

# 06

## Oplevelsesdesign på den hybride arbejdsplads

6.1 Ideelt design af medarbejderoplevelser

6.2 Hybride arbejdspladsers udfordringer og  
Rollepil

6.3 Vurdering af følelsen af at høre til



## Øvelse 6.1

# Ideelt design af medarbejderoplevelser

## Aktivitetstype: Gruppe

### BESKRIVELSE

Samarbejde mellem medarbejdere for at identificere udfordringer og designe løsninger, der skal forbedre medarbejdernes oplevelse på en hybrid arbejdsplads.

### LÆRINGSRESULTATER

Efter at have gennemført denne aktivitet vil deltagerne opnå følgende læringsresultater:

- Forstå de nøgleelementer, der bidrager til positive eller negative medarbejderoplevelser på en hybrid arbejdsplads.
- Lær at samarbejde om at designe løsninger.
- Forbedre problemløsnings- og præsentationsevner.

### MATERIALER, DER ER NØDVENDIGE FOR IMPLEMENTERING

- PROSPER online-kursus, modul 3, enhed 1 og 3
- Whiteboard/flipover til personlige grupper eller en online platform som Miro til fjernteams
- Sticky notes
- Kuglepenne/markører

### PÅKRÆVET TID

90 minutter.

# Ideelt design af medarbejderoplevelser

## Teoretisk baggrund

Undervisere bør gøre sig bekendt med Modul 3, Unit 3 i PROSPER-onlinekurset, som fokuserer på de vigtigste drivkræfter for Employee Experience (EX) i en hybrid arbejdssituation:

<https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-3-developing-a-sense-of-belonging-in-the-hybrid-workplace/>

Forståelse af elementer som mangfoldighed, teamkommunikation og lederrelationer vil give dybde under aktiviteten.

## Forberedelse

Gennemgå PROSPER-kursets indhold, og sørg for, at deltagerne har adgang til det inden aktiviteten. Forbered whiteboardet eller den online samarbejdsplatform med sektioner til problemidentifikation, idégenerering og løsningsdesign.

## Introduktion

Start med en opvarmningsøvelse, hvor alle deler et ord, som de kommer til at tænke på, når de hører "Employee Experience". Introducer aktiviteten, og inddel deltagerne i hold.

## Beskrivelse af aktivitet

1. Identifikation af problemer: Hvert team identificerer udfordringer, der påvirker EX på en hybrid arbejdsplads. Udfordringerne kan være relateret til:

- Mangler i kommunikationen,
- Adgang til ressourcer,
- Udviklingsmuligheder.

**15 minutter.**

2. Idégenerering: Holdene brainstormer løsninger og skriver deres ideer på sedler. **20 minutter.**

3. Design af løsning: Holdene bruger whiteboardet/onlineplatformen til at skrive deres bedste løsning ned. **25 minutter.**

4. Præsentation: Holdene præsenterer deres løsninger for den større gruppe ved hjælp af tavler. De forklarer, hvordan løsningen løser problemet og forbedrer EX. **20 min.**

5. Afstemning og den vindende idé: Efter præsentationerne stemmer holdene om den mest virkningsfulde løsning (ud over deres egen). **10 minutter.**

## Debriefing

Bed deltagerne om at reflektere over spørgsmål som:

- Hvad overraskede dig mest ved denne aktivitet?
- Hvordan har din forståelse af EX i et hybrid arbejdsmiljø udviklet sig?
- Hvad er en af de ting, du vil tage med dig?

## Tilpasning til online-model

Brug breakout-rum til teamaktiviteter i Zoom eller lignende platforme.

Brug online samarbejdstavler som Miro eller MURAL til brainstorming og prototyper.

Gennemfør præsentationer og afstemninger i det store online mødelokale.

## Øvelse 6.2

# Udfordringer på den hybride arbejdsplads og rollespil

Aktivitetstype:  
Gruppe

### BESKRIVELSE

Deltagerne deltager i rollespil baseret på hybride arbejdspladsscenerier og udforsker udfordringer og strategier i forbindelse med EX og digital inklusion.

### LÆRINGSRESULTATER

Efter at have gennemført denne aktivitet vil deltagerne opnå følgende læringsresultater:

- Få praktisk erfaring med at navigere i scenarier med digital inklusion og EX.
- Udvikle strategier til at øge inklusionen i hybride miljøer.
- Forstå effekten af kommunikations- og samarbejdsteknikker på fremme af inklusion.

### MATERIALER, DER ER NØDVENDIGE FOR IMPLEMENTERING

- PROSPER online-kursus
- PPT: Udfordringer på den hybride arbejdsplads og rollespil (vedhæftet)
- scenariekort, der beskriver hybride situationer på arbejdspladsen.
- Projektor og lærred.

### PÅKRÆVET TID

90 min.

# Udfordringer på den hybride arbejdsplads og rollespil

## Teoretisk baggrund

Begreberne medarbejderoplevelse, følelse af at høre til og digital inklusion. Begrebet medarbejderoplevelse på den hybride arbejdsplads.

Betydningen af digital inklusion og dens indvirkning på EX.

Udfordringer, som medarbejdere og ledere står over for i hybride miljøer. Underviserne bør gøre sig bekendt med modul 3, enhed 1 og modul 3, enhed 3 i PROSPER-onlinekurset:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-1-understanding-the-digital-inclusivity/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-3-developing-a-sense-of-belonging-in-the-hybrid-workplace/>

De kan også gøre sig bekendt med Modul 3, Unit 2 og Modul 3, Unit 4 for at forbedre alle aspekter af hybrid inklusion:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-2-measuring-digital-inclusivity/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-4-creative-approaches-for-better-hybrid-inclusivity/>

## Forberedelse

Print scenariekortene, som viser situationer, der fremhæver udfordringer med EX og digital inklusion.

## Introduktion

Begynd med et opvarmningsspørgsmål: Hvilke udfordringer i forbindelse med inklusion har du oplevet eller observeret på en hybrid arbejdsplads?

## Beskrivelse af aktivitet

1. Deltagerne inddeles i grupper og får udleveret et scenarie fra PPT'en.
2. Grupper kan vælge scenarier og tildele roller. Flere scenarier kan opfindes.
3. Grupperne får 20 minutter til at forberede sig til rollespillet, hvor der lægges vægt på fokusområder

som effekten af digital inklusion, strategier for inklusion og kommunikationsteknikker.

4. Grupperne får op til 40 minutter i alt til at udføre deres rollespilsscenarioer foran de andre grupper.
5. Underviseren faciliterer en debriefing efter hvert rollespil, hvor der gives feedback, og hvor de præsenterede løsninger diskuteres.
6. Aktiviteten afsluttes med en opsummering af de vigtigste resultater.

## Debriefing

Deltagerne bør reflektere over:

- Hvad var effektivt i forhold til at tackle udfordringer i deres rollespil?
- Hvordan afspejler rollespillene udfordringerne på en hybrid arbejdsplads i det virkelige liv?
- Hvilke strategier var mest succesfulde?
- Hvordan havde du det, da du navigerede i scenariet?
- Var der øjeblikke, hvor du følte en mangel på rummelighed?
- Hvilke specifikke ændringer ville du gennemføre i en virkelig situation?

Opfordre til at dele:

- Der er mulighed for at dele erfaringer, observationer og fremtidige strategier.

(Valgfrit) QR-kode:

- Generér en QR-kode, der fører til en Google Form eller et andet undersøgelsesværktøj, hvor deltagerne anonymt kan besvare refleksionsspørgsmålene og give yderligere feedback.

## Tilpasning til online-model

- Brug breakout-rum til gruppediskussioner og forberedelse af scenarier.
- Del scenariekort digitalt.
- Grupperne kan præsentere deres rollespil ved hjælp af videofunktioner og sikre, at alle medlemmer får mulighed for at bidrage. Debriefing kan finde sted i hovedsessionen med deltagelse af en større gruppe.

# Scenarier med hybrid arbejdsplads og rollespil

## Kort beskrivelse:

Et interaktivt rollespil, der dykker ned i udfordringer og løsninger vedrørende Employee Experience (EX) og Digital Inclusivity i et hybrid arbejdsmiljø.

## Målsætninger

- Forstå EX og dets elementer.
- Udforsk betydningen af digital inklusion.
- Få indsigt i den virkelige verdens udfordringer og strategier.

## Oversigt over scenariekort

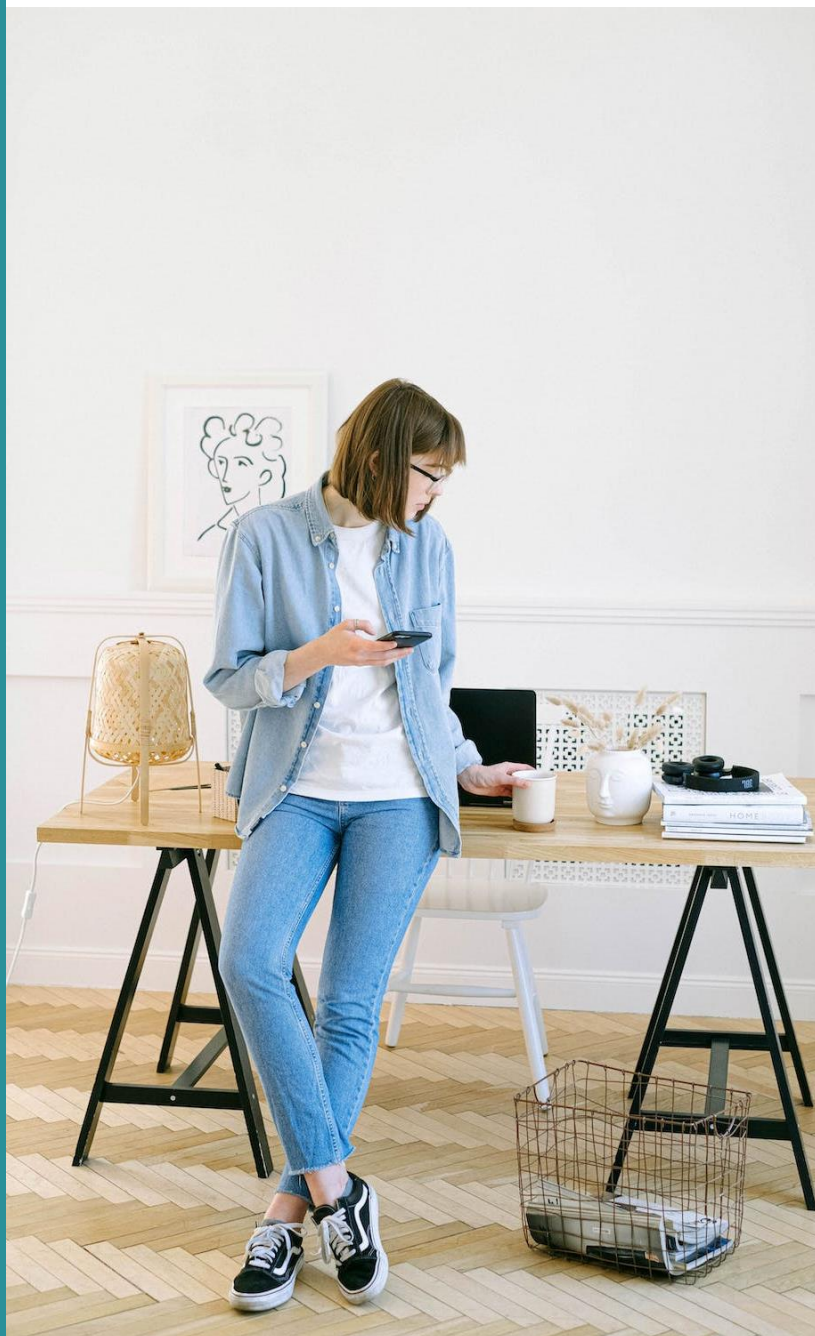
Eksempel på scenariekortets displayelementer forklaret

- Situation
- Roller
- Processen med rollespil

## Scenarie-kort (1/3)

### Den kommunikative udfordring

- Situation: Et eksternt teammedlem føler sig udelukket under teammøder. De har svært ved at bidrage på grund af tidsforsinkelser og overlappende samtaler, hvilket fører til en følelse af frustration.
- Roller: a) Ekstern medarbejder, b) Teamleder, c) Teammedlemmer
- Proces: Teamet holder et møde, hvor fjernmedarbejderen fortæller om sine bekymringer. Diskuter, hvordan man kan forbedre den inkluderende kommunikation på hybridmøder. Lederen bør facilitere en diskussion for at identificere skridt til inklusion. Medarbejderne skal komme med forslag og forpligte sig til at forbedre kommunikationen.



# Scenarier med hybrid arbejdsplads og rollespil

## Scenarie-kort (2/3)

### Digital kløft

- Situation: Der er et nyt samarbejde, som kræver både eksterne og interne medarbejdere. De eksterne teammedlemmer står over for tekniske problemer og føler sig underprivilegerede i forhold til kollegerne på kontoret.
- Roller: a) Ekstern teamrepræsentant, b) Teamrepræsentant på kontoret, c) Manager, d) IT-supportchef
- Proces: Fjernteamets repræsentant formidler de tekniske problemer. Repræsentanterne brainstormer på løsninger til at bygge bro over den digitale kløft. Med støtte fra IT-chefen finder de en plan, der sikrer lige adgang til ressourcer.

## Scenarie-kort (3/3)

### Balance mellem fleksibilitet og retfærdighed

- Situationen: På grund af den fleksible arbejdsplan for dette team har nogle eksterne teammedlemmer følt, at deres kolleger på kontoret har flere muligheder for faglig udvikling og interaktion med ledelsen.
- Roller: a) Ekstern medarbejder, c) HR-chef
- Proces: Fjernmedarbejderen fortæller om sine bekymringer og giver eksempler på uretfærdig behandling. HR-chefen leder en løsningsorienteret diskussion, der fører til en strategi for professionel vækst for alle medarbejdere.



# Scenarier med hybrid arbejdsplads og rollespil

## Overvejelser i forbindelse med rollespil

### Indvirkning af digital inklusion på EX

- Hvordan påvirker manglen på digitale værktøjer fjernarbejdere?
- Hvilken slags digitale løsninger kan forbedre EX?
- Overvej f.eks. på et møde, om alle har lige adgang til digitale platforme og føler sig trygge ved at bruge dem.

### Effektive kommunikationsteknikker

- Vigtigheden af klare dagsordener og opsummeringer.
- Værktøjer og platforme, der forbedrer kommunikationen.
- Vær for eksempel opmærksom på de værktøjer, der bruges til kommunikation; det er ikke sikkert, at alle er trygge ved eller fortrolige med en bestemt software.

### Strategier til at øge inklusionen

- Overvejelser om planlægning.
- Brug af samarbejdsværktøjer.
- Når du f.eks. planlægger et teammøde, skal du sikre dig, at alle tidszoner er taget i betragtning for at inkludere eksterne teammedlemmer.

## Retningslinjer for aktiviteter

### Tildeling af tid

- Briefing og opvarmning: 5 minutter
- Valg af scenarie og gruppeinddeling: 10 minutter
- Forberedelse til rollespil: 20 minutter
- Rollespilsforestilling: 40 minutter
- Debriefing og diskussion: 15 minutter

### Trin til rollespil

- Vælg scenarie og roller.
- Forbered manuskript og handlinger.
- Udfør rollespil.





## Øvelse 6.3

# Vurdering af følelsen af at høre til

## Aktivitetstype: Individuel

### BESKRIVELSE

Dette er en session, hvor man indsamler viden om den enkeltes EX på en hybrid arbejdsplads.

### LÆRINGSRESULTATER

Når eleverne har gennemført denne aktivitet, vil de opnå følgende læringsresultater:

- Indsigt i de individuelle kampe og erfaringer, som folk har, når de arbejder i blandede miljøer.
- Fastlæggelse af EX's potentiale for yderligere forbedringer.

### MATERIALER, DER ER NØDVENDIGE FOR IMPLEMENTERING

- PROSPER online-kursus
- Skabelon til spørgeskema eller undersøgelse,
- materialer til at tage noter

### PÅKRÆVET TID

60 minutter.

# Udfordringer på den hybride arbejdsplads og rollespil

## Teoretisk baggrund

Undervisere skal have en grundig forståelse af kompleksiteten i medarbejderoplevelsen (EX) og den rolle, som følelsen af at høre til spiller i forhold til at påvirke oplevelsen. De skal være opmærksomme på de særlige vanskeligheder, der er forbundet med hybride arbejdspladser, og på betydningen af feedback i forhold til at forbedre den samlede oplevelse af at arbejde for virksomheden. Derfor bør undervisere gøre sig bekendt med modul 3, enhed 3 i PROSPER-onlinekurset:

<https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-3-developing-a-sense-of-belonging-in-the-hybrid-workplace/>

## Forberedelse

Sørg for, at deltagerne har udfyldt et spørgeskema før mødet om deres generelle erfaringer med en hybrid arbejdsplads.

## Introduktion

Træneren er ansvarlig for at sikre sessionens mål og opretholde sessionens fortrolighed.

## Beskrivelse af aktivitet

1. Oversigt over sessionen. Underviseren kan starte med at forklare betydningen af at tage denne vurdering, sikre fortrolighed og bede om ærlig feedback.
2. Udfyld undersøgelsen. Underviseren skal give deltagerne spørgeskemaerne, der vurderer deres oplevelser på en hybrid arbejdsplads.
3. Åben diskussion og feedback. Underviseren faciliterer en diskussion baseret på undersøgelsens resultater og giver deltagerne mulighed for at uddybe og give indsigt i deres specifikke udfordringer.

## Debriefing

Spørgsmål til selvrefleksion om, hvordan deres oplevelse kan forbedres.

- Hvordan påvirker inklusion deres følelse af at høre til?
- Hvilke nøgleaspekter kan komme ud af diskussionen?
- Hvordan kan disse resultater påvirke praksis og politikker i organisationer?
- Hvilke skridt kan tages for at løse eventuelle udfordringer?

## Tilpasning til online-model

- Brug digitale platforme som Zoom til en-til-en-sessionen.
- Digitale undersøgelsesværktøjer kan bruges til feedback.

# Udfordringer på den hybride arbejdsplads og rollespil

## Spørgeskema til vurdering

Demografi (valgfrit, men kan give kontekst):

Rolle/stilling: \_\_\_\_\_

Antal år i organisationen: \_\_\_\_\_

Primært arbejdsmiljø (f.eks. hjem, kontor, blandet):

\_\_\_\_\_

**1) På en skala fra 1-10, hvordan vil du vurdere din samlede oplevelse af at arbejde i et hybridmiljø?**

(1 er ekstremt negativ og 10 er ekstremt positiv)

**2) Hvor ofte føler du dig digitalt inkluderet i teamets aktiviteter og diskussioner?**

Altid  
Ofte  
Nogle gange  
Sjældent  
Aldrig

**3) Føler du, at organisationen stiller tilstrækkelige værktøjer og platforme til rådighed for at understøtte digital inklusion?**

Helt enig  
Enig  
Neutral  
Uenig  
Helt uenig

**4) Hvor let er det for dig at få adgang til og bruge de digitale platforme/værktøjer, som virksomheden stiller til rådighed?**

Meget let  
Let  
Neutral  
Vanskeligt  
Meget vanskeligt

**5) Har du inden for den seneste måned oplevet udfordringer i forbindelse med digital inklusion? Hvis ja, beskriv venligst.**

Ja (specificer venligst): \_\_\_\_\_  
Nej

**6) Føler du, at ledelsen i din organisation fremmer et inkluderende og engagerende arbejdsmiljø i hybridmodellen?**

Helt enig  
Enig  
Neutral  
Uenig  
Helt uenig

**7) Hvor ofte føler du et tilhørsforhold til teamet eller organisationen, når du arbejder i et hybridmiljø?**

Altid  
Ofte  
Nogle gange  
Sjældent  
Aldrig

**8) Hvor vigtigt mener du, at det er at forstå multikulturelle muligheder for at forbedre EX i et hybridmiljø?**

Ekstremt vigtigt  
Meget vigtigt  
Moderat vigtig  
Lidt vigtigt  
Ikke vigtigt

**9) Har du nogensinde følt dig udelukket eller ikke inkluderet i teamets beslutninger eller diskussioner på grund af din kulturelle baggrund eller placering?**

Altid  
Ofte  
Nogle gange  
Sjældent  
Aldrig

**10) Hvad kan efter din mening gøres bedre for at forbedre den digitale inklusion og den overordnede medarbejderoplevelse på vores hybride arbejdsplads?**

Åbent svar: \_\_\_\_\_