

Best practices

Redaktör: Adam Sestorp

Version 0.1

Status

Granskad	Adam Sestorp	-
Godkänd	Andreas Runfalk	-

Innehåll

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

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 samt att ge projektgruppen bästa möjliga förutsättningar i sitt arbete.

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. Detta är därför ett naturligt syfte till att genomföra denna rapport men det finns även ett syfte i att utvärdera sin egen roll för att på så sätt ta lärdom av sina ageranden.

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. Trots att fokus läggs på 'best practices' kan det vara så att fokuset måste läggas på de 'best practices' som anses vara viktigast och mest inflytelserika på rollen och beslutsfattandet under projektet.

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.

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" (Dictionaries, 2015). 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 bäst sätt kan utföra en uppgift vilket i fallet som teamledare innebär att genomföra rollen på bästa sätt (itSMF Sweden, 2012). 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 (Bardach, 2011) (Bardach, 2003).

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 (BusinessDictionary.com, 2015).

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 (Cherry, 2006) 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

Genom att genomföra de reflektioner som tidigare beskrivits i avsnittet om metod har lett till framtagandet av dels mina 'best practices' men det står även klart vilken typ av teamledare jag har varit om Lewin's Leadership Style används som grund för bedömningen. Den stil som passar in är främst den delegerande på grund av att många arbetsuppgifter har tilldelats andra gruppmedlemmar med bättre kvalifikationer samt på grund av det faktum att gruppen har arbetat relativt autonomt på så sätt att varje medlem har fattat sina egna beslut. När det har funnits större beslut som ska fattas har det varit hela gruppen som fattat beslut och inte teamledaren vilket innebär att ledarskapsstilen även varit deltagande eller demokratisk. För att nämna den sista stilen, den auktoritära, har denna stil inte närvarat alls mycket på grund av att gruppen varit effektiv i att

fatta beslut och det har på så sätt inte behövts någon ledare av den typen.

Anledningen till att ledarskapsstilen behandlas här är att vilken typ av ledare man är till stor del påverkar vad som kommer att bli ledarens 'best practices'. Den första 'practicen' som hittades upptäcktes tidigt i projektet var att arbetet underlättades mycket av delegering av arbetsuppgifter. Detta framkom på grund av att delegeringen i princip var icke existerande till en början vilket ledde till att projektet var ostrukturerat och att gruppens medlemmar inte visste vad som behövde göras eller vad andra i gruppen arbetade med. Dessutom leddde bristen av struktur till bristande kundkontakt vilket innebar att projektetuppgiften inte var helt klar till en början. Denna 'practice' löste dessa problem vilket gör den till en av de viktigaste under projektet och det syns tydligt hur detta även spelar sin roll i arbetslivet.

Att hålla ett projekt strukturerat är en av grunderna till ett lyckat projekt men detta bygger även på att alla i gruppen får information om vad andra arbetar med, hur långt de kommit och hur det går för denne. Detta fås genom att hela tiden kommunicera med gruppen via någon kanal. I ett programmeringsprojekt blir detta väldigt tydligt när flera personer arbetar tillsammans med en uppgift. Problemet uppstår i detta fall när någon av dessa arbetar på egen hand vilket gör att den andra inte vet vad som skett eller vad som blivit fel när det finns brister i kommunikationen. Att bibehålla löpande kommunikation är med andra ord den andra 'practicen' som tillhör mina 'best practices'.

- Delegering
- Kommunikation
-

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

De 'best practices' som fått från reflektionen bygger till stor del på misstag eller saker som borde utförts på ett annat sätt vilket innebär att, trots det faktum att reflektioner kan vara mycket personliga, bör anses vara pålitliga. Detta betyder dock inte att andra personer nödvändigtvis kommer komma fram till samma resultat då 'best practices' dels är personliga i det avseende att de påverkas av vilken typ av ledare man är men även att de är mer eller mindre skraddarsydda till detta projekt och denna projektgrupp.

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

I början av denna rapport ställdes följande frågor:

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?

Den nödvändiga informationen för att besvara dessa har genom rapporten samlats in. Den första frågan angående vad en 'best practice' är och hur den tillämpas besvarades redan i teorin där det sades att en 'best practice' är det kommersiella eller professionella tillvägagångssätt vilka är accepterade och föreskrivna som korrekta och mest effektiva. Genom rapporten har även insikten att en 'best practice' är specifik för varje ledare, projekt och projektgrupp framkommit. Det är även svårt att säga exakt hur en 'best practice' tillämpas på grund av att den är så specifik och dess tillämpning kan variera beroende på vilken miljö den används i.

Mina practices —

- Delegering
- Kommunikation
-

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

Referenser

Eugene Bardach. Creating compendia of "best practice". *Journal of Policy Analysis and Management*, 22(4):661–665, 2003.

Eugene Bardach. *A Practical Guide for Policy Analysis: The Eightfold Path to More Effective Problem Solving*. Thousand Oaks, 4 edition, 2011. ISBN 9781608718429.

BusinessDictionary.com. team leader, 2015. URL <http://www.businessdictionary.com/definition/team-leader.html>. [2015-05-06].

K. A. Cherry. Leadership styles, 2006. URL <http://psychology.about.com/od/leadership/a/leadstyles.htm>. [2015-05-10].

Oxford Dictionaries. best practice, 2015. URL <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/best-practice>. [2015-05-05].

itSMF Sweden. Vad är best practice?, 2012. URL http://www.itsmf.se/public/show_bestpractice.asp. [2015-05-06].