

SÅDAN DESIGNER I ET NYT EKSPERIMENT

Her kommer en guide til at designe et nyt eksperiment. For at få succes med eksperimentet, er der tre vigtige dele at holde sig for øje:

- at I bruger mindst lige så lang tid på at definere den egentlige udfordring, som I bruger på at lave løsningen
- At I aktivt og bevidst holder fast i, at der kan være flere mulige udfordringer og flere mulige løsninger - før I bestemmer hvilken udfordring og løsning I vil eksperimentere med
- At involvere deltagerne løbende i hele processen

FORANALYSEN

01. DEFINÉR UDGANGSPUNKT

Formålet er at være enige om et overordnet udgangspunkt for eksperimentet. Det kan blot være et enkelt ord, f.eks.: Tillid. Ny AI-robot. Sammenhold.

02. INTERVIEWS

Formålet er at blive klogere på, hvad der egentlig er udfordringen.

Interview 4-6 medarbejdere i 15-20 minutter hver, samt teamets leder og evt. andre relevante aktører. Sørg for at interviewe andre end de sædvanlige. Hvem ville se helt forskelligt på denne her udfordring?

Kort beskrevet kan interviewet lyde således:

“Vi har valgt at sætte fokus på... [vores tema]. Det har vi gjort fordi, at vi kan se... [udfordringen]. Vi tror at eksperimentet for os kunne betyde... [antagelsen]

Test af antagelsen og om temaet er relevant

- Hvordan oplever du dette i din dagligdag/dit arbejde?
- Kan du genkende det vi beskriver?
- Er det en udfordring for dig?
- Oplever du det forskelligt fra det vi har beskrevet?”

03. ANALYSE AF UDFORDRINGEN

Formålet er at definere den egentlige udfordring/problemfelt.

Hold et møde, hvor I samler citater, pointer og erfaringer fra jeres interviews. Lav en samlet analyse, og definér det problemfelt, som eksperimentet skal dreje sig om.

Når I analyserer, kan I f.eks. stille jer selv følgende spørgsmål:

- Hvordan oplever interviewpersonerne temaet?
- Hvilke ønsker til forandring dukkede op i jeres interviews?
- Hvad håber interviewpersonerne på?
- Hvordan ser den vigtigste udfordring ud efter I har analyseret interviewene?

DESIGN AF EKSPERIMENTET

På baggrund af en grundig analyse, hvor I er blevet klogere på det egentlige problem, er I nu klar til at designe selve eksperimentet.

01. GRUNDLAG OG INTENTION

De første spørgsmål har til formål at beskrive behovet for at lave et eksperiment og det forventede læringsoutcome.

- Hvorfor ønsker vi at gøre noget nyt eller anderledes?
- Hvad er forandret, hvis eksperimentet lykkes?
- Hvad håber vi på at lære af eksperimentet?

02. FIND PÅ EKSPERIMENTET

Formålet er at få ideer til, hvad eksperimentet skal gå ud på.

- Lav en brainstorm, og find på MANGE ideer til, hvad eksperimentet kunne gå ud på.
- Søg på internettet. Hvem har skrevet om det? Hvad skrives der om det? Er der noget forskning om temaet?
- Skriv ud på sociale medier og bed om netværkets viden omkring temaet.
- Ring til en ven, ekspert, forsker etc. og brug deres viden og ideer.

03. DET PRAKTISKE

Formålet med spørgsmålene er at få det praktiske i eksperimentet gjort klart, da det ofte har stor betydning i sidste ende.

- Hvad vil vores idé til eksperimentet kræve rent praktisk?
- Hvor lang tid skal eksperimentet vare? Erfaringer fra Future Work Lab viser, at fem uger er godt som minimum.
- Er der noget praktisk, vi skal tage højde for, som vi blev klogere på gennem vores interviews?
- Er der gode/dårlige tidspunkter, måder, holdninger etc.?
- Hvad vil vi kalde eksperimentet? Find gerne på flere forslag, som I kan tage med til deltagerne

O4. BESKRIV EKSPERIMENTET OG AFPRØV IDÉEN

Formålet er at få beskrevet eksperimentet så handlingsanvisende som muligt. Hvis man ikke kan forklare eksperimentet klart og tydeligt, så er det nok fordi det ikke er klart og tydeligt, og så bliver det svært at udføre.

- Hvad skal deltagerne helt præcist gøre og hvornår?

Præsenter skitsen til eksperimentet for deltagerne. Lad dem få så meget indflydelse som muligt både på indhold, praktik, navngivning osv. Justér det endelige eksperiment ind efter deres feedback.

O5. PLANLÆGNING AF ELEMENTERNE I EKSPERIMENTPERIODEN

Formålet er at få lagt en plan for de forskellige møder, der anbefales i eksperimentperioden.

Der er brug for to slags møder i løbet af eksperimentet:

1. Et kick-off-møde, hvor deltagerne får præsenteret det endelige eksperiment, og hvad de skal gøre
2. Pitstops, som er møder ca. hver anden eller tredje uge i eksperimentet, hvor deltagerne har mulighed for at justere på eksperimentet.

KICK-OFF-MØDER

Læg en plan for møderne

- Hvornår? (dato + tidspunkt)
- Hvordan? (Fysisk, online eller skriftligt?)

Lav dagsorden for kick-off. (Vi anbefaler den indeholder både en fælles + individuel refleksion: hvad skal der til for at dette lykkes?)

PITSTOPS

- Hvor ofte?
- Hvornår? (dato + tidspunkt)
- Hvordan? (Fysisk/ online?)

Lav dagsorden for jeres pitstops ud fra GRUNDOPSKRIFTEN på side 6.

O6. EVALUERING

Formålet er at få planlagt evalueringen fra begyndelsen, så det er tænkt ind og ikke ryger i svinget. Evalueringen er næsten lige så vigtig som selve eksperimentet.

PLAN FOR EVALUERING

Hvordan vil I evaluere eksperimentet?

- (Interviews enkeltvis? Gruppeinterviews? Online/fysik? Spørgeskema? Interview af ledere? Hvem gør hvad og hvornår?)
- Hvordan vil I præsentere evalueringen for deltagerne og give dem mulighed for at kommentere?

O7. DET RUNDT OM

Formålet er at få gennemtænkt alt det rundt om eksperimentet.

LEDELSESOPBAKNING

Hvem har vi brug for opbakning og legitimering fra? Hvordan kan vi få den?

Erfaringen fra Future Work Lab peger på, at tydelig opbakning fra ledelsen gennem hele eksperimentet – ikke mindst nærmeste leder – er vigtig for at det bliver gennemført.

KOMMUNIKATION I ORGANISATIONEN

Hvad er der brug for ift. kommunikation i organisationen?

FØR EKSPERIMENTET

UNDER EKSPERIMENTET

EFTER EKSPERIMENTET

GRUNDOPSKRIFT PÅ ET PITSTOP

Alle deltagere inviteres
Et pitstop varer ca. 55 min

FÆLLES INTRO (10 MIN)

Formålet med mødet, status på eksperimentet (10 min)

GRUPPEARBEJDE (25 MIN)

Hvad har vi oplevet, der har virket?
Hvad skal justeres? (Både på det fælles og individuelle niveau)

FÆLLES OPSUMMERING (10 MIN)

Afreportering fra grupperne + fælles dialog om justeringer

AFRUNDING (5 MIN)

Aftaler og næste skridt