

## *Fra Medarbejderudviklingssamtalen til Accelerationsamtalen®*



### **HR-konsulent Kirstine Hanghøj, Carl Bro Gruppen**

*Da vi startede samarbejdet med The Coaching Company stod vi overfor at skulle re-tænke vores MUS-koncept. Vi var kommet til et punkt, hvor samtalerne var blevet en smule ritualiseret. Det var på tide, at vi spurgte, om de skabte nok værdi for organisationen og for den enkelte. Endvidere efterspurgte organisationen nogle andre redskaber end lange skemaer. Vi betragter coaching som en super god ramme for vores MUS, der peger i retning af en samtale med en anden type spørgsmål, der fokuserer på fremtiden, på potentialet og på at accelerere resultatskabelse for både medarbejderen og virksomheden.*

*Vi kalder den proces, vi står overfor Fra MUS til Potentiale*

*Udfordring*

*Motivation*

*Acceleration*



DSB implementerede fra efteråret 2004 coaching som samtaleform i forbindelse med gennemførelse af medarbejderudviklingssamtaler (MUS) i samarbejde med The Coaching Company. Dette har været med til i højere grad at skærpe lederens fokus på selve udviklingsdelen i MUS, og skabt grobund for en konstruktiv dialog om medarbejdernes personlige og faglige udvikling.

HR-konsulent, certificeret Executive Coach Camilla Frydenlund, DSB, HR-Udvikling

**Filosofien bag og værktøjerne i Coaching Baseret Ledelse® er meget velegnet til at øge effekten af MUS. Desværre er MUS i mange virksomheder blevet til en årlig tilbagevendende rituel begivenhed med et skematisk forløb uden nævneværdig effekt. Dette budskab møder ofte en del modstand. Men hånden på hjertet, hvor meget stiger medarbejderens værdi for virksomheden reelt efter en medarbejderudviklingssamtale?**

Vores anbefaling er at flytte fokus fra medarbejderens nuværende præstation til det fulde potentiale, der ligger i at realisere medarbejderens talent. Denne detalje har en meget markant indflydelse på samtaleens fokus og resultat.

**Nuværende præstation (p) = det fulde potentiale (P) – barrierer (b).**

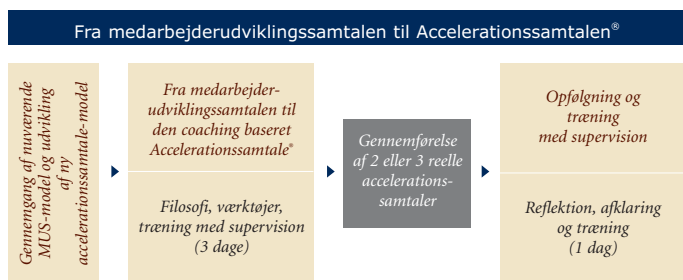
Kilde: Timothy Gallwey.

En anden anbefaling er at ændre navnet fra MUS, som i for høj grad fokuserer på den nuværende præstation, til f.eks. Accelerationssamtalen®, som signalerer, at lederen er mere ambitiøs end tidligere, og at målet ikke er 2-3 % udvikling, men f.eks. 25 %.

Den nye indpakning gør det naturligvis ikke alene. Den ansvarlige leder skal igennem et mindre uddannelsesforløb, hvor han eller hun tilegner sig coaching-filosofien og de aktuelle værktøjer til brug for Accelerationssamtalen®. Et centralt værktøj er her Motivationshuset®, der afdækker medarbejderens forskellige motivationsniveauer – i særdeleshed det øverste niveau, da lederens viden herom er adgangen til medarbejderens fulde potentiale. Et centralt indledende spørgsmål hos den coachende leder i forbindelse med Accelerationssamtalen® kan være:

Kære medarbejder,

Jeg er oprigtigt interesseret i at forstå, hvilke rammer jeg som din leder skal tilvejebringe for dig, så du kan øge dit bidrag til (f.eks.) salget med 25%. Hvordan kan jeg hjælpe dig med at folde hele dit talent og potentiale ud?



Et projekt der skal øge effekten af disse samtaler ser ofte således ud.



- **Gennemgang af nuværende MUS-model og udvikling af accelerationsmodel.** Vi begynder med en række møder, hvor vi ser på den nuværende MUS-model og det tilhørende materiale. Herefter udvikles den nye model og undervisningsmaterialet i tråd med de mål/strategier, som det er opgaven at understøtte.

- **Undervisning og træning.** Vi gennemfører tre sammenhængende undervisningsdage for lederne, hvor filosofien bag Coaching Baseret Ledelse® gennemgås, den nye accelerations-samtale model præsenteres, og deltagerne indføres i de aktuelle coaching-modeller. Der trænes og laves rollespil med supervision.

- **Praktisk erfaring.** Efter de tre dages undervisning og træning skal deltagerne hjem og gennemføre mindst to eller tre reelle samtaler efter den nye model. Målet er at få den praktiske erfaring med modellen. Vi anbefaler at samtalerne optages på video.

- **Repetition, afklaring og afsluttende træning.** Efter to til tre uger mødes vi igen og gennemgår deltagerens oplevelser og kommenterer på en eller to udvalgte video-optagelser. Herefter trænes igen med supervision på de områder, der mangler at komme på plads.

- **Undervisningsmateriale.** Hver deltager modtager et omfattende undervisningsmateriale og værktøjer til brug hjemme i organisationen. En central del af materialet er en DVD med en optaget accelerationssamtalen® i din organisation, hvor organisationens ledere som en del af sin forberedelse kan se diverse faser og værktøjer i brug.