

# Pas på 'Stealth'-udviklerne

"Jooh, det er måske rigtigt, at vi aftalte noget i den retning, som du siger. Men vi syntes nu altså, at det skulle være anderledes..."

Kender du den situation? Så har du også været ude for 'Stealth' udvikling, hvor der foregår en række usynlige aktiviteter, som først bliver synlige på kundens eller ledelsens radarskærm, når det er for sent. På ganske samme måde som et 'Stealth' fly er usynligt på en rigtig radarskærm.

'Stealth' udvikling kan også bestå i undladelser: Ingen eller ukomplette specifikationer, ingen review, ingen besværlig brugerinvolvering. 'Stealth' udvikling kaldes også "forkromning", "kunstnerisk frihed", "quick and dirty" eller "skunk work".

Her er nogle bemærkninger, som er sikre tegn på 'stealth':

- "Vi har vedtagne standarder og faste arbejdsprocedurer, men hvis en leder er uenig..."
- "Officielt har vi en udviklingsproces, men faktisk kan jeg gøre som det passer mig."
- "Når den officielle afleveringsfrist nærmer sig, bliver alle de fine metoder smidt over bord, og oppefra

lyder kun råbet 'Kod, karle, kod!'"

## Jeg ved nok bedst!

Jeg kender et konkret projekt, hvor et par designere lavede en grundig opgaveanalyse og dataanalyse med prototype, brugerinvolvering og det hele. Derefter overdrog de projektet til en programmørkollega. Da de så det færdige system, kunne de ikke kende det igen. Programmøren havde redesignet hele systemet, mens han kodede det.

Hvad ragede prototyper, brugerinvolvering, test af brugervenlighed osv. ham? Han havde været i branchen i 25 år, og han vidste nok, hvordan en brugergrænseflade skal se ud. De her nymodens bløde designere, som spilder tiden med at snakke med brugere, kunne han ikke bruge til noget. Specielt ikke, når de prøvede at stjæle de dele af hans arbejde, som han syntes var mest spændende.

Jeg benytter et homebanking system. Hvis noget går galt, så meddeler systemet mig for eksempel, at rc=3 eller rc=9993. Lur mig, om den meddelelse ikke er et resultat af 'stealth'

udvikling. Jeg kan ikke forestille mig, at nogen nogensinde har godkendt sådanne meddelelser. Næh, de er opstået i en sen nattetime, hvor systemet bare skulle være færdigt. "Må vi nu ikke engang lave sjove fejlmeddelelser længere! Du tager da også al arbejdsglæden fra os," sagde en sur 'stealth' udvikler engang til mig, da jeg insisterede på, at meddelelser til brugere er en vigtig del af en designspecifikation.

## Signalement

Her er tre slagord, som karakteriserer en 'stealth' udvikler:

- "Jeg eksperimenterer med nye, spændende måder at præsentere data for mine brugere" (Frihedskæmpersyndromet).
- "Det kan jeg gøre bedre." ("Not invented here"-syndromet).
- "Det må vi prøve" eller "Vi bruger ny teknologi, fordi den er der" (Mount Everest syndromet).

## Magten og æren

Hvorfor trives 'stealth' udvikling? Jeg tror, at der dybt i os alle bor et ønske om at sætte et personligt fingeraftryk på de ting, som vi er med til at skabe. Vi vil efterlade en arv. Vi vil huskes. Vi vil bestemme. Vi vil have en lille del af æren, hvis det går godt.

Forstå mig ret: Jeg kritiserer ikke de mange udviklere, der sætter en faglig ære i at præstere solidt og ofte elegant håndværk inden for aftalte rammer. Eller som kæmper med åben pande mod tåbelige eller uigennemtænkte regler, metoder eller standarder.

Jeg kritiserer den gruppe af udviklere, som under påberåbelse af "kunstnerisk frihed" tilside-sætter andres arbejde, erfaring og viden – ofte uden at have sat sig ind i tingene.

## Ledelsens ansvar

Jeg tror, at en medvirkende årsag til 'stealth' er manglende eller dårlig ledelse. Nogle ledere mangler faglig indsigt og lederevner til at kunne matche edb-eksperterne, som dermed får frit løb.

Man kunne så mene, at medarbejderne af egen drift skulle finde ud af at opføre sig fornuftigt. Men jeg tror ikke, at det i virksomheder over en vis størrelse kan lade sig gøre på anarkistisk vis at blive enige om standarder, leverancetyper og hvad der ellers skal til for at professionalisere fremstillingsprocessen. Ledelsen skal følge med i de konkrete forhold, opsætte mål, tage initiativer, påskønne god indsats og påtale dårlig. Uden ledelsens engagement vil det bero på det rene svineheld at forbedre forholdene.

Så lad os ikke bare rette skytset mod medarbejdere, som aldrig har været begunstiget af et kvalificeret ledelsesmæssigt modspil - lad os spørge lederne, hvornår de begynder at løse deres del af opgaven: Hvorfor sætter de ikke synlige mål op, hvorfor følger de ikke konsekvent op på målene, hvorfor præmierer de ikke de gode resultater?

*Rolf Molich  
DialogDesign*