



Banff Team Programmer

- 6 EKSEMPLER -



BANFF TEAM PROGRAMMER



Dit team og dets muligheder

Banff Team Programmer er udviklet for at styrke samarbejdet i dit team, så du kan opnå det excellente team* og en velfungerende organisation. Gennem målrettet procesarbejde får jeres virksomhed læring og erfaring, som kan oversættes og implementeres i virksomhedens strategi.

Temaer

I vores arbejde med teamudvikling har vi erfaret, at en række konkrete færdigheder og emner med et individuelt tilsnit med fordel kan udvikles og læres sammen med teamet. I denne folder fokuserer vi på seks eksempler på temaer, som vi arbejder med:

- Den gode kommunikation
- Værdiimplementering
- Kulturel diversitet – det globale team
- Innovation
- Strategiforståelse
- Energi i teamet

Det handler om aktiv indlæring

"Oplevelser, refleksion og erkendelse", "Interaktive læringsprocesser", "Corporate Adventure Training"... Der findes mange forskellige begreber og overskrifter for det faktum, at når du øver og praktiserer dét, som skal læres, rodfastes det langt bedre end traditionel mundtlig og skriftlig undervisning. For os gælder det om at få gjort emnerne levende og drage paralleller til situationer, som I kan genkende fra jeres hverdag. Det gælder, hvad enten omgivelserne er et traditionelt undervisningslokale eller naturen. Som metode tager vi afsæt i systemiske, narrative og anerkendende tilgange.

* **Det gode team** har komplementære kompetencer og har samme hensigt og mål. Resultaterne nås med en fælles arbejdstilgang, der understøttes af en synlig fælles ansvarlighed.

Det excellente team er yderligere dybt engageret i hinandens udvikling og succes. De kan dele lederskabet og skifte roller afhængig af omstændighederne.

Kilde: J.R. Katzenbach, D.K. Smith (1993): *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*

Udgangspunkt i jeres virkelighed

Alle vores kurser bliver designet med udgangspunkt i jeres virksomhed og jeres virkelighed.

Afhængig af opgaven gennemfører vi interviews og/eller test med lederen/lederne og en række af medarbejderne. Vi er certificeret i en række analyseværktøjer til det formål – blandt andre Cubiks Team Role Questionnaire (CTRQ), Jungiansk Typeindeks, (JTI) og Myers-Briggs Type Indicator (MBTI).

Kurserne kan variere i længde, men afsluttes hver gang med en grundig evaluering og opfølgning på de resultater, som vi sammen har nået. På den måde er vi med til at sikre forankringen, så de nye færdigheder naturligt indgår i jeres hverdag.

Naturskønne lokaliteter

Vi holder kurser på mange unikke destinationer, heriblandt: Flakfortet, Ryegaard Gods, Söderåsen i Sverige, Chamonix i Frankrig, Oppdal i Norge og Mallorca, Spanien. Har I et ønske om at afholde kursus et helt andet sted, kan vi i næsten alle tilfælde imødekomme jeres ønske. Se nærmere på www.banffpeople.com.

Kursuspriser

Da kurserne varierer i indhold og længde, er der forskellige kursuspriser. Folderen her handler om lukkede kurser – det vil sige kurser designet specifikt til jeres afdeling, gruppe eller virksomhed. De vil ofte være væsentligt billigere per kursist end tilsvarende åbne kurser.

6 EKSEMPLER – TEMAER OG UDBYTTE



Eksempel 1. Den gode kommunikation

Kommunikation er den lim, der binder alt samarbejde sammen. Ofte er vi ikke bevidste om den energi og kraft, som ligger i at udvikle og styrke vores kommunikationsmønstre. God kommunikation kan være med til at skabe bedre vilkår for både effektiviteten og trivslen i virksomheden.

Hvorfor fungerer kommunikation ikke altid optimalt?

Der er ofte flere årsager til dårlige kommunikationsmønstre. Det kan for eksempel skyldes misforståelser, småkonflikter, varierende trivsel, uhensigtsmæssig omgangstone, høj grad af individualisme, lav grad af videndeling med lav motivation til følge.

Kursusudbyttet er

- Forståelse af god kommunikation
- Forståelse for, hvilke forudsætninger som må være til stede, for at den gode kommunikation får rette vilkår
- Indsigt i anerkendende kommunikation (Appreciative Inquiry)
- Udarbejdning af handlingsplan for at understøtte den gode kommunikation i teamet
- Opdagelse af nyt potentiale i kollega-relationerne
- Læring, som er blevet afprøvet i praksis i eget team

Eksempel 2. Værdiimplementering

Værdier besluttes ofte oppefra og skal efterfølgende gælde for medarbejderne. Et værdisæt skal dog gøres levende og arbejdes ind under huden på medarbejderne for at få betydning for den enkelte.

Hvorfor er det svært at implementere?

Vanskeligheder kan for eksempel skyldes manglende kendskab og ejerskab til værdierne i virksomheden. Det skaber modstand og lav troværdighed, samt lav motivation i implementeringsfasen.

Kursusudbyttet er

- Forståelse af værdierne og hensigten med dem
- Levendegørelse af værdierne for den enkelte: "Hvordan viser de sig i den måde, jeg arbejder på?"
- Forståelse for, hvordan værdierne udleveres i kollegernes handlinger
- Forbedret forståelse og tolerance kolleger imellem
- Forståelse for, hvilke forudsætninger som må være til stede, for at værdierne kan udleveres
- Afprøvning af værdierne i praksis i eget team



Eksempel 3. Kulturel diversitet – det globale team

Evnen til at kunne agere og kommunikere på den globale scene er central for rigtig mange virksomheder i dag. Internationale virksomheder præget af kulturel og etnisk diversitet har her en særlig styrke, hvis de formår at udnytte teammedlemmernes forskelligheder og bringe dem bedst muligt i spil i det daglige. For at det kan lade sig gøre, er det vigtigt, at den globale arbejdsplads præges af et ægte og tillidsfuldt forhold til forskelligheder og det potentiale, som ligger i det.

Hvor ligger udfordringen?

Med etnisk og kulturel diversitet følger også forskelligartede forventninger til ledelse, til den sociale interaktion på arbejdspladsen, til regelforståelse og så videre. Det sætter virksomheden over for en række udfordringer, der vedrører blandt andet mangfoldighedsledelse, uskrevne regler, oplevelse og efterlevelse af fælles målsætninger. Når forventninger ikke imødekommes, kan der let opstå misforståelser, konflikter og lav trivsel.

Kursusudbyttet er

- Forståelse for betydningen af kollegernes forskelligheder
- Øget tolerance for teammedlemmernes ligheder og forskelligheder
- Forståelse for, hvordan teamets kompetencer kan udnyttes bedst muligt
- Udarbejdelse af konkrete tiltag, som sikrer initiativ og effekt på arbejdspladsen

Eksempel 4. Det innovative team

De gode ideer kommer, når vi mindst venter dem... eller gør de? På grund af nutidens høje omsætnings hastighed bliver idé- og udviklingsfaserne ofte negligeret til fordel for et hurtigt resultat. Derfor gør vi, som vi plejer. Hos Banff People mener vi, at vi ved at bryde vanerne kan skabe den innovative adfærd, så de kreative løsninger kan få ben at gå på. Bogstavelig talt. Til fordel for både trivsel og resultat.

Hvad blokerer for innovation hos jeres virksomhed?

Medvirkende faktorer kan for eksempel være lav energi, "vi gør som vi plejer", varierende motivation, moderat arbejdsglæde, uhensigtsmæssig ressourceudnyttelse, stillestående resultater.

Kursusudbyttet er

- Forståelse for, at vanebrydning kan skabe ny adfærd og energi
- Inspiration til at tænke ud af boksen og gå nye veje til opgaveløsninger i teamet
- Opdagelse af tidligere uset potentiale hos kollegerne
- Træning i en praktisk case med brug af tillærte teknikker

Vores team-filosofi

At benytte teamudvikling som metode kræver, at virksomhedens ledelse tænker innovativt og ser potentialet i medarbejderen. Lederen må tro på, at teamet har ressourcer og energi til at få virksomheden til at vokse, når betingelserne er til stede. Hvis der bliver skabt synergi, er vejen til succes både berigende, lærerig og motiverende – også for den enkelte. Føler medarbejderne sig inddraget, finder de engagementet og viljen frem til at løfte strategien med den kraft, der skal til for at skabe det bedste resultat.

EKSEMPLER – TEMAER OG UDBYTTE



Eksempel 5: Strategiforståelse

Ved at inddrage medarbejdernes kompetencer i en strategisk udviklingsproces kan det optimale ejerskab til processen blive skabt. Dermed bliver der udviklet et højt motivationsniveau for gennemførelsen.

Hvordan ses manglende strategiforståelse?

Problemet viser sig ofte som lav motivation, der skyldes uklare mål, manglende retning, ansvars- og rollefordeling.

Kursusudbyttet er

- Høj motivation gennem øget ejerskab til processen
- Forbedret eksekverings-evne grundet større forståelse
- Styrket strategi, da flere kompetencer kan bringes i spil i eksekveringen
- Forbedret kommunikation, fordi mål og middel er tydeligt og forstået

Eksempel 6: Energi i teamet

Tidens krav om øget produktivitet betyder, at vi kontinuerligt skal være hurtigere, bedre og nå mere på den samme tid. Det er dog ikke muligt at få mere tid, men derimod kan vi forøge vores energi i form af kraft og retning i vores daglige arbejdsindsats. Effektiviteten kan forbedres ved at skabe motivation og trivsel. Det bidrager til at højne energiniveauet og sker ikke mindst ved at justere balancen mellem præstation, restitution og retning for teamets ressourcer.

Hvad opnås ved et højt energiniveau?

Dagligt gåpåmod, positive kollegiale relationer, øget forandringssparathed, stressforebyggelse, forøget produktivitet og kreativitet og mindre spildtid.

Kursusudbyttet er

- Styrket team-performance med højt energiniveau, selvindsigt og gennemslagskraft
- Eksekverbar handlingsplan for teamet
- Træning af værktøjer på egen krop
- Opnåelse af større arbejdsglæde og mindre stress i teamet

HVAD SIGER KUNDERNE?

“Vi tilbragte tre målrettede dage ved Vesterhavet med Banff People i juni 2006. Her blev det tydeligt, hvor stort et potentiale, der ligger i vores lederteam. Den vilje, selvsindsigt og det engagement, som kom frem, høster vi nu frugterne af i det daglige. Kombinationen af indoor og outdoor er stærk – ligeså anvendelsen af Appreciative Inquiry, som i den grad har styrket processen.”

Michael Thystrup, Salgsdirektør, SAS Institute A/S

“Vi havde behov for at øge kundefokus over hele linjen i vores Gedser-Rostock linjer, og gik ind i et samarbejde med Banff People for at skabe en øget forståelse for de mange forskellige arbejdsområder, der er på linjerne, samt en større commitment til at øge kundetilfredsheden, både eksternt og internt. Vi valgte at køre målrettede forløb, som inkluderede såvel skibsledelsen som alle medarbejdere over et års tid. Vi har i dag en af de mest veldrevne ruter i hele Scandlines med et højt serviceniveau, samt en velfungerende ledergruppe, der har fået et kompetenceløft og er blevet langt mere handlekraftige.”

Lindy Kjeller, Deputy Line Manager, Scandlines Danmark A/S

“Igenennem en kombination af strategisk proces og velvalgte outdoor-øvelser blev vores udviklingsområder tydeligere. En indsigt, som nu præger vores lederteam i det daglige arbejde.”

Pernille Hougaard, HR-Partner, Haldor Topsøe A/S

“Med mange nye medarbejdere og en ny struktur i organisationen valgte vi at afholde en områdedag på Flakfortet med Banff People. Udfordringen bestod i at samle medarbejdere på tværs af forskellige afdelinger og discipliner bag fælles mål og værdier. Banff People's venlige, fleksible og kompetente instruktører navigerede os gennem sjove og udfordrende opgaver ude og inde på Flakfortet. Vi havde således mulighed for at fokusere på vores interne kommunikation og samarbejde og samtidig lære hinanden bedre at kende.”

Marianne Leth, Vice President, Biopharmaceuticals Manufacturing Development, Novo Nordisk A/S

“Danmark var blevet valgt som værtsland for vores årlige medarbejderworkshop, som skulle strække sig over tre dage. Vi havde behov for en leverandør, som både kunne løfte den store logistiske opgave i at samle 100 mand fra fire lande, og køre en målrettet workshop for vores meget forventede medarbejdere, som kunne skabe resultater på tværs af landene. Kombinationen af workshop og udendørsaktiviteter gav os tre uforglemmelige dage i Skagen med et stort udbytte i form af et konkret idekatalog til, hvordan samarbejdet og vores projektmetoder kunne forbedres, samt et energiløft i hele organisationen.”

Jacob Bastholm, Head of Corporate Finance, Handelsbanken

Hvem er Banff People?

Banff People er en kursusvirksomhed, der arbejder med team- og lederudviklingskurser. Vi er i dag en af de største og mest veletablerede virksomheder på området.

Vi har et stærkt ønske om at indarbejde eventyr og leg som konstruktive elementer i medarbejderudviklingen. Vi har specialiseret os i at forstærke den teoretiske indlæring ved hjælp af erfaringsbaserede øvelser, primært udendørs og i ukendt terræn.

Vores kurser dækker spektret mellem endags-teamudvikling og længerevarende ledertræning. Udfordringen er for os den samme. Det gælder om, at kursisterne bliver klogere på sig selv og andre, og at erfaringerne bliver brugt konstruktivt på kurset, såvel som når kursisdeltagerne er tilbage i hverdagen.

