

Best practices

Redaktör: Adam Sestorp

Version 0.1

Status

Granskad	Adam Sestorp	-
Godkänd	Andreas Runfalk	-

Innehåll

1 Inledning	1
1.1 Syfte	1
1.2 Frågeställning	1
1.3 Avgränsningar	1
1.4 Bakgrund	1
2 Teori	2
2.1 Best practice	2
2.2 Ledarskap	2
3 Metod	3
4 Resultat	3
5 Diskussion	3
5.1 Resultat	3
5.2 Metod	3
6 Slutsatser	4
Litteraturförteckning	4

1 Inledning

I dagens samhälle finns det en mängd olika typer av grupper och nästan alla har någon form av ledare. Det behöver inte röra sig om en formellt utsedd ledare utan kan även vara en informell ledare som på ett eller annat sätt har hamnat i den rollen. Att en grupp med människor har en ledare är inget nytt fenomen utan är något som återkommer genom hela våran historia och dessa ledare finns i en mängd olika former. Tittar man bara på dagens samhällen finns det allt ifrån monarker till folkvalda ledare i världen och alla har olika ledarstilar och ledaregenskaper. I denna rapport behandlas inte bara ämnet ledarskap och olika ledarskapstilar men även vad som kallas 'best practices' det vill säga det en ledare använder sig av för att uppfylla sin roll på bästa sätt.

1.1 Syfte

När man själv befinner sig i en roll som ledare, eller närmare bestämt teamledare i detta fall, uppstår det en hel del frågor kring hur väl man genomför sitt uppdrag gentemot sin grupp och sig själv. På grund av att dessa frågeställningar uppstår finns det här en möjlighet att utforska området ytterligare med syftet att ta reda på vad jag i egenskap av teamledare har utfört bra och mindre bra...

Reflektera över hur jag har utfört min roll som teamledare ur ett best practice perspektiv och de beslut som tagits står i relation till detta. Vad har varit mina 'best practices'?

1.2 Frågeställning

I listan nedan finns de frågeställningar som rapporten bygger på och som genom rapporten ska besvaras.

1. Vad är och hur tillämpas 'best practices'?
2. Vad har blivit mina best practices?
3. Är mina best practices kopplade till några befintliga som andra har kommit fram till?

1.3 Avgränsningar

När man undersöker en roll som teamledarrollen eller andra liknande ledarroller finns det väldigt många olika aspekter och områden att undersöka. I denna rapport läggs fokus på att hitta och utvärdera mina egna 'best practices' samt att försöka definiera vad min roll i projektet faktiskt har inneburit i praktiken vilket är en medveten avgränsning för att bibehålla en rimlig storlek på rapporten.

Några av de områden som valts bort är bland annat att göra en djupare undersökning i ledarskap och olika ledarskapsmodeller vilka endast nämns kortfattat i denna rapport. Detta hade varit relevant då det knyter an till hur 'best practices' formas och tillämpas. mer ...

1.4 Bakgrund

Jag har under kursen Kandidatprojekt i programvaruutveckling haft rollen som teamledare för en grupp bestående av sex andra studenter vid Linköpings universitet. Som teamledare har man i detta fall ansvar för en rad olika administrativa uppgifter vilket bland annat innebär ansvar för projektets framgång och uppfyllande av de krav som finns uppsatta.

Under denna process väcks många frågor kring hur väl den antagna rollen uppfylls jämfört med arbetslivet vilket lett till denna jämförelse mellan mina prestationer som teamledare och de 'best practises' som kan tillämpas.

2 Teori

Denna del av rapporten är ämnad att ge information kring ämnet som behandlas i rapporten. Det som behandlas mer i detalj är 'best practices' men även ledarskap och hur ledarskap kan se ut enligt vissa modeller.

2.1 Best practice

Denna rapport har egentligen två huvudbegrepp, 'best practice' och teamledare. 'Best practices' är enligt Oxfords engelska uppslagsverk som "Commercial or professional procedures that are accepted or prescribed as being correct or most effective" [4]. Löst översatt till svenska betyder detta kommersiella eller professionella tillvägagångssätt vilka är accepterade och föreskrivna som korrekta och mest effektiva. Med andra ord är en 'best practice' det sätt en person på bästa sätt kan utföra en uppgift vilket i fallet som teamledare innebär att genomföra rollen på bästa sätt [5]. En 'best practice' kan till exempel vara att teamledaren väljer att delegera en viss typ av uppgifter till andra gruppmedlemmar eller att teamledaren själv fattar alla beslut gällande en viss fråga. Det finns dock kritiker till 'best practice' konceptet. En av dessa är Eugene Bardach som främst riktar sin kritik mot själva termen 'best practice' på grund av att de kriterier som krävs för att uppfylla en 'best practice' sällan uppfylls. Istället argumenterar han för bra eller smarta practices som till viss del kan bidra till lösningar för vissa situationer [1].

2.2 Ledarskap

Det andra begreppet som är av stor betydelse i denna rapport är som tidigare nämnts teamledare. En teamledare kan beskrivas på många sätt men en generell beskrivning är att en teamledare är en gruppmedlem som kan ha viss bestämmanderätt över gruppen men detta är ingen nödvändighet. En teamledare kan antingen vara permanent utsedd eller utsedd under kortare perioder där rollen vandrar mellan olika gruppmedlemmar. Oavsett om teamledaren är permanent utsedd eller inte har denne ett ansvar att representera gruppen utåt samt uppåt vilket betyder att denne kan vara ansvarig gentemot eventuella chefer men teamledaren har även ett ansvar gentemot gruppen i sig. Detta ansvar innebär att teamledaren ska lösa konflikter inom gruppen samt koordinera dess arbete för att uppnå uppsatta mål [2].

När det gäller själva ledarskapet finns det ett antal olika modeller eller stilar. En av dessa togs fram av Kurt Lewin tillsammans med sin forskargrupp under 1930-talet och heter därefter Lewin's Leadership Styles. I studien undersöktes skolbarn som genomförde olika projekt för att se vilka typer av ledarroller som barnen antog. Det man kom fram till var att det fanns tre stilar. En auktoritär, en deltagande eller demokratisk och en delegerande [3] vilket illustreras av Figur 1.



Figur 1 – Lewin's Leadership Style

Figuren visar tre cirklar vilka representerar de olika ledarstilarna och att en ledare inte nödvändigtvis behöver tillämpa en av de tre stilarna utan kan tillämpa flera av dem samtidigt. Detta innebär att en riktigt bra ledare, oavsett vilken typ av ledare det rör sig om, har delar av alla tre stilarna för att vid behov kunna använda den som är mest lämpad för situationen. Dock är detta, som tidigare nämnts, en av många modeller för ledarskap men har valts som exempel för att den är generell och lätt att tillämpa på rollen som teamledare.

3 Metod

Den metod som används för att ta fram relevant data till denna rapport kommer till stor del bestå i att reflektera över mina egna ageranden som teamledare för att ta fram 'best practices'. För att uppnå bästa möjliga resultat hämtas den största datamängden från iteration tre det vill säga den sista iterationen i projektet samt från tidigare iterationer. Dessutom kommer en jämförelse mellan mer vedertagna 'best practices' och de som tas fram här att genomföras.

För att genomföra detta hämtas relevant data från källor så som böcker, artiklar och hemsidor. På grund av att 'best practices' i väldigt många fall är personliga åsikter och att det kan vara svårt att hitta en 'best practice' som är generell för detta område fås jämförelsen genom att jämföra flera olika 'best practices' för att ta fram en representativ modell. Detta kommer på grund av den personliga aspekten ske på ett väldigt kritiskt sätt för att få en så vetenskaplig jämförelse som möjligt.

4 Resultat

Resultat av mina reflektioner av beslut mm. Sedan lista med practices...

Jag har varit en sådan typ av teamledare...

Gett att en best practice var att ge gruppen mycket eget ansvar för att ...

5 Diskussion

I detta stycke diskuteras resultatet av rapporten samt den metod som användes för att komma fram till resultaten. Syftet med diskussionen är att bedömma om resultaten är pålitliga och om metoden fungerat väl i sammanhanget samt om det hade funnits någon annan metod som varit relevant för att komma fram till resultaten.

5.1 Resultat

Pålitliga resultat?

Vad kunde gjorts annorlunda/bättre utifrån resultaten?

5.2 Metod

Den metod som huvudsakligen har använts i denna rapport har varit att utifrån egna reflektioner kring ageranden utforma 'best practices'. Dessutom har externa källor använts för att hitta kopplingar till andras 'best practices' för att på så sätt värdera de egna.

På grund av att metoden bygger på egna reflektioner uppstår en svårighet i att bibehålla ett

objektivt synsätt. I denna rapport har jag därför försökt att vara så kritisk som möjligt för att till största möjliga del eliminera detta problem men problematiken återstår.

Ett alternativ till den valda och använda metoden hade istället kunnat vara att intervjua dels projektgruppen för att på så sätt få veta mer hur teamledarrollen har uppfylls från andra människors perspektiv men det hade även varit intressant att intervjua en eller flera människor i arbetslivet som besitter rollen som teamledare eller liknande. Denna intervju hade då varit fokuserad på hur dessa människor fattar beslut och om de har någon egen 'best practice'.

6 Slutsatser

Återkoppla till frågeställningen.

Mina practices ...

Samanfatta vad best practice är och hur de tillämpas ...

Frågan om andras best practices irrelevant för att det är personligt och specifikt för varje projekt...

Litteraturförteckning

- [1] Eugene Bardach. *A Practical Guide for Policy Analysis: The Eightfold Path to More Effective Problem Solving*. The name of the publisher, 4 edition, 2011.
- [2] BusinessDictionary.com. team leader. <http://www.businessdictionary.com/definition/team-leader.html>, 2015.
- [3] K. A. Cherry. Leadership styles. <http://psychology.about.com/od/leadership/a/leadstyles.htm>, 2006.
- [4] Oxford Dictionaries. best practice. <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/best-practice>, 2015.
- [5] itSMF Sweden. Vad är best practice? http://www.itsmf.se/public/show_bestpractice.asp, 2012.