

är det högpresterande teamet en
utopi?

Hur många är scrum master/projektledare/förvaltningsledare är?

Hur många är tekniska personer av något slag?

Hur många jobbar med driftsfrågor?

ja

omega
point.

högpresterande?

**omega
point.**

Men vad menar vi med högpresterande?

prestation?

- jira/sprint
- story points/sprint
- t-tröjor/sprint
- kontinuerlig verksamhetsnytta

**omega
point.**

Hur mäter vi prestation? Vilket mått använder vi?

ambition?

**omega
point.**

Kontinuerlig? Hur ofta är det?

När är vi nöjda?

Ska vi bli nöjda?

vad är prestation för oss och vilken ambition har vi?

sätt upp konkreta mål

nej

**omega
point.**

Om vi har kalibrerat vår syn på prestation och tagit förutsättningarna i beaktning så skulle jag säga Nej

hur får vi ut max?

**omega
point.**

Utifrån våra förutsättningar hur får vi ut max av våra team?

vad kan vi påverka

**omega
point.**

Utifrån våra förutsättningar hur får vi ut max av våra team?

sammansättning

**omega
point.**

Forskare i USA, 697 frivilliga, 2-5 i varje team, korta “verklighets”-liknande uppgifter (logiska, brainstorming, planering, moralisk resonemang)

Intelligensen hos individen är generell (vokabulär, matte) -> så också i teamen -> visa team var smartare än andra

Inget samband mellan hög sammanlagd IQ och hur väl teamet löste uppgifterna

Hur extroverta eller motiverade spelade eller inte in

sammansättning

- bidrar lika mycket till diskussionerna
- reading the mind in the eyes
- fler kvinnor

<http://science.sciencemag.org/content/330/6004/686>

**omega
point.**

Fler kvinnor, inte mångfalden i sig som gjorde teamet smartare, utan bara mer kvinnor. Bättre på Reading the mind in the eyes

Alla teamen fungerade olika:

- * "Some teams had a bunch of smart people who figured out how to break up work evenly,"
- * "Other groups had pretty average members, but they came up with ways to take advantage of everyone's relative strengths."
- * "Some groups had one strong leader. Others were more fluid, and everyone took a leadership role."

<http://www.nytimes.com/2015/01/18/opinion/sunday/why-some-teams-are-smarter-than-others.html>

sammansättning

- kommunicerade mycket
- bidrar lika mycket till diskussionerna
- bra på att läsa känslor

<http://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0115212>

**omega
point.**

Gjorde nyligen om försöket med 68 frivilliga, hälften av teamen jobbade tillsammans offline och de andra tillsammans online

Samma resultat, de team som utmärkte sig var duktiga på dessa tre punkter. Och det intressant är att det inte spelar roll vare sig man jobbar online eller offline

Inte nödvändigt mer ögonkontakt. Theory of mind, hålla koll på de andras känslor ändå.

sammansättning

- konventionella sanningar
- inga tydliga mönster
- normer avgörande

omega
point.

Google har ju naturligtvis kastat ett antal miljoner dollar på att förstå vad det är som gör vissa team bättre än andra

Konventionella sanningar om team som samarbetar bra:

- * bara introverta

- * vänner utan för jobbet

180 team

Utåtriktade, blyga, utbildning, hobbies, mångfald, tid tillsammans, etc => inget mönster

Under arbetet så kom de ofta över forskning av psykologer och sociologer om normer

Så de började leta efter normer. Oskrivna regler eller teamets kultur.

Samma studie som jag nämnde tidigare

“conversational turn-taking” and “average social sensitivity” är några av aspekterna som en. Prof. Amy Edmondson definierade psykologisk säkerhet

In the best teams, members listen to one another and show sensitivity to feelings and needs.

En atmosfär de alla vågar ta risker och vara sårbara

Work face - anti-pattern

sammansättning

1. psykologisk säkerhet viktigast
2. pålitliga medlemmar
3. struktur och tydlighet
4. betydelse för individen
5. arbetet har påverkan

**omega
point.**

Vågar ta risker

Går att lita på de andra i teamet

Tydliga roller, planer och mål

Att arbetet betyder något för individen, mening

Att arbetet kommer att påverka något, att det gör skillnad

självständighet

**omega
point.**

Styr sitt eget arbete i hög grad
avsaknad av micro management
hur långt kan man dra det

befogenhet

<http://psp.sagepub.com/content/42/4/498.abstract>

**omega
point.**

Studie Köln, Groningen och Columbia. Visade att målet för individer som vill ha mer befogenhet är att få mer frihet att bestämma sin egen tillvaro.

Studerat stora ledare riktigt och fiktiva

- avsaknad av begränsningar

<http://psp.sagepub.com/content/42/4/498.abstract>

you build it,
you run it

**omega
point.**

Amazon, Jeff Bezos
DevOps

kollektivt ansvar

**omega
point.**

Ansvar hos teamet. Om de får ta ansvar så kommer de att göra det.

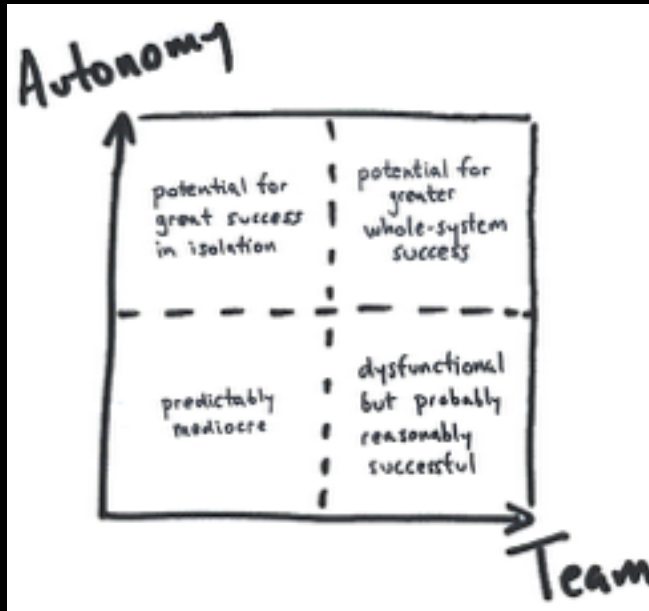
- kommer att bygga annorlunda
- testa mer eller bättre
- samla in mätdata om applikationen

kross-funktionella

**omega
point.**

Vi har fått in test och operations i teamet. Vad mer kan vi stoppa in, hur kross-funktionella och autonoma kan de bli.

Google bedriver forskning i vissa av sina team



credit Merlyn Albery-Speyer

**omega
point.**

<https://blog.newrelic.com/2013/02/26/autonomous-teams-what-they-are-and-why-you-should-care/>

organisation

**omega
point.**

Organisation och miljö där teamet kan vara autonom.

Underlättar om organisationen också är lätttrörlig

- tydliga ramar
- tydliga beslutsvägar
- icke byråkratiskt

Bygg stöd och skyddsnät. Automatisera!

Varför kan vi bara leverera två gånger per år?

Riv murar

Jobba mot kontinuerlig integration och leverans?

Förstår mottagaren/kunden nytta med att leverera ofta? Politik och lobbying!

Tålamodsprovande

arkitektur

**omega
point.**

Hur ser systemet/arkitekturen ut?

Är den modulariserad?

Är den enkel att förändra?

Enkelt att testa och verifiera?

Hur snabbt kan vi få ut en ny feature i produktion?

CI/CD viktiga och bra verktyg

Evolutionär arkitektur

Hypotes-driven utveckling

verktvg

omega
point.



By waelder - Own work, CC BY 2.5, <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=1962578>

Card punch från 1964



BYOT

Avi Bryant on April 25, 2016

Do you know anyone who makes you incredibly better at what you do? People who motivate and inspire you, complement your strengths and shore up your weaknesses, help you achieve things you could never do on your own? Maybe it's your old co-founders, your college roommates, your collaborators on an open source project, or even your siblings; whoever it is, you're stronger as a team than you are apart. Working together, each of you has a valuable advantage—you could call it a network effect—over anyone who works alone.

Startup investors know this; that's why firms like Y Combinator discourage solo applicants and focus so much on the makeup of a founding team.

Stripe knows it too. Which is why we'd love you—that is, we'd love you and your collaborators—to apply together to work at Stripe. We call it Bring Your Own Team.

Any group of 2 to 5 people can apply as a team to Stripe, by emailing byot@stripe.com. Make sure to include resumes or CVs for each person, indicate which role each person is applying for, and a brief description of how you all know each other or have worked together in the past. Links to (or attached samples of)

<https://stripe.com/blog/bring-your-own-team>

Psykologisk säkerhet

Befogenheter

Yttre faktorer

**omega
point.**

Mattias Sällström
@msallstr

omega
point.

Jag som har svamlat de senaste 45 minuterna är.