”Forløsning af potentiale” – inspirationsmøde med Learning & Development Consultant Christian Mikkelsen, Codan

Deltagerne startede aftenen med at sidde i en stor rundkreds, hvor gulvet i midten var afsat til forskellige illustrerende øvelser.

Christian indledte med at beskrive det projekt (”Unlocking your full potential”), han ville præsentere for os, med at fortælle, at det hele startede med at være et projekt, der skulle højne engagementet i virksomheden. Det er nu efterhånden gået hen og blevet et personligt udviklingsprogram for rigtig mange i Codan.

For at danne nogle fælles begreber og referencer arbejdede vi først med nogle sjove øvelser. Den første opgave lød på, at vi alle skulle rejse os, vælge to af de andre, som vi hele tiden skulle placere os i forhold til, så vi tilsammen udgjorde en ligebenet trekant. Sammen udgjorde vi et system, hvor alle påvirker systemet, uden egentlig at vide, hvordan man selv påvirker det eller er bevidste om, hvad vi gør, der påvirker andre. – Øvelsen tjener som øjen-åbner i forhold til, hvordan vi hver især påvirker, og hvad det betyder for de handlinger, vi udfører, som fører til gode resultater.

Herefter talte vi om antagelser; hvad er antagelser, hvor kommer de fra, hvordan hjælper de os samt hvordan de kan skabe problemer for os. Christian påpegede, at antagelser påvirker vore følelser, tanker og ikke mindst vore handlinger; vi fik en fornemmelse af, hvor stor effekt de kunne have på, og hvor vigtige de er for os at være bevidste om, da antagelser virker afgrænsende – men både positivt og negativt.

Næste trin drejede sig om, hvordan vi kan bliver mere bevidste om og arbejde konstruktivt med vore antagelser. I stedet for straks at svare og tage styring kan det ofte være en god idé at forholde sig til egne og andres antagelser først. Dette kan ske gennem at stille sig selv – evt. andre – nogle åbent afdækkende spørgsmål. – fx:. ”Hvilke antagelser har jeg/vi lige nu?” - Han opfordrede os til at forsøge at stoppe op og reflektere, og blive bedre til at stille os selv og andre afdækkende spørgsmål.

Videre arbejdede vi med at

- komme med en antagelse, som har hjulpet os i denne uge – og forklare hvordan
- komme med en antagelse, som havde hjulpet andre – og forklare hvordan

Endelig søgte han at få os til at fokusere på – i fald vi kunne -, hvilke antagelser vi ville holde fast ved og hvilke, vi ville smide væk?

I næste fase skulle vi speed date parvis, hvor vi med nye makkere til hvert spørgsmål udvekslede:

- hvad er det bedste, du har gjort for en kollega / anden person i dag?
- hvad er det bedste, du har set en anden person gøre i dag?
- hvad er det bedste, du har gjort for dig selv i dag?

Meningen med øvelsen var rettet mod at sætte fokus på, hvad der i de forskellige sammenhænge havde været positivt – ud fra den viden, at antagelser påvirker det vi ser, tænker, føler og gør – så hvorfor ikke arbejde med den antagelse, at noget er godt og det kan vi lære af (HVIS VI KIGGER EFTER DET)?

Arbejde med:

- hvad er det, vi ser, som vi kan lide?
- hvordan er "det" sket?

Forstå, hvilke handlinger, der har ført til et positivt resultat – fx:

- brug af bestemte ord
- kropssprog
- brug af viden
- .. hvad som helst, som i får øje på / lægger mærke til

Samlet set skabe en kultur, hvor alle med stadigt stigende bevidsthed bidrager til positiv udvikling af organisationen og den enkelte medarbejder.

I Codan og Trygg-Hansa, der ejes af det engelske selskab RSA, bliver alle ca. 3200 ansatte involveret i programmet i løbet af 2010 og 2011. Programmet understøttes løbende af en række objektive målinger af medarbejderengagement suppleret med en række Key Performance Indicators, som også er af forretningsmæssig karakter.

Processen blev søsat under titlen "Unlocking your full potential" med tanken: "Imagine what a great place RSA Scandinavia (Codan og Trygg-Hansa) would be if everybody could unlock their full potential..!". Codan og Trygg-Hansa samarbejder med det engelske konsulenthus, Questions of Difference, som har udviklet koncepterne og sammen med Codan og Trygg-Hansa etableret programmet "Unlocking Your Full Potential".

De primære koncepter er:

Antagelsernes kraft

- *Antagelser styrer vores adfærd*
- *Vi har friheden til at vælge vores antagelser*
- *Vi kan komme overens om fælles antagelser for at nå resultater*

En passion for spørgsmål

- *Folk bevæger sig i den retning, vi spørger til dem*
- *Vores lederskab bliver fastlagt gennem de spørgsmål, vi stiller*
- *Spørgsmål udfordrer, engagerer og inspirerer en vej fremad*

70/30

- *At få resultater ved at fokusere på og lære det, der virker*
- *Vi kan bruge det, der virker, til at adressere det, der ikke virker*
- *Forståelse for det, der virker, motiverer og optimerer indsatsen*

Eksempler:

Fra mindre af….	*.. til mere af …*
”Hvorfor afleverede du ikke rapporten til tiden?”	*”Hvad forhindrede dig i at aflevere rapporten til tiden?”*
”Hvad fungerede ikke? Hvad skal vi gøre bedre næste gang?”	*”Hvad gjorde vi godt, som vi kan gentage fremadrettet?”*
”Godt gået!”	*”Jeg værdsætter virkelig måden, hvorpå du .”*

Til understøttelse af hele programmet kommunikeres betydningen af, hvad ændringer med hensyn til måden, der ageres på, ledes og leveres på betyder for processen succes.

Eksempel:

Gør mere for at …	og bidrag til KPI´s *)
- inspirere folk - arbejde sammen	Påvirkning af samlede engagement
- stole på andre - tage beslutninger	Forbedre lederskab
- tage helhjertet ejerskab for resultater - finde en vej fremad - eje din udvikling	Forretningsmæssige resultater

*) KPI: Key Performance Indicator

Den samlede proces bliver løbende understøttet af en alsidig kommunikation, der har til formål at synliggøre og fastholde fokus på arbejdet med koncepterne og effekten af programmet.

LCM/september 2010

TALENT-DK