

# Frisættende organisationsudvikling

—

# Ekspérimentet som metode til bedre mental sundhed

Kasper Edwards, Ph.d., Seniorforsker.  
DTU Management og KE Konsulenter  
[kaed@dtu.dk](mailto:kaed@dtu.dk) Tlf.: 22256320

[www.futureworklab.dk](http://www.futureworklab.dk)

# Organisationsudvikling....

- Vækker sjældent begejstring hos medarbejderne
- Chefen har fået en ide, visionen er skabt resultatet er defineret og planen er lagt
- Nu skal den bare implementeres 🙄🤢

## Hvorfor eksperimentere?

- Fordi implementering antager at man kender problem, løsning og hvordan man ændre situationen
- Skaber grundlag for
  - Viden – hvad sker når..
  - Innovation/samskabelse
    - hvordan skaber vi den ønskværdige fremtid

## At eksperimentere er

- Undersøge
- Lege med det mulige og umulige
- Lære, få erfaring, blive oplyst
- Hvis eksperimentet ikke virker, bliver vi ved det gamle

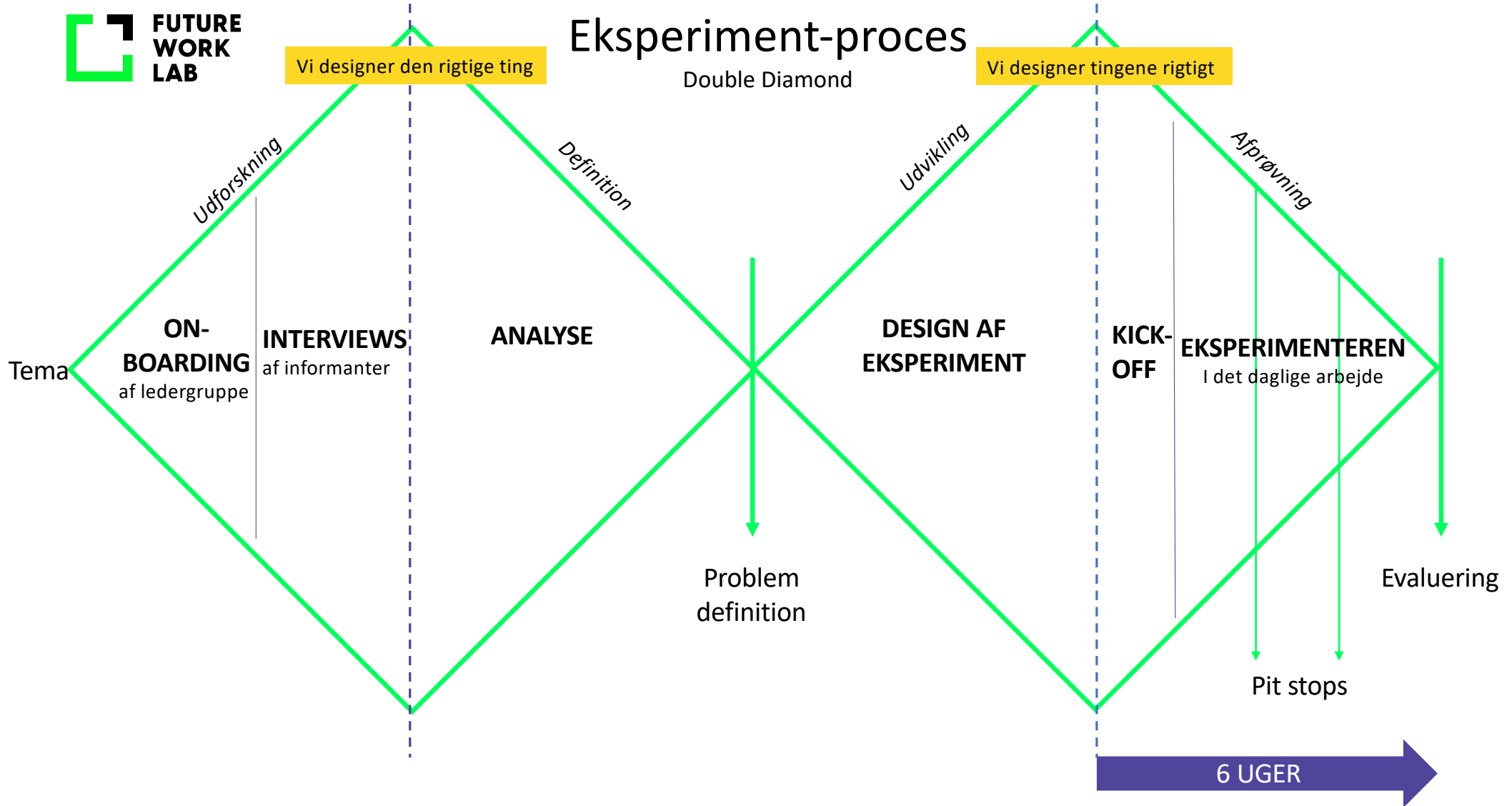
## At eksperimentere er

- *Ikke* et krav om et specifikt resultat
- *Ikke* at implementere
- *Ikke* endnu et projekt/initiativ som ikke bliver til noget

Og *det* er motiverende

# Eksperiment-proces

Double Diamond



# Eksperimenter er

- Konkrete ændringer i hverdagen
- Planlagt i detalje
- At ledelse og medarbejdere er tro overfor eksperimentet
- En kort og overskuelig periode – eg. 6 uger

# Hybrid puls, Top Danmark



## Det virtuelle frikvarter

Dialogen er fri. Den første der tjekker ind i mødet, må vælge tema



## Check in

Her gav medarbejderne en status på deres arbejde



## Kollegachat

Fast struktur:

- Maks seks personer i ét møde
- Kameraet er altid tændt på møderne
- **Grupperne *blandes* på ny efter 14 dage**
- Sidder flere i mødet på samme lokation, logger man på mødet fra hver sin computer

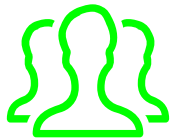


# Danske bank: Fokus på målet – ikke målingerne



## **Målingsmoratorium**

Vi standser (usynliggør) midlertidigt alle målinger i eksperimentperioden – for alle



## **Synkroniseret pausetid**

Vi synkroniserer pausetid (10 min pause og frokost) i eksperimentperioden



## **5 minutter slutspærretid med refleksion over dagen**

Tre til fire spørgsmål, der skaber refleksion over dagens arbejde

## Danske bank:



## Fokus på målet – ikke målingerne

- Afdelingen performer bedre end gennemsnittet

	Produktivitet	Effektivitet	Behandlingstid	Taletid	Spær	MOT
Ændring	1,33%	16,59%	-5,99%	-5,86%	-6,45%	0,72%

- **Efter eksperimentet**
  - Fortsætter uden målinger
  - God performance
  - Bedre trivsel

# Det Store Fordybelseksperiment i Velliv

- Task-switching
- Opgaver blev ikke afsluttet
- Oplevelse af manglende kvalitet
- Arbejdet blev taget med hjem

Altså de vigtigste 2-3 opgaver har jeg styr på – alle de andre ting på listen er lidt mere so so.

Nu er det sidst på eftermiddagen, og jeg har siddet til møde hele dagen. Og helt ærligt, så kan jeg ikke huske, hvad jeg lavede i morges.

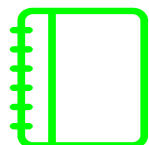
Jeg ved, jeg skrev noget ned på en post it – men nu kan jeg ikke finde den.

En typisk dag vil jeg måske have 30 minutters luft uden møder. Altså hvor jeg har tid til at arbejde.

# Det Store Fordybelseseksperiment i Velliv



SÆT TID TIL FORDYBELSE I KALENDEREN – 5 timer/uge



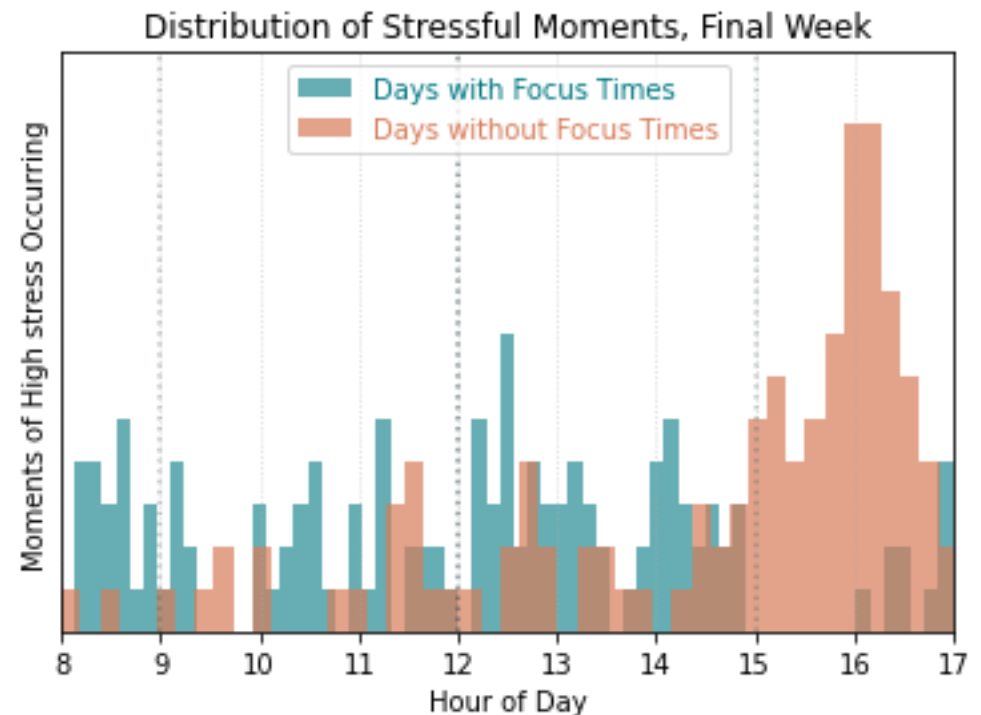
BRUG ET ØJEBLIK HVER MORGEN PÅ DIN NOTESBOG  
Hvad er mine vigtigste opgaver, hvad kan jeg nå



BRUG DIT BODY BATTERY TIL AT REFLEKTERE OG  
PLANLÆGGE (pulsur)

## Uden fordybelsestid: Stressaktivering om eftermiddagen

- På dage **med fordybelsestid** opleves højere stressaktivering om morgenen
- På dage **uden fordybelsestid** opleves højere stressaktivering om eftermiddagen



# Ekspérimentets som forandringsmetode



# Konklusion

- Eksperimenter
  - *IKKE* implementering
  - Blive klogere på eget arbejde
- Udvikles med medarbejderne, til medarbejderne
- Konkrete ændringer
- Frisættende organisationsudvikling

# Spørgsmål

Hvad har du lyst til at eksperimentere med i din organisation?

Opklarende spørgsmål?