



## Kasper Bæk, bankdirektør Spar Nord, Roskilde

I foråret/sommeren 2017 gennemførte vi en del forandringer i Bankområde Roskilde – dette som et led i strategien og de forretningsmæssige målsætninger for området. I den forbindelse fandt jeg det naturligt at initiere et udviklingsforløb med mit ledelsesteam – dette for at sikre en optimal konsolidering af teamet og et styrket teamsamarbejde.

I den sammenhæng valgte vi i efteråret 2017 at indgå samarbejde med Elsebeth Grue Enggaard fra Modus Management omkring at udfordre os til at blive et ægte High Performance Ledelsesteam.

Hvad var formålet med udviklingsaktiviteterne?

Formålet var at sikre en stærk konsolidering af os som team med en målsætning om at blive et ægte High Performance Ledelsesteam

Hvad bestod forløbet af?

Vi vidste fra start, at det ville være afgørende med kontinuerlig opfølgning for at sikre den optimale forankring i vores travle hverdag, hvor vi ofte havde en tendens til at være driftsorienterede – dette ønskede vi at balancere med fokus på vores teamsamarbejde og tid til ledelse.

Forløbet bestod derfor af følgende faser:

- Kick-off for ledelsesteamet, hvor rammen blev sat og forventninger, ønsker og behov blev afstemt
- Besvarelse af teammålingen: '5 adfærdsmønstre i et velfungerende team'
- 2 dags intensivt lederseminar med afsæt i resultatet af teammålingen med fokus på både styrker og udviklingsområder – efterfulgt af indgåelse af en klar team handlingsplan



- Fælles definition af vores ønskede ledelseskultur – koblet til vores ønskede teamsamarbejde
- Gennemførelse af genmåling af '5 adfærdsmønstre i et velfungerende team' – for at synliggøre vores udvikling og forbedringsområder
- Opfølgings- og forankringsmøder med Elsebeth som facilitator – meget vigtig indsats ift. at holde fokus på det aftalte og opnå den ønskede værdi

Hvorfor Modus Management?

Elsebeth havde præsenteret mig for teamkonceptet 'De 5 adfærdsmønstre i et velfungerende team' – og jeg kunne se relevansen af at sætte fuldt fokus på at udvikle os som team til at blive et 'ægte High Performance Team'.

Endvidere udviste Elsebeth en god evne til dels af forstå bankens strategi og værdisæt samt være den udfordrende sparringspartner, som jeg oplevede, vi havde brug for, for at vi kunne rykke os.

Hvordan har samarbejdet været?

Samarbejdet med Elsebeth har været ekstraordinært godt. Hun har konstant holdt fast i processen og sat skarpe krav til opfølgning og udvikling af vort forløb. Styring af processen og et solidt push til at drive processen med os har gjort, at vi rykkede os væsentligt mere, end jeg forventede, vi kunne på den fastsatte tid.

Hvad har udbyttet været?

Forløbet har givet resultater på mange områder.

Den anvendte teammodel har givet os en helt ny ramme både i forhold til vores samarbejde og samtidig i forhold til vores måde at kommunikere på og de temaer, der nu er naturlige for os at inddrage i vores drøftelser og diskussioner.

Vi er nu en ledergruppe med en helt anden forståelse for det enkelte medlem af gruppen, da vi er kommet langt ind under huden på hinanden.

Vi er dermed helt anderledes opmærksomme på vores adfærdsmønstre som personer og ikke mindst i vort ledelsesteam, hvilket har givet et væsentligt andet produktivt samarbejde end tidligere.

Evnen til at forstå og tage ansvar for hinandens roller er også øget i væsentlig grad, så det nu er helheden, der er primær og den enkelte afdeling, der er sekundær. Der er ganske enkelt gjort op med "silo-tankegangen".