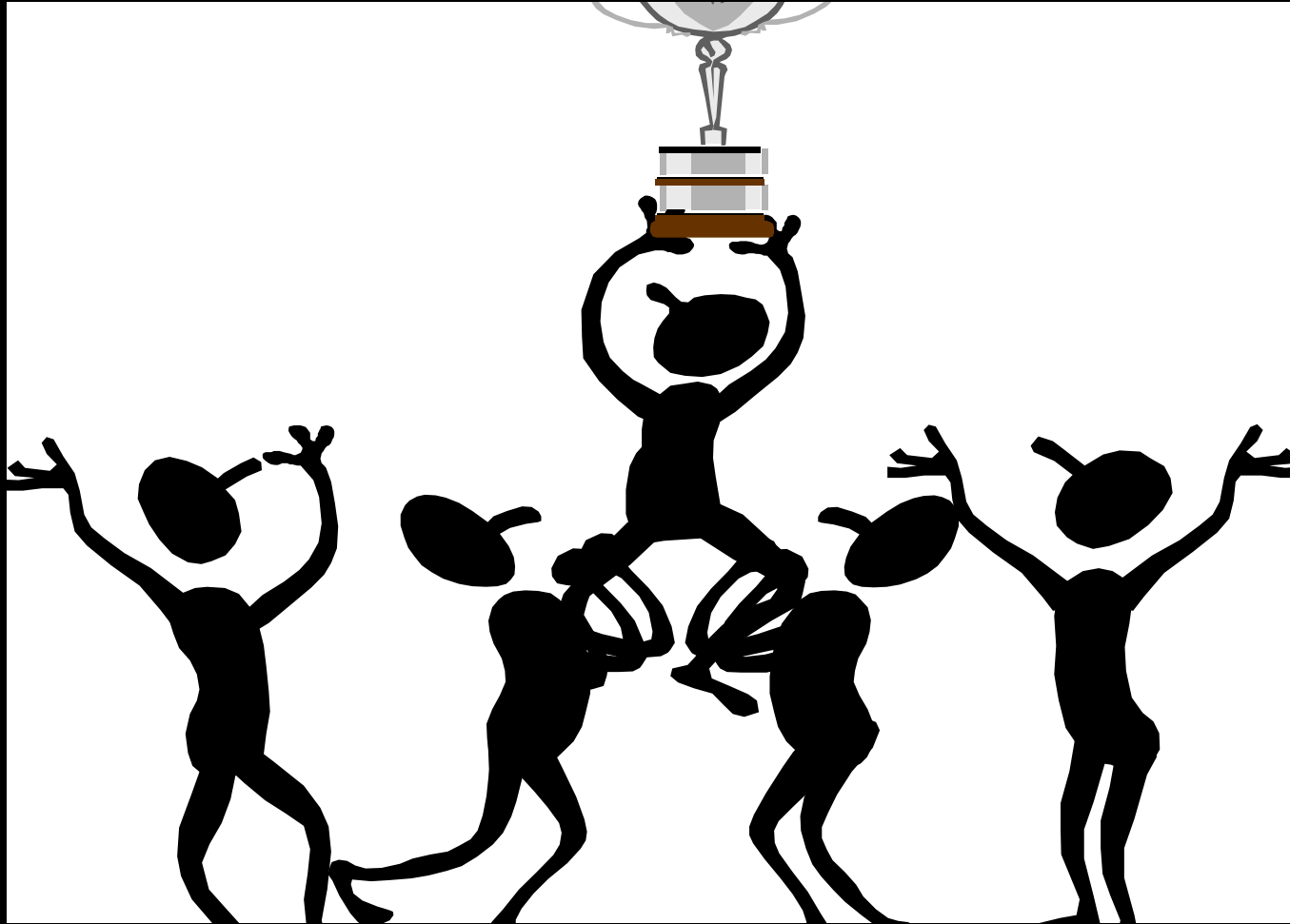
Att alla är *medvetna* om
sin påverkan på test och
kommunicerar det



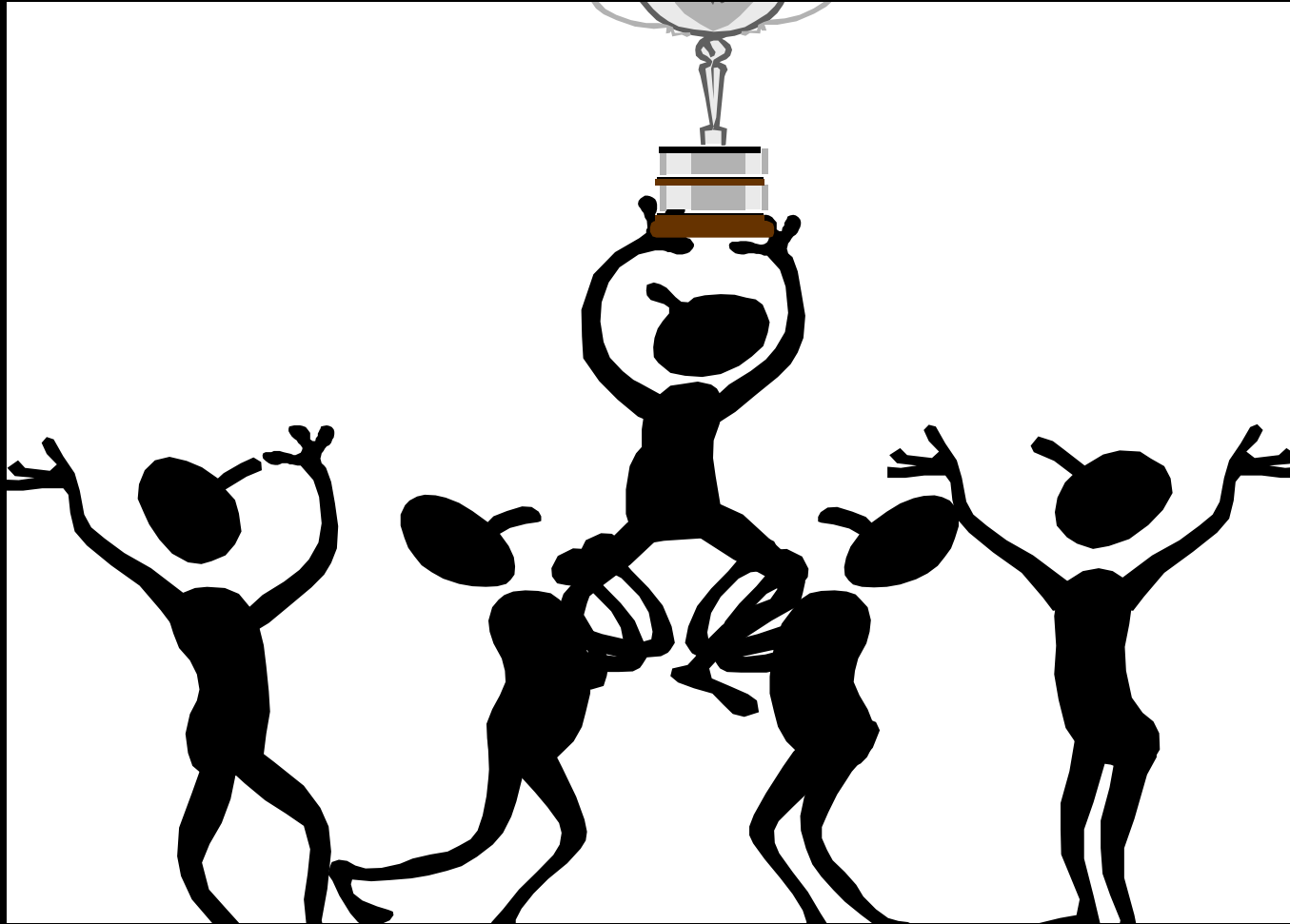
Vid *minsta* ändring, av egen plan -
rusar de till test för att stämna av



Test är i centrum!



Testledarens arbetsvardag ???



Om inte –
vad behöver test kunna mer
än att testa

Ska en testledare kunna programmera?

Visst är det bra!

Och ...

- ▶ Att kunna göra systemanalys
- ▶ Ta fram systemkartor
- ▶ Beräkna kostnader, budget / ekonomi
- ▶ Risk och säkerhetsanalyser

Visst är allt det användbart!!!



Men det finns något som är
enklare att börja med direkt!

Något som du kan använda imorgon,
eller redan idag!

Rosemarie Arnmark

- Examen i datavetenskap KTH
 - + informationssäkerhet
 - + ekonomi
 - + kvalitetssäkring
- Utvecklat mängder av system
- Stor erfarenhet av olika systemutvecklingsprocesser

Branscherfarenheter:

- Finansinspektionen, försvarsindustri, bank, säkerhetssystem, telecom och oljeindustri

Idag:

- Folkhälsomyndigheten
- Projektledare med ”teknisk knorr” & systemansvar

VAD är viktigare än alla tekniska färdigheter?

Att kommunicera och leda positivt!

Bryter ner till två delområden:

- ▶ *Mekanismerna* för framgångsrik och positiv förändring
- ▶ Ett konkret förslag att tillämpa på

Vi börjar med:

- ▶ ***Mekanismerna för framgångsrik och positiv förändring***
- ▶ Ett konkret exempel

Förändringsmekanismer:

För att stimulera människor till förändring krävs att både vår *analytiska* sida och vår *emotionella* sida engageras.

Dessutom
behöver vi göra vägen fram
enkel att gå.

En modell för förändringsledning

Kan användas som modell för allt du vill ...

- ▶ driva fram
- ▶ sätta fokus på
- ▶ behöver samarbete kring

Varför använda detta?

För som testledare har ...

Du **behov** av andras samarbete ,

Du ingen rätt att **kräva** deras tid eller samarbete mot **din** planering

Mekanismernas tre delar:

- ▶ Vi behöver underlag till vår analytiska del
- ▶ Engagera vår känslomässiga del
- ▶ Tillhandahålla vägen framåt

Vårt exempel:

- ▶ Mekanismerna för framgångsrik och positiv förändring
- ▶ **Ett konkret exempel**

Vårt exempel:

- ▶ Mekanismerna för framgångsrik och positiv förändring
- ▶ Ett konkret exempel:

TESTPLANEN

Med annan formulering,

Mekanismerna är:

➤ VAD & HUR du kommunicerar

➤ **Innehåll och paketering**

Paketeringen

skall fånga uppmärksamhet – Vara positiv!



Roligare
paket !

Hur presenterar (kommunicerar!)
du paketet?

INGET stänger ner som en pekpinne!



”Nu skall jag
förklara för er vad
ni gör för fel ...”

Hur presenterar du ditt paket?

~~INGET stänger ner som en rekpinne!~~



Hur presenterar du ditt paket?



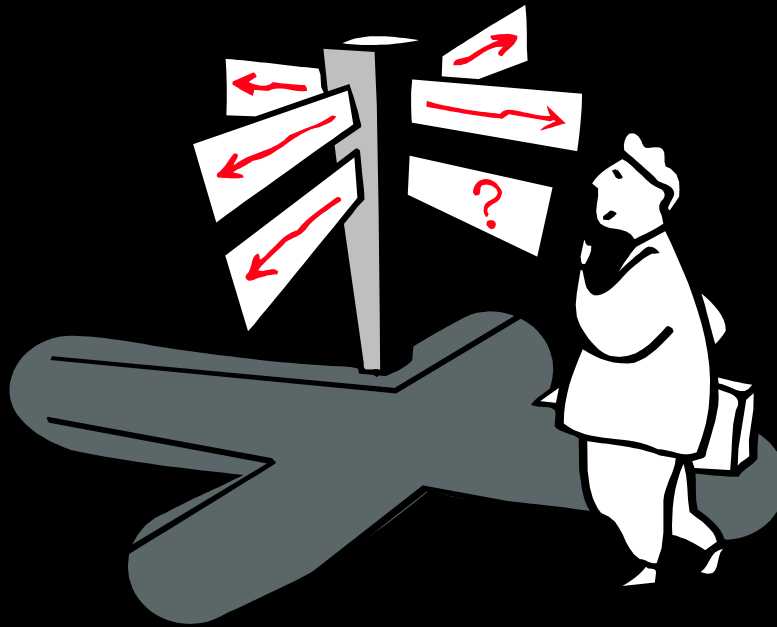
Ställ
frågor!

Presentera paketet

med att du behöver de andras

hjälp och **erfarenhet**

kring ett par saker **som du funderar på.**



Alltså:

- ▶ Du är intresserad av omvärldens
 - ▶ accept
 - ▶ förståelse och
 - ▶ engagemang för testbehoven

Verktyget är testtidplanen!

Varför använda testtidplanen?

- ▶ Omgivningen betraktar **dig** som ansvarig för leveranstidplanen
- ▶ Men **hela** projektet måste vara med och
 - ▶ Förstå sin del i testtidplan
 - ▶ Förstå hur allt de gör (eller inte!) påverkar testtidplanen
 - ▶ Se alla små detaljer som "knappt tar ngn tid"
 - ▶ Se alla logistik-delar som ramlar mellan stolarna
- ▶ Ni vet ... allt som "nästan" är 100% klart ... ;-)

Testtidplanen är verktyget!

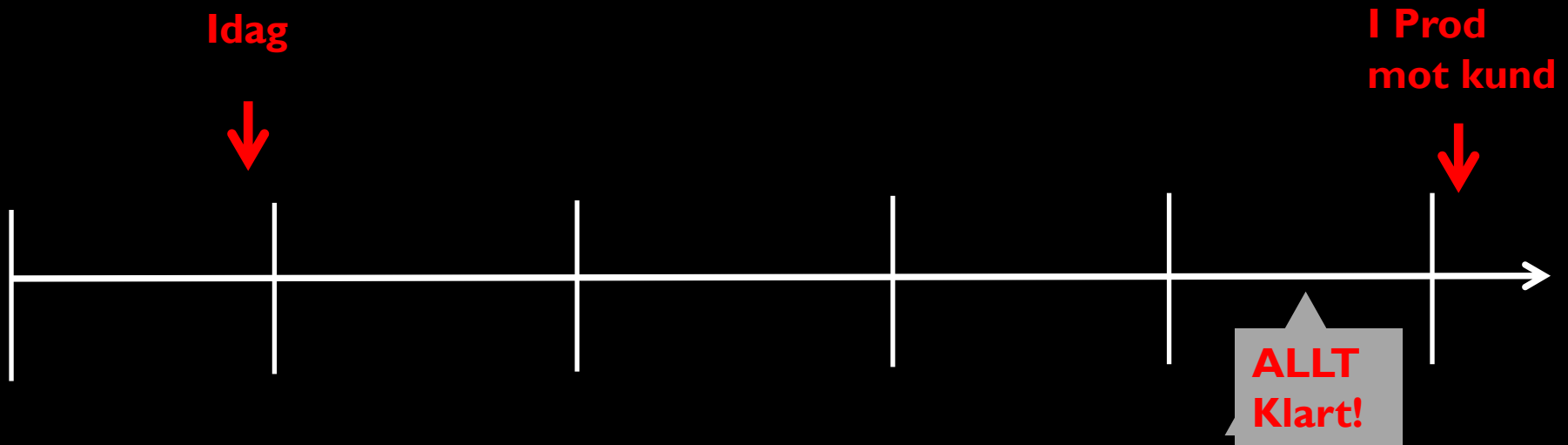
- ▶ Bygg accept och engagemang genom att låta åhörarna själva beskriva det du vill ha fram
- ▶ Ställ massor med frågor och låt åhörarna själva beskriva det du redan vet

- ▶ Dags att förbereda testtidplanen!

Testtidplanen - förberedelser

- ▶ kartlägg övergripande testområden – identifiera systemdelar som ingår (integration)
- ▶ Ta fram ”byggstenar” på -antal dagar, -resurser, -inleverans, -beroenden
- ▶ Förbered frågor om risker och beroenden ex mellan systemdelar
- ▶ Extern leverantör: kvalitetsrisk, leveransrisk, etc
- ▶ Sätt ut milstolpar i din testtidplan
- ▶ Tydliggör beroendet på logistiken (kan handla om miljöpersonal, byggpersonal, drift-tekniker med mera)
- ▶ Rita ut alla förutsättningar för varje milstolpe, sätt frågetecken om det finns beroenden för dina inleveranser

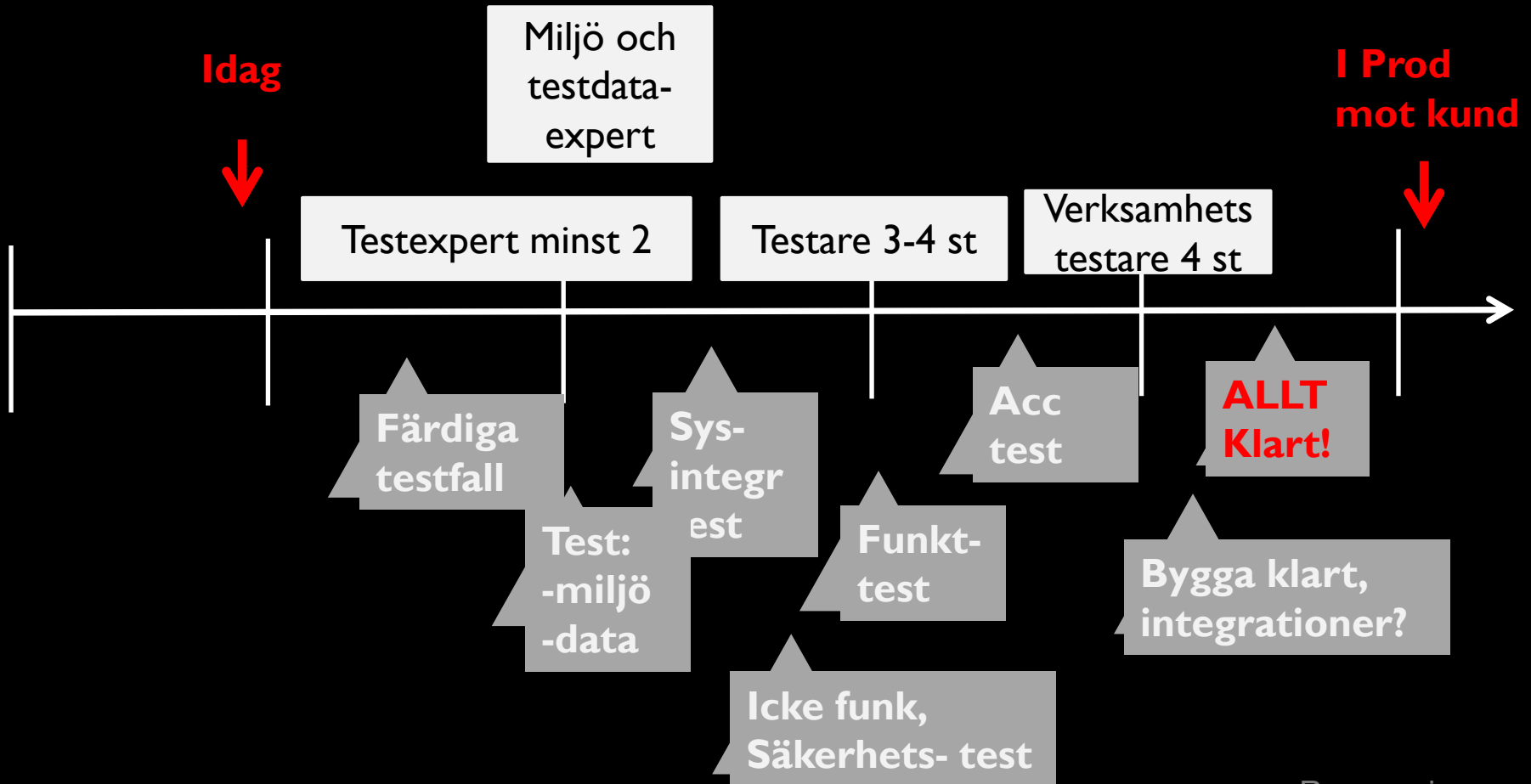
Förbered testtidplan:



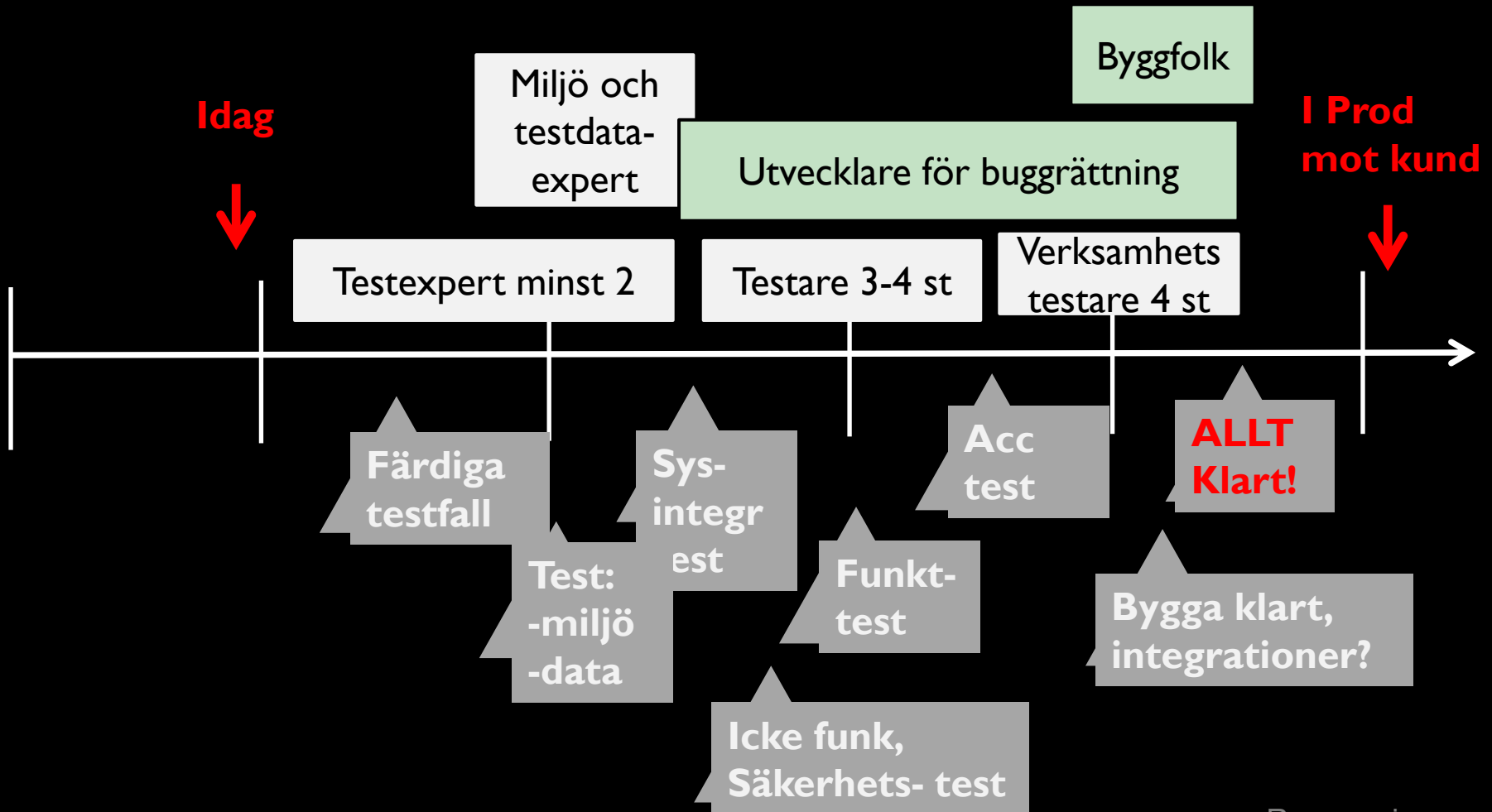
Ställ frågor till dig själv:

- Vad kan gå fel?
- Vad kan dra ut på tiden?
- Skriv listor till dig själv!

Förbered testtidplan:



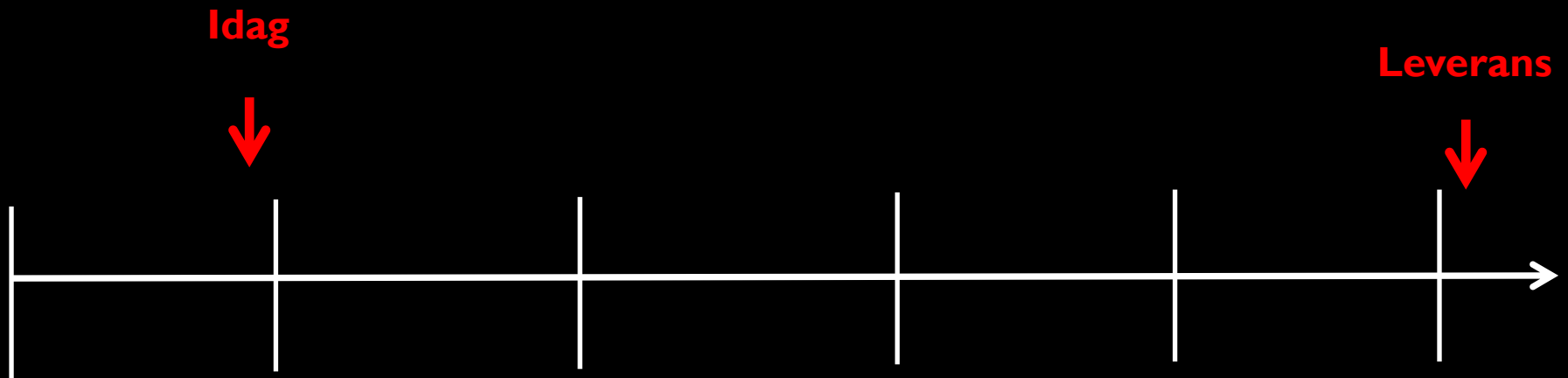
Förbered testtidplan:



Testtidplanen - Checklista

- ▶ kartlägg övergripande testområden – **identifiera ingående systemdelar samt integrationer**
- ▶ Ta fram ”byggstenar” på **-antal dagar, -resurser, -inleveranser, -beroenden, ställtid, logistik**
- ▶ Förbered frågor om risker och beroenden **ex mellan systemdelar, olika personer, avdelningar, andra projekt**
- ▶ Extern leverantör betyder okänd kvalitet, leveransrisk mm
- ▶ Sätt ut milstolpar i din testtidplan
- ▶ Markera risker och beroendet på **logistiken ex byggpersonal, drift-tekniker, integrationsproblem mm**
- ▶ Rita ut alla förutsättningar för varje milstolpe, markera tänkbara beroenden med frågetecken

Kommunicera Testtidplanen!



Kommunicera Testtidplanen!

Vet vi vilken dag vi får extern lev?
Är kvaliteten säkrad, vad händer
om vi måste returnera hela
leveransen?

Idag



När måste prodpersonal ha?
När får vi verksamhetstestare?
Har vi dom på heltid?
Är buggrättningspersonal planerade?
Vem prioriterar buggar och
Change Request?

Leverans

Kom ihåg!

1. Öppna frågor
2. Väck insikter kring ansvar (Det bör bli svårare att skylla ifrån sig)
3. Folk ska börja diskutera med varandra – kravställa varandra
4. DU behöver inte ställa lika mycket krav, du får istället passningar
5. Du kan lägga fokus på att bevakar och följa upp din tidplan
6. Se till att DINA ansvarsområden är *redo* för mottagande

Förändringsprocessen är igång . . .

Tänk på:

**Den *positiva* förändringsprocessen är att
fokusera på det som fungerar!**

Jätte viktigt!

Den *positiva* förändringsprocessen

- 1) peka på det som fungerar,
- 2) konstatera det som inte fungerat. ("bra nu vet vi det – nu fokuserar vi på det som fungerar")
- 3) Konstatera det som inte fungerat, MEN:
- 4) **Tydliggör** att det viktiga är det som fungerat, det tar man fasta på, det ska hyllas !
- 5) Bygg människors självkänsla genom att ge dem kred för det som gått bra.
- 6) FIRA!

Modellbeskrivning

- ▶ **Analytisk sida:**
 - ▶ Du tar fram en logisk översikt som alla kan relatera till
- ▶ **Emotionell sida:**
 - ▶ Du ställer frågor som engagerar
- ▶ **Forma vägen – gör det lätt att gå vidare:**
 - ▶ Du håller ihop och återkopplar
- ▶

SWITCH - tre viktiga steg i en förändringsprocess

- ▶ **Analytisk sida - Ryttaren**
- ▶ **Emotionell sida - Elefanten**
- ▶ **Forma och visa vägen fram**

Veta mer?

Litteraturtips:

▶ Switch - How to Change Things When Change Is Hard,

Författare :

▶ Bröderna Chip och Dan Heath

SWITCH - tre viktiga steg i en förändringsprocess

- ▶ **Ge den analytiska ryttaren tydliga instruktioner och riktning**
Vad ser ut som motstånd är oftast en brist på tydlighet. Om ryttaren inte vet vart hans ska ta vägen så går både ryttaren och elefanten i cirklar. Att ge ryttaren en kristallklar vision av slutresultatet ger en karta att följa. Detta inkluderar när, hur mycket, tillsammans med vem eller vilka, taktik och åtgärder.
- ▶ **Motivera elefanten, den emotionella sidan**
Vad som kan uppfattas som lathet eller ovilja till förändring beror oftast på en känsla i magen att det inte "känns rätt för mig". Ryttaren kan omöjligt styra en elefant som inte vill röra på sig. Gör så att dina medarbetare känner behovet av förändring. Att bevisa det rent analytiskt räcker inte. Att veta är inte tillräckligt. Gå bortom att veta och göra det möjligt för människor att verkligen känna effekterna. Vinn hjärta och sinne följer.
- ▶ **Forma vägen**
Det som ofta ser ut som ett problem med enskilda eller grupper ovilja till förändring av individer är ofta ett problem kopplat till situationen eller omgivningen. Gör det lätt och roligt att anamma förändringen. Skapa arbetsgrupper, utnyttja SCRUM liknande metoder för att uppdatera alla om små förändringar per dag, forma interna utbildningar, skapa små interna arbetsgrupper med olika syften. Skapa ett positivt gruppsytryck. Beteende är smittsamt.

Kom ihåg:

Inga pekpinningar!



Kom ihåg:

Ställ Frågor!



Kom ihåg:

Tilltalande paketering!



Forma vägen mot framgång!



Rosemarie
Arnmark

Tack!

För uppmärksamheten!