

# SÅDAN TILPASSER I ET EKSPERIMENT TIL JERES EGET TEAM

Her kommer en guide til, hvordan I tilpasser et eksperiment til jeres team. Udgangspunktet er derfor, at I har valgt et af de beskrevne eksperimenter, som I vil afprøve.

Vi bruger undervejs Future Work Lab-eksperimentet med fordybelsestid som eksempel.

## 01. INTERVIEWS

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.

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 fordybelse [jeres tema]. Det har vi gjort fordi, at vi kan se, at vi har en hel del stressede folk, der synes de ikke når det de gerne vil i hverdagen... [udfordringen]. Vi tror at eksperimentet for os kunne betyde, at vi får sænket følelsen af, at man ikke når noget, og at stressen derved sænkes... [antagelsen]"*

Test af antagelsen og om temaet er relevant:

- Hvordan oplever du dette?
- Kan du genkende det vi beskriver?
- Er det en udfordring for dig?
- Oplever du det forskelligt fra det vi har beskrevet?"

Med et par interviews i bagagen, er I klar til at designe det endelig eksperiment.

## 02. GRUNDLAG OG INTENTION

De første spørgsmål har til formål at gøre det tydeligt, hvorfor der er behov for at lave et eksperiment.

- Hvorfor ønsker vi at gøre noget nyt eller anderledes?
- Hvilke ønsker til forandring dukkede op i jeres interviews?
- Hvad er forandret, hvis eksperimentet lykkes?
- Hvad håber interviewpersonerne på?
- Hvad håber vi på at lære af eksperimentet?

## 03. DET PRAKTISKE

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

- 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.?)
- Hvor når begynder og slutter eksperimentet?
- Hvad vil vi kalde eksperimentet? Find gerne på flere forslag, som I kan tage med til teamet.

## O4. BESKRIV EKSPERIMENTET OG AFPRØV IDÉEN

Formålet er at få beskrevet eksperimentet så enkelt og handlingsanvisende som muligt.

Hvad skal deltagerne helt præcist gøre og hvornår?

Præsenter skitsen til eksperimentet for deltagerne. Fortæl hvad I har hørt af behov og ønsker og hvordan det hænger sammen med eksperimentet. Lad deltagerne få så meget indflydelse som muligt både på indhold, praktik, navngivning af eksperimentet 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 – og som markerer igangsætningen af eksperimentet
2. Pitstops, som er møder ca. hver anden uge i eksperimentperioden, hvor deltagerne har mulighed for at stoppe op, evaluere og evt. 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 5.

## O6. EVALUERING

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

### PLAN FOR EVALUERING

Hvordan vil I evaluere eksperimentet?

- Hvad gør vi?  
(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