



Kenn Coops, Enterprise Learning Architect, Group HR

I 2016 traf SimCorp en omfattende og ambitiøs intern beslutning om at transformere hele vores Udviklings Division til en ægte agil organisation. Det krævede naturligvis nogle seriøse trænings- og udviklingsindsatser for at sikre, at alle ledere og medarbejdere fik de rette forudsætninger for at kunne udfylde de nye roller og performe under de nye rammer og processer.

Vi inviterede Elsebeth Grue Enggaard fra Modus Management på banen til at gennemføre et forløb for alle vores ledere, hvor de dels kunne opnå øget selvindsigt omkring eget personlige lederskab, og dels hvordan de respektive teams kunne opnå den optimale teamkonsolidering i målsætningen om at blive velfungerende agile ledelsesteams.

Hvad var formålet med udviklingsaktiviteterne?

Formålet med aktiviteterne var at give den enkelte leder øget selvindsigt for derved at styrke eget personlige agile lederskab og sikre optimal konsolidering af alle vores agile ledelsesteams.

Hvad bestod forløbet af?

Vi lagde fra starten en intensiv plan, hvor vi prioriterede at kunne give fuldt fokus til ét ledelsesteam ad gangen.

Forløbet bestod af følgende aktiviteter for alle vores 8 ledelsesteams, som fungerer på tværs af vores sites i henholdsvis Ukraine, UK, USA, Tyskland og Danmark:

- Kick off – rammesætning og forventningsafstemning
- Individuelle interviews med hver leder i teamet – inkl. tilbagemelding på personprofil koblet til lederens personlige lederskab og agile rolle
- Skræddersyet team-workshop – indholdet var baseret på konklusionen fra de gennemførte interviews med en overordnet målsætning om optimal konsolidering af teamet
- Opfølgings-/implementeringsmøder med 1-3 måneders interval afhængig af udviklingen i det enkelte team

Hvorfor Modus Management?

Elsebeth og Modus Management var et kendt kort, som en række af vores medarbejdere tidligere havde arbejdet sammen med, og som vi var trykke ved kunne løfte en meget krævende opgave.

Hvad har udbyttet været?

Det er helt tydeligt, at hvert ledelsesteam har opnået et fælles fundament for deres ønskede team-samarbejde – de har drøftet nogle vigtige emner ift. de bærende elementer i et stærkt teamsamarbejde.

Derudover har de respektive teams indgået nogle solide teamaftaler med hinanden, som de har skullet forpligte sig til. Det er yderst befordrende for at kunne opbygge en stærk feedback-kultur, hvor lederne tager ansvar ikke blot for egen rolle og område, men for hele teamets performance og resultater.



Arne Lynge Madsen, Senior Vice President, Product Development

Da vi engagerede Elsebeth havde vi ca. 6 måneder tidligere besluttet os for 7 Agile Release Trains og dermed også for 7 leder teams. Et af kriterierne for de 7 leder teams var, at de alle skulle konstrueres sådan, at de var nye teams. Altså, ingen leder teams fra den tidligere organisation skulle være uberørte. Argumentet for dette valg var, at alle skulle lære nye roller, nye arbejdsformer, nye vaner og ikke mindst nyt mindset. Så en enkel metode er at skabe nye teams og dermed muligheden for at komme ud af gamle roller og ind i nye.

Og her opstår behovet for, at de nye teams også arbejder som teams. De skal lære hinanden at kende, lære at stole på hinanden, lære at samarbejde og hjælpe hinanden. Og det var her Elsebeth kom ind i billedet. Vi samarbejdede med Elsebeth om at skabe et effektivt leder program med individuelt samt team fokus. Formålet var at skabe grobund for stærke teams, der virkelig kan flytte organisationen frem. Dette lykkedes til fulde.

Elsebeth har med sit kraftige personlige engagement, høje energi niveau kombineret med solid forståelse for motivation, samarbejde og emotionel intelligens alle forudsætninger for at bringe folk sammen og skabe grobund for motivation og samarbejde. Og det sker så!

Jeg har flere gange personligt oplevet, hvordan Elsebeth virkelig gør en stor forskel og virkelig rykker mig og andre fremad.