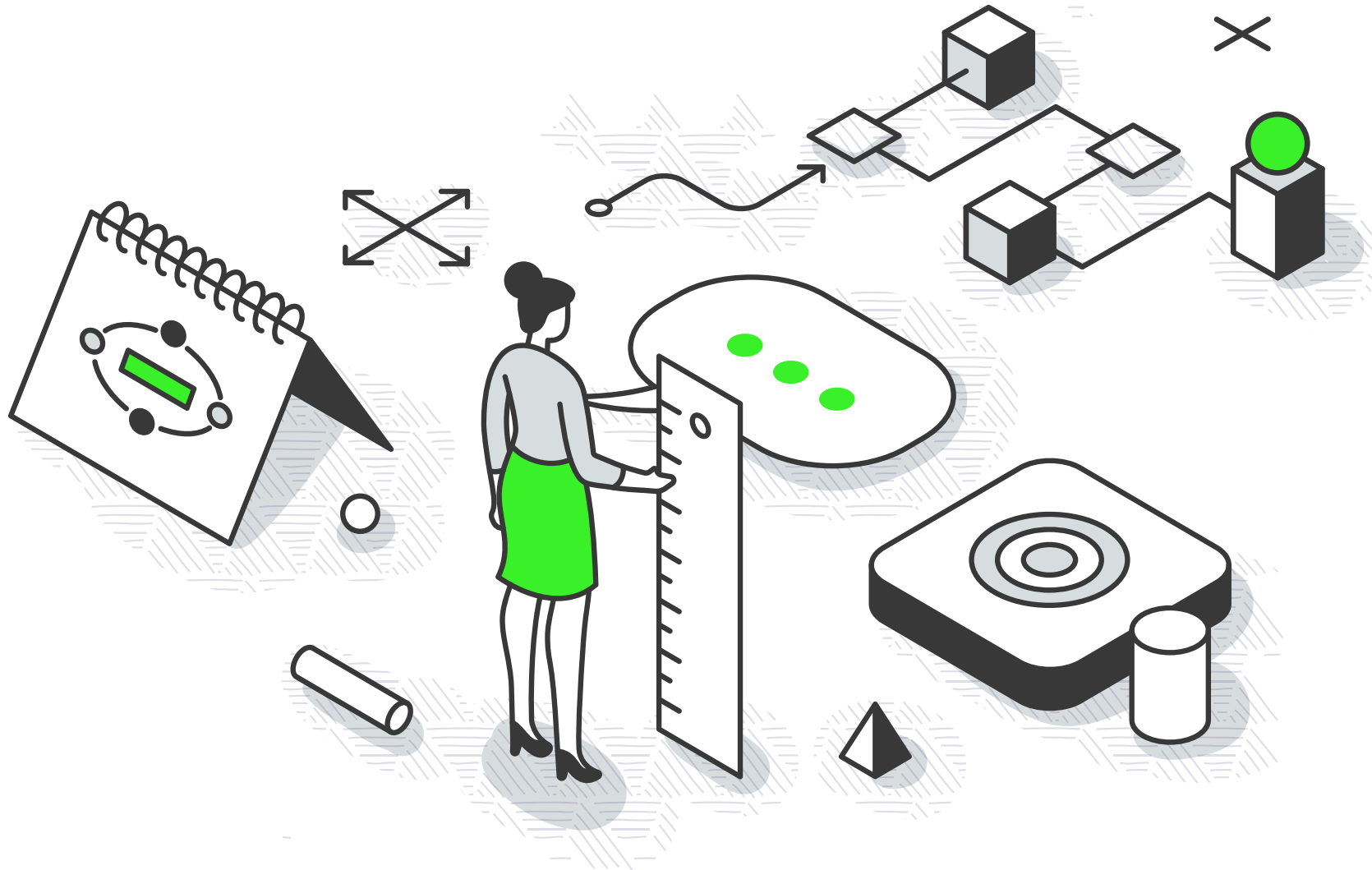


# HOW TO EXPERIMENTE! ...WIE MAN SIE AM ARBEITSPLATZ RICHTIG MACHT



# HOW TO EXPERIMENTE!

## ÜBERBLICK

### Vorbereitung



- Wenn ihr ein Experiment auf Teamebene starten möchtet, ladet die relevanten Personen ein: Wer wird an dem Experiment mitwirken? Wer ist direkt betroffen und könnte euch bei der Definition helfen?
- Bereite das Template (von [Slide 5](#)) z.B. auf einem Flipchart oder einem Miro Board vor, sodass ihr es gemeinsam ausfüllen könnt.
- Sammelt Themen/Aufgaben: ‚Startet klein‘, um Erfahrungen zu sammeln und erste Erfolge zu feiern. Es empfiehlt sich erst etwas Erfahrung zu sammeln und dann größere Experimente zu starten.
- Solltet ihr unsicher sein, welche Themen und Bereiche sich eignen, um schnell und kurzfristig ein Experiment durchzuführen, stellt euch die Frage zu eurem Wirkungsbereich. Wo könnt ihr ohne Abstimmung mit anderen einfach testen? Hier kann der [Circle of Influence](#) helfen.

### Organisationsebenen



- Experimente können auf Teamebene, aber auch individuell durchgeführt werden. In diesem Tool fokussieren wir uns eher aufs Team, es kann aber auch einfach angepasst werden.

### Durchführung



1. **Wählt:** Woran möchtet ihr etwas verändern und welches Experiment eignet sich dafür? Für den Anfang macht es Sinn Dinge zu testen, die ihr selber in der Hand habt und verändern könnt.
2. **Plant:** Nutzt unser Framework und definiere euer Experiment anhand von „WHY“, „HOW“ und „WHAT“.
3. **Experimentiert:** Führt das Experiment durch und beobachte was sich verändert und wie es sich für euch anfühlt.
4. **Reflektiert:** Nach Abschluss eures Experiments wertet die Ergebnisse für euch aus und nehmt euch Zeit daraus zu lernen. Dafür könnt ihr z.B. die Leitfragen am [Ende der Präsentation](#) verwenden.
5. **Teilt euer Wissen:** Lernt voneinander! Teilt eure Erfahrungen mit anderen.
6. **Folgt der Sprintlogik:** Experiment durchführen, reflektieren, implementieren oder verwerfen und das nächste Experiment versuchen!

Du kannst die Schritte auch für Experimente nutzen, die nur dich selber betreffen.

# HOW TO EXPERIMENTE!

## VORTEILE

- ✓ Wer experimentiert, gewinnt Einsichten und lernt. Selbst wenn das Experiment zu keinen direkt verwertbaren Lösungen für das gestellte Problem führt, sind die gewonnenen **Erkenntnisse** hilfreich. Nur so kann man Fortschritte machen.
- ✓ Gezielte Experimente, die transparent gestaltet sind, können zu einer gelebten **Fehlerkultur** beitragen. Es werden **bewusst Risiken** eingegangen, das Ausmaß und die Kosten bleiben aber gering.
- ✓ Kosten werden reduziert, da wir nur **bestätigte Ideen/Prototypen** in Projekten/Produkten umgesetzt werden
- ✓ Bei Experimenten z.B. zur Zusammenarbeit bekommt ihr im Team ein Gefühl dafür, was **für euch am besten funktioniert** und was den größten Nutzen bringt, ohne zu viel Planungsaufwand am Anfang.
- ✓ Persönlich kannst du aus jedem Experiment etwas lernen und **deine eigenen Schlüsse ziehen**. Entsprechend kannst du deine Vorgehensweise anpassen oder verändern, um deine Ziele zu erreichen.



# TOOL / METHODIK

## VORLAGE FÜR EXPERIMENTE

### WHY

- Beschreibe die Dringlichkeit (“*sense of urgency*”)
- Beschreibe das Problem (ggf. hilfreich ein Analyse Framework)
- Nutze / beschreibe eine Hypothese

### HOW

- Beschreibe das Experiment im Allgemeinen, inklusive der Teilnehmenden und Dauer
- Definiere Metriken, die zur Überprüfung von Erfolg/ Misserfolg des Experiments verwendet werden sollen

### WHAT

- Beschreibe das Experiment im Detail
- Spezifiziere die relevanten Elemente des Experiments



#### WHY, HOW & WHAT

##### WHY?

We are currently in a challenging time which, among other things, demands new approaches and ideas from us as leaders.

Everyone is currently facing this challenge by themselves and potential is being lost.

This potential relates to the quality of our leadership work as well as to the satisfaction and well-being we experience in our role as leaders.

##### HOW?

We are calling for a Community of Practice, in which the exchange between active leaders is encouraged.

We will start the experiment in August and plan to host regular exchange events until December, which will be self-organized by the active leaders of the CPC.

The following performance indicators will be decisive for us:

1. Our community meetings were used by at least 5 managers each and were actively filled with topics relevant to them.
2. Survey, i.e.

Within CPC: "Did the experiment contribute to the improvement of leadership?" #RaiseLeadershipSkills

Outside CPC: "Did the experiment contribute to the improvement of our CPC leaders?" #IncreaseLeadershipSatisfaction

##### WHAT?

A platform for exchange on leadership topics that helps us to become better leaders and to feel better in our role to deal with current challenges.

We will create a topic backlog in Teams Channel Knowledge >> 'People Development' - it is open and transparent for everyone.

We will have a monthly self-organized exchange for all active leaders within CPC filled with topics that are considered as relevant for them.

#### TEXT FOR EXPERIMENT START IN TEAMS

##### STREAM LEADERSHIP & HR PILLAR INTRODUCE THE EXPERIMENT: COMMUNITY OF PRACTICE 'LEADERSHIP'

Hello (everyone),

today we would like to start a new experiment out of the Leadership Stream and the HR pillar by creating a Community of Practice (CoP) for leadership topics within the CPC.

##### Tasks

1. Please read the "Why", "How" and "What" in our One Page.
2. If you are currently an active leader in CPC, please contact Carina or Noema so that we can invite you to the exchange rounds of the CoP.
3. Post your topics proactively in the backlog and let us bring the CoP to life together!

##### Quick Facts

- **Problem:** We are currently in a challenging time which, among other things, demands new approaches and ideas from us as leaders. This challenge is often taken up by each individual and potential is lost in the process.
- **Goal:** Create a platform in which we face the challenges together, thus fully utilize the potential of swarm intelligence – and thereby become better leaders together.
- **Hypothesis:** A platform for exchange on leadership matters helps us to become better leaders (#RaiseLeadershipSkills). The possibility of exchange helps us as leaders to feel better in dealing with these current challenges (#SatisfiesLeadersSatisfaction).
- **Experiment:** We call for a Community of Practice in which the exchange between active leaders is encouraged.
- **Review** in the Leadership Stream with HR Pillar Representatives in December using **two performance/success indicators**:
  1. Our community meetings were used by at least 5 leaders each and were actively filled with topics relevant to them.
  2. Survey, i.e.
    - Within CPC: "Did the experiment contribute to the improvement of leadership?" #RaiseLeadershipSkills
    - Outside CPC: "Did the experiment contribute to improving the satisfaction of our CPC leaders?" #IncreaseLeadershipSatisfaction

# TOOL / METHODIK

## VORLAGE FÜR EXPERIMENTE

### WHY

- . Problembeschreibung

- . Beschreibung von Hypothesen

### HOW

- . Beschreibung Experiment
- . Dauer
- . Teilnehmende

- . Metriken
- . Review Zeitpunkt

### WHAT

- . Detailbeschreibung

# TOOL / METHODIK

## VORLAGE FÜR REFLEXION VON EXPERIMENTEN

Die Reflexion im Team ist ein Schlüsselfaktor für die kontinuierliche Verbesserung. Nehmt euch ruhig etwas Zeit für euch...  
...und beginnt, eure Experimente zu reflektieren!

### Beobachtungen

- Was lief gut?
- Was lief nicht gut?

### Mehrwert

- Welche Faktoren waren für euch als Team vorteilhaft / störend, um das Experiment erfolgreich durchzuführen?
- Wurde eure Hypothesen bestätigt?

### Externe Parameter

- Welche Rahmenbedingungen haben Euch daran gehindert, das Experiment erfolgreich durchzuführen?

### Glaubenssätze

- Welche eurer Glaubenssätze waren hinderlich?
- Welche eurer Glaubenssätze haben euch geholfen?

Melde dich bei  
Interesse gerne  
bei uns!

---

**Carina Throne**

carina.throne@cpc-ag.de

**Steffen Schweizer**

steffen.schweizer@cpc-ag.de

