



Efter ca 20 år som chef startade jag i januari 2015 mitt eget bolag PE Sustainable Consulting. Interimschef, ledar- och medarbetarutveckling, HR-stöd, coaching och mental träning är exempel på uppdrag under åren som egenföretagare. Jag jobbar med såväl med hela organisationen, enskilda individer som med team. Mina kunder finns i privata näringslivet, offentliga sektorn och föreningslivet.

### **MÅLSÄTTNING**

Min målsättning är att bidra till ökad lönsamhet och konkurrenskraft med visionen om ett hållbart näringsliv. Min styrka är att stötta verksamheter att få engagerade, inspirerade ledare och medarbetare som mår bra. Med det följer prestation som skapar resultat.

### **EGENSKAPER**

Framåtanda och ett positivt sätt att se på saker med lösning i fokus ser jag som starka Egenskaper hos mig själv. Jag har från tidigare kollegor, chefer och kunder fått bekräftat att jag skapar engagemang som driver mot de för verksamheten uppsatta målen. Jag har lätt för att samarbeta, bygga och utveckla relationer, är prestigelös och har nära till skratt.

Jag har ett strukturerat och effektivt arbetssätt och får därför mycket gjort. Trivs bäst gör jag när det är högt tempo i verksamheten. Vidare är jag initiativrik och provar gärna nya metoder och modeller. Att vara drivande i utvecklingsfrågor och vid förändringsarbete är andra egenskaper jag ser som starka hos mig själv.

Mina uppdrag och min utbildning har ställt stora krav på förmågan att formulera och föreslå förändringsstrategier. Jag har en god kommunikativ förmåga och har djupa kunskaper kring samtalsmetodik samt lätt att formulera mig skrift.

## ARBETSLIVSERFARENHET

### ***2015-01 - Pågående Ägare PE Sustainable Consulting***

PE Sustainable Consulting erbjuder tjänster på konsultbasis inom förändringsarbete, organisationsutveckling, värdegrundsarbete, ledar- och medarbetarutveckling.

PE Sustainable Consulting erbjuder även coaching och mentorskap till chefer och medarbetare inom näringslivet.

Jag finns också för interimmanagement samt interimslösningar inom HR, inom såväl offentlig som privat sektor.

Exempel på kunder; Överums Bruk AB, Returpack AB, Sententia, Transportstyrelsen,

Väderstad AB, Fagerhult belysning AB, STMicroelectronics Silicon Carbide AB,

Ravago, Riddarfjärden Ledarskap & Utveckling AB, BEWi Synbra Insulation AB, Karin Rydman Consulting AB.

### ***Interim management & interim HR***

*Affärsenhetschef Tekniska Verken (via Sententia Rekrytering & Konsult) 2022-01-18—pågående*

Affärsenheten, Mätteknik, uppdrag innebär kvalitetssäkrad mätning av all förbrukning och produktion i näten (el, värme och vatten). Affärsenheten jobbar också i fält med kontroller och kalibreringar av mätare, elmätssystem samt med analys av mätdata. Inom affärsenheten finns ca 45 medarbetare fördelade på tre avdelningar; Ackrediterade mätarkontrolltjänster, Fältservice samt Mätvärde.

*HR-chef, STMicroelectronics Silicon Carbide AB (deltid) 2018-09-21—tom 2021-12-31*

Uppdraget innebär strategiskt- och operativt arbete inom HR-området såsom chefs- och medarbetarstöd, facklig samverkan och förhandlingar, samarbete med rekryteringsföretag, leverantörer inom HR-området, arbetsgivarorganisation (IKEM) mm. Jag ingår i företagets ledningsgrupp och rapportering görs till Direct manager i Norrköping. STM SiC AB har ca 65 anställda varav drygt 10 medarbetare kommer från Italien. Koncernspråket är engelska. Företaget och är inne i ett intensivt och spännande utvecklingsskede som innebär stora förändringar för såväl ledning som medarbetare i övrigt. STM SiC AB utvecklar och tillverkar materialet kiselkarbid i form av kristaller, skivor och ytskikt. Huvudprodukterna är underlag för tillverkning av dioder och transistorer för energieffektiv elektronik.

*Chefsstöd BEWi Synbra Group Norrköping (fd Ravago) 2019-02-19--2021-02-01*

HR-relaterade frågor såsom arbetsrätt och förhandlingar, organisationsförändringar, lönerevision, sjuk- och frånvarofrågor/rehabilitering, rådgivning i individärenden, policy och processer inom HR-området.

*HR- och hållbarhetschef, Returpack AB/Pantamera, 5 månader.*

Se beskrivning nedan då jag varit hos kunden tidigare i motsvarande interimschefsuppdrag. Uppdraget avslutades i mars då jag tillsammans med kunden rekryterade en ny HR-hållbarhetschef som då tillträdde. Mars tom april arbetade jag för företaget med deras GDPR arbete med koppling till HR-området.

*Sektionschef Transportstyrelsen, 4 månader, Sjö- och luftfartsavdelningen. Sektionen för Sjövärdighet.*

Sektionen består av 14 medarbetare som är sakkunniga inom olika områden avseende fartyg och båtars säkerhet för sjöduglighet tex livräddningsutrustning, arbetsförhållanden, brandskydd, konstruktion, kommunikationsutrustning mm. Sektionen arbetar till stor del i internationella sammanhang gällande bla enhetlig lagstiftning inom området.

Parallellt med interimsuppdraget genomförde jag ett grupputvecklingsprojekt för 8 medarbetare på Sektionen för Flygtrafiktjänster. I projektet ingick också enskild coaching.

*Sektionschef Transportstyrelsen, 4 månader, Sjö- och Luftfartsavdelningen. Sektionen för verksamhetsnära stöd och förvaltning.*

Uppdraget som sektionschef omfattade chefsansvar för 15 medarbetare inom den administrativa stödfunktionen samt IT-förvaltningen. Uppdraget handlade till stor del om förändringsledning, individuell coaching och grupputveckling. Interimslösningen löpte under tiden som rekrytering av en ordinarie sektionschef pågick. I uppdraget ingick introduktion av tillträdande sektionschef. Sektionen arbetar huvudsakligen inom två områden. Det ena är att erbjuda sakverksamheten administrativa stödfunktioner inom områden av gemensam karaktär, såsom mallhantering, webbpublicering, hantering av dokument mm. Det andra området är ansvaret för den verksamhetsnära

förvaltningen av verksamhetsspecifika ITapplikationer, vilket innebär de system som stöder arbetet med tillsyn, tillståndsprovning och registerhållning inom sjö- och luftfart.

*HR- och hållbarhetschef, Returpack AB/Pantamera, 8 månader.* Interimsuppdraget innebar övergripande ansvar för att leda, utveckla och effektivisera HR- och hållbarhetsarbetet under tiden som rekrytering av en ordinarie person på tjänsten pågick. Arbetet var såväl strategiskt som operativt och innebar också att leda och fördela arbetet på HR- och hållbarhetsavdelningen. Rapportering gjordes direkt till Returpacks VD. Företaget har ett 60-tal anställd och drivs av en stark vision att bidra till ett hållbart samhälle. Returpack AB och Pantamera är ett miljöföretag, med kontor och fabrik i Norrköping. Företaget ligger bakom Pantamera-kampanjerna, är privatägda och ägs av Sveriges Bryggerier, Svensk Dagligvaruhandel och Livsmedelshandlarna. Returpacks uppdrag är att driva det svenska pantsystemet för aluminiumburkar och PET-flaskor, med målet att nå 90 % återvinning av förpackningarna.

*HR-chef Överums Bruk, 6 månader.*

Strategiskt arbete med HR-relaterade frågor. Analys, utvärdering och upprättande av processer/policys inom HR-området. Förhandlingar, medarbetarundersökning, lönekartläggning, systematiskt arbetsmiljöarbetet, kompetensinventering, chefsstöd, chefsutveckling mm. (Företaget ingår nu i CNH Industrial.

### ***2010-10 - 2015-01 Regionchef Samhall AB***

Som regionchef var jag direkt underställd verkställande direktör och ingick i Samhalls företagsledning. Samhall AB är ett statligt aktiebolag och har verksamhet på ca 200 orter med anställda i så gott som alla kommuner. Samhall ägs av svenska staten och omsätter årligen cirka sju miljarder kronor. Kärnuppdraget är att skapa utvecklande arbeten åt personer med olika funktionsnedsättningar och Samhall lyckas genom att matcha rätt person till rätt arbete i konkurrensutsatta kunduppdrag. Med ca 23 000 medarbetare är Samhall en av landets största arbetsgivare. Region Linköping var en av sju regioner i landet och i regionen jobbade ca 2 700 medarbetare. Regionen var indelad i tre distrikt som omfattade Östergötland, Södermanland, Gotland, Örebro samt delar av Västmanland. I jobbet som regionchef ansvarade jag för regionens ekonomiska, affärsmässiga och personalsociala resultat. Vidare innebär tjänsten som regionchef att driva, organisera, styra, utvärdera, utveckla, optimera och redovisa regionens verksamhet enligt fastställda mål, strategier och planer. Arbetet innebar mycket extern kommunikation med kunder, samarbetspartners, media och andra intressenter. Regionen omsatta ca 350 miljoner. I egenskap av uppdraget som regionchef och som representant i företagsledningen genomförde jag en omfattande och djupgående genomlysning av organisationen vilket låg till grund för kommande beslut om förändringar.

### ***2007-11 - 2010-11 Personalchef Samhall AB***

Arbetet innebär ansvar för strategier och uppföljning av personalutveckling, personalförsörjning, kompetensutveckling och arbetsmiljöfrågor i regionen. Arbetet innebär vidare att vara ett stöd och en specialistresurs i linjen för personalfrågor. Regionen omfattade då ca 2000 medarbetare i Östergötland, Örebro, Södermanland och på Gotland.

### ***2002-02 - 2007-11 Enhetschef och rektor Motala Kommun Centrum för Arbete och Vuxnas lärande***

Under perioden 2002 tom inledningen av 2006 rektor och chef för vuxenutbildningen som omfattar; grundläggande nivå, svenska för invandrare, särvox, gymnasial vuxenutbildning, påbyggnadsutbildning samt högskoleutbildning på distans. From inledningen av 2006 ingår även ansvar för kommunens arbetsmarknadsinsatser samt flyktingmottagning. Arbetet innebär mycket kontakter med företag, myndigheter, utbildningsanordnare, andra kommuner osv. Enheten har ett 80-tal medarbetare och en budget på ca 100 miljoner. Verksamheten finansieras av kommunala och statliga medel. Till stöd i min ledningsfunktion har jag bla en bitr. enhetschef, två samordnare samt en stab bestående av ekonom, personalassistent, utvecklingsledare. Inom ramen för uppdraget genomfördes en utredning och förslag till åtgärder kring kommunens framtida organisation gällande vuxenutbildning/arbetsmarknadsinsatser vars förslag till förändringar föranledde en större förändring av verksamheten. 1994-09 - 2002-01 Arbetsförmedlingschef, handläggare samt byrådirektör ledningsstaben

### ***1994-2002 Länsarbetsnämnden i Östergötland***

1998-12 -- 2002-01 Arbetsförmedlingschef Planering, samordning, utveckling och uppföljning av verksamheten. I uppdraget ingick att genomföra en utredning kring verksamheten och föreslå den

framtida organisationen. Utifrån detta uppdrag genomfördes en sammanslagning av Arbetsförmedlingen och Arbetsmarknadsinstitutet i Motala. Uppdraget omfattade också personal- och ekonomiansvar.

1998-01 -- 1998-11 Byrådirektör ledningsstaben.

Utveckling av arbetsförmedlingens verksamhet, utredningar, uppstarter och uppföljning av länsövergripande projekt, uppföljning av de arbetsmarknadspolitiska verksamheterna samt tillämpning och dokumentation. Implementering av nya arbetsmetoder. Länsansvar för invandrar- och ungdomsfrågor.

1994-09 -- 1998-01 Handläggare/chefsersättare

Handläggare med inriktning mot industri och byggsektorn. Platsförmedling, gruppaktiviteter, vägledning. Samarbete med företag, myndigheter och organisationer. Chefsersättare under perioden jan - 96 tom jan -98.

***1983-10 - 1992-09 Montör Luxor AB***

Montering av kretskort till TV-apparater, under ferierna lagerarbete.

## UTBILDNING

### **2019-01 – 2019-06 Ledarskap – samtal och reflektion Linköpings Universitet 7,5 p**

En kurs med ett kommunikativt innehåll med fokus på mellanmänskliga relationer utifrån ett ledarskapsperspektiv. Målet är att utveckla egna samtalsfärdigheter kopplat till ledarskap och teoretiska grunder.

### **2018-01 – 2018-07 Socialpsykologi med inriktning mot idrott Högskolan Halmstad 7.5 p**

Kursen ger kunskap som framförallt är tillämplig i idrottssammanhang men till stor del också inom näringslivet. Exempel på faktorer och processer; grupprocesser, gruppstrukturer, lagsammanhållning, aggression, ledarskap och kommunikation.

### **2016-08 - 2017-01 Idrottspsykologi 7,5 poäng Högskolan Halmstad**

Syftet med kursen är att ge en översikt över idrottspsykologins ämnesområde och grundläggande kunskaper om psykologiska begrepp, teorier, metoder och problemställningar. Efter avslutad kurs förväntas studenten kunna: redogöra för och förstå huvudbegreppen idrottspsykologi samt förstå idrottspsykologi som en vetenskap och förstå idrottspsykologiska fenomen och processer som är aktiva vid tävlingsidrott och/eller organiserad idrott. Exempel på faktorer och processer som ingår i utbildningent är tävlingsnervositet och stresshantering, motivation, självförtroende, målsättningsarbete, mental träning samt karriärövergångar.

### **2016-01 - 2017-11 Certified Mental Training Master Skandinaviska ledarhögskolan**

Licensierad mental tränare ger rätt att arbeta yrkesmässigt som Mental Tränare utifrån Skandinaviska Ledarhögskolans metodik för att träna eller utbilda andra inom området. Licensieringen innebär också ett ansvar att jobba enligt Mentala Tränarförbundet Skandinavien's etiska riktlinjer och normer.. Mentala Tränarförbundet Skandinavien är en ideell organisation vars syfte är att arbeta med etik, normer, kvalitetssäkring och fortbildning för licensierade mentala tränare utbildade via SLH. Utbildningen till Licensierad Mental Tränare i kombination med Internationellt Certifierad Coach ger certifiering som Certifierad Mental Coach.

Delkurs 1 Att lära att lära 2016-01-05 Delkurs 2 Mental träning i teori och praktik Delkurs 3 Motivation, effektivitet o arbetsglädje Delkurs 4 Kreativ förhandling Delkurs 5 Excellent kommunikation

### **2015-05 - 2016-01 Diplomerings Mental Training Practitioner, steg 1 Skandinaviska Ledarhögskolan**

Mental träning - Personlig kompetensutveckling genom mental träning. Tillämpning av den mentala träningen i vardags- och yrkesliv. Fördjupad kunskap och medvetenhet om mentala och fysiska processer och hur dessa styr livssyn, tolkningsmönster och prestationer. Innehåll: Delkurs 1 Mental träning, Godkänd 2015-07-28 Delkurs 2 Självbild och målbild Godkänd 2015-09-19 Delkurs 3 Mental styrketräning Godkänd 2015-11-22 Delkurs 4 Livskvalitetsträning Godkänd 2015-01-09

### **2015-04 - 2015-07 Internationellt Certifierad Coach genom ICC och ICF Skandinaviska Ledarhögskolan**

The International Coaching Certification Training är den enda i världen som är godkänd av tre oberoende Internationella Coach organisationer: •ICC – International Coaching Community (certifieringsorgan för Lambert Trainings) •ICF – International Coaching Federation •EMCC – European Mentoring and Coaching Council Coachutbildningen Ackrediteringen genom EMCC innebär att utbildningen är internationellt kvalitetssäkrad på en hög nivå. Utbildningen omfattar de etablerade coachingprinciperna kompletterade med det bästa från NLP (Neuro-Lingvistisk Programmering), mental-,kognitiv- och emotionell träning.

Coaching handlar om att hjälpa andra att hjälpa sig själva och att bidra till att människor presterar och mår bättre. Som utbildad coach hjälper jag Dig att hitta Dina drivkrafter och att definiera önskade resultat så att Du får ut det bästa av Din inneboende potential.

Jag har kunskaper och praktiska färdigheter i coachingens principer och tillämpningar på alla de områden där coaching används i dag.

Jag jobbar med såväl management- som lifecoaching.

**2010-01 - 2010-06 Arbetsrätt 15 poäng Högskolan Dalarna**

Grunderna för arbetsrätten, Medbestämmandelagen, Lagen om anställningsskydd, Regler för arbetsgivare och arbetstagare under anställningen, Anställningens upphörande, Ledighetsregler, Löneskyddsregler, Arbetstidsregler och arbetsmiljöregler, Facklig förtroendemans ställning mm. Mål: Fördjupade kunskaper i den arbetsrättsliga lagstiftningen.

**2008-05 - 2008-05 UGL Utveckling av grupp och ledare**

Indigo Managements

Gruppens utveckling, ledarskap, processmedvetenhet och självkännet. Syftet med UGL är att utveckla förmågan att förstå och hantera situationer i gruppdynamisk och mellanmänsklig karaktär i vardags- och arbetsliv.

**2006-04 - 2006-12 Arbetsmiljöutbildning Motala Kommun**

Samverkan, lagar och regler, ansvar och roller, psykosocial arbetsmiljö, fysiska arbetsmiljöfaktorer och arbetsmiljöarbete i praktiken.

**2006-01 - 2007-04 Ledarskap i kommuner Linköpings Universitet CKS**

Ledarskapsutbildning som riktar sig till chefer på olika nivå inom kommunal verksamhet. I utbildningen ingår delar såsom; - det personliga ledarskapet - ledarskap i offentlig verksamhet - studiebesök i annat land - lärandegrupper

**2003-11 - 2004-11 Projekt Ithaka ledarutvecklingsprogram**

Länsstyrelsen i Östergötland

Ett program där relationen mellan adept och mentor var det viktigaste instrumentet. Min mentor var dåvarande personaldirektör Tommy Svensson på BT. I programmet ingick utbildning inom; ledarskap, struktur och makt, jämställdhetsplanen som styrinstrument för lönsamhet, familj och karriär- en fråga för framtidens organisationer.

**1999-04 - 2000-03 Utvecklingsprogram för nya chefer inom Arbetsmarknadsverket**

Tyngdpunkten i programmet var; - ledaren som bärare av den arbetsmarknadspolitiska uppgiften - ledaren som målinriktar, driver förändringar och utvecklar - ledaren som utvecklar individer, team och grupper. Programmet tog sin utgångspunkt i det egna chefsuppdraget med ett parallellt utvecklingsuppdrag från länsarbetsdirektören. Mitt utvecklingsarbete innebar att genomföra en stor organisationsförändring och en sammanslagning av Af och Ami i Motala. Ett tufft uppdrag på min första cheftjänst.

Ansvar för sin egen utveckling, erfarenhetsbaserat lärande samt ett konsultativt förhållningssätt genomförde utvecklingsprogrammet.

**1997-01 - 1997-06 Grupprocesser med fokus på ledarskap 5 p Linköpings Universitet**

Kursen tog sin utgångspunkt inom gruppsykologin. I kursen behandlades olika perspektiv på samspelet mellan individ och grupp och på hur grupper etableras, utvecklas och förändras/avvecklas. I kursen studerades interaktionen inom och mellan grupper, normer, roller samt konflikter i grupp, allt med fokus på ledarskap.

**1996-08 - 1996-12 Handelsrättslig översikt kurs 10 p Linköpings Universitet**

Kursen innehöll rättens uppbyggnad, rättskällorna samt rättsreglers uppkomst och tillämpning. Vidare var innehållet regler som är centrala för företagares/företags rättsliga relationer till omvärlden och interna förhållanden, som regler om avtal, köp av varor, tjänster och fastigheter, kreditförhållanden, arbetsgivare och arbetstagare samt olika företagsformer.

**1994-01 - 1995-02 Sociologi 4 20 p Filosofie Magisterexamen**

Linköpings Universitet

Kursen syftade till att fördjupa kunskaperna om och förmågan till självständig analys av olika samhälleliga och sociala fenomen. D-uppsats: Reklam i TV-en legitimerad del i kulturen.

**1994-01 - 1994-06 Pedagogik 2, 20 p Linköpings Universitet**

Kommunikation och samtalsmetodik

**1990-08 - 1994-02 Linjen för personal- och arbetslivsfrågor 140 p**

Linköpings Universitet

Med inriktning mot sociologiskt utredningsarbete. Vetenskaps- och arbetslivsorientering, psykologi, sociologi, pedagogik, forsknings- och utredningsmetodik, nationalekonomi, företagsekonomi, personalekonomi samt arbetsrätt är några av de delar som ingick.

**PERSONLIG INFORMATION**

Jag har under åren i min egen verksamhet funnit en modell som fungerar väldigt bra. Grupputveckling samt ledarskaps- och medarbetarcoaching i enskilda individuppdrag parallellt med interimsuppdrag omfattande 2-3 dagar i veckan. Detta har gett både mig och kunderna en flexibilitet och jag har haft möjlighet att jobba med de frågor och områden där jag ser att jag kan bidra. Livet är en härlig resa med ständig utveckling och jag försöker varje termin bygga på med ny kompetens som jag ser blir ytterligare en pusselbit i min egen utveckling, ger inspiration och nya insikter.

Jag och min sambo bor på en gård på landet strax utanför Väderstad i Mjölby Kommun. Jag trivs utmärkt med livet på landet, djur och natur är något jag haft med mig sedan barnsben. Min fritid ägnar jag till största delen åt mina hästar och jag jobbar även som ridinstruktör inom ramen för min verksamhet. Min sambo driver eget företag inom fastighetsbranschen.