

CV – Camilla Wiberg

0730-91 96 47

camilla.wiberg@cwab.nu

Certifierad förändringsledare, coach, interimskonsult, HR Manager

Jag brinner för utveckling och att skapa rätt förutsättningar för verksamheter och dess ledare att genomföra framgångsrika och lyckade förändringar. Detta genom att både fokusera på organisationens struktur (vision, mål & riktlinjer) och kultur (beteende och attityder). Mitt mål är att skapa en ökad medvetenhet och kompetens om förändringsledning, med båda perspektiven i fokus, som på ett enkelt och tydligt sätt leder till att mina kunder snabbare når ett önskat och hållbart resultat. Min omgivning beskriver mig som självgående, proaktiv och förtroendeingivande med förmågan att förbättra och förtydliga det som kan uppfattas komplext.

ARBETSLIVSERFARENHET

Konsult Egen företagare 2017–10--nuvarande

Erbjuder tjänster inom förändringsledning, organisation och ledarskap. Allt ifrån förändringsprojekt till utbildningar i förändringsledning, ledarskap- och teamutveckling samt coaching av chefer och specialister.

- Sr HR Advisor för generalagent i bilbranschen. Fokus på förändringsledning och omstrukturering av verksamheten (inkl. leda fackliga förhandlingar till ledar- och teamutveckling (dec 2017-mars 2019)
- Interim HR chef för en stor svensk retailer inom dagligvaruhandeln (mars-juni 2018)
- Leda workshops hos kund inför flytt till aktivitetsbaserat kontor. Fokus på förändringsledning och beteende inför nya arbetssätt. Workshops för hela bolaget; ledningsgrupp, mellanchefer och samtliga anställda (sept-nov 2018)
- Några kortare projekt/uppdrag inom rekrytering, förhandling, Talent Management pre-study samt rådgivare inom HR etc.

HR Manager Orkla Care Sverige & Pierre Robert Group AB 2016-01—2017-09

Orkla förvärvar Cederroth AB under hösten 2015, den nya organisationen Orkla Care AB börjar gälla den 1 januari 2016. Sammanslagningen av verksamheterna (Cederroth och Orkla) innebär, utöver nedan beskrivna uppgifter under Cederroth AB, mycket arbete kring förändring och att bygga en framgångsrik kultur och struktur i den nya verksamheten. Stort fokus på Talent Management och team reviews, grupp- och ledarutveckling, arbetsmiljöfrågor (då främst den psykosociala- och organisatoriska) samt fackliga förhandlingar. Medlem i den svenska ledningsgruppen. Våren 2016 får jag även parallellt ansvar för Pierre Robert Group AB som är en verksamhet inom Orkla-koncernen. Orkla koncernen är nordens största företag inom Branded Consumer Goods/FMCG.

HR Business Partner, Cederroth koncernen 2015-01 (20160101 förvärvar Orkla Cederroth)

Som HR Business Partner på koncernnivå var jag ansvarig för att stötta chefer i alla förekommande personalrelaterade frågor inom den nordiska tjänstemannaorganisationen, samt stötta övriga HR-avdelningar i deras arbete i Polen, Spanien och vid fabriken i Falun. Arbetet innefattade allt ifrån rekrytering inkl. tester och kvalificerad personbedömning, arbetsrättsliga frågor, arbetsmiljö och rehabilitering, mångfald- och jämställdhetsfrågor. Kompetensutveckling och ledarutveckling, främst genom att jag både utvecklade koncept/processer samt genomförde interna utbildningar för chefer och medarbetare i exempelvis i Performance Management, Feedback, Change Management, Arbetsmiljö och Arbetsrätt.

Jobbet som HR Business Partner på koncernnivå innebar även arbete med medarbetarundersökning på global nivå samt att genomföra follow-up av gruppresultat. Implementering och utveckling av Performance Management process i koncernen. Genomföra befattningsvärderingar för rekrytering och löneöversyn samt arbete med lönerevision. Coaching och rådgivning till chefer i samtliga personalfrågor. Övriga HR policies/processer samt personaladministration, HR projekt och fackliga förhandlingar.

HR Manager, Avanade Sweden 2007-10-2015-01

Ansvar för samtliga HR-frågor i Sverige, både operativt och strategiskt. Medlem i den svenska ledningsgruppen med en aktiv roll i företagets utveckling och visionsarbete. Ansvarade tillsammans med country manager för att behålla, attrahera och utveckla bolaget och dess chefer och medarbetare. Exempel på ansvarsområden; Engagement, Performance Management, Rekrytering, Employer Branding, Compensation & Benefits, budget, Intern kommunikation, kultur och värderingsarbete mm. Givetvis ingick även ansvar för att upprätthålla och utveckla företagets personalpolicys och processer som exempelvis introduktion av nyanställda, företagshälsovård, arbetsmiljö och administration. Jag har drivit och deltagit i flertalet projekt som berör ovan nämnda områden. Exempel på projekt är: Kultur och vision, varumärke samt flertalet HR-projekt som gått ut på att dela med och utveckla de olika regionerna inom företaget globalt, framförallt inom kompetensutveckling och ledarskap.

Avanade Sweden ingår i en nordisk region och jag har genom åren även arbetat aktivt på nordisk basis. Jag har då bla ansvarat för regionens kompetensutveckling, både genom att koordinera teknisk training till att hålla i våra interna utbildningsprogram i ledarskap (*Management Excellence Program*), konsultation (*Consulting Excellence Program*) och arbetsrättens grunder. I övrigt har jag även ansvarat för den nordiska regionens medarbetarundersökning samt agerat som trusted advisor för cheferna i de olika länderna. Avanade är ett joint venture mellan Accenture och Microsoft.

Rekryterare, Poolia 2006-11 --2007-10

Fokus låg i att öka inflödet av intressanta kandidater, inom framförallt ekonomi, till vår rekryterings- och uthyrningsverksamhet. Förutom intervjuer gjordes detta främst i form av att skapa samarbeten med externa parter för att identifiera och attrahera profiler genom bl a rekryteringsevent och nätverksträffar.

Rekryterare, Access Personnel AB 2003-10—2006-11

Här arbetade jag främst med rekryteringsuppdrag inom ekonomi, administration, försäljning och marknad. Allt ifrån behovsanalys, annonsering, sökning, urval, intervjuer och tester till presentation till kund. Jag arbetade både med rekrytering och med uthyrning av personal. Jag medverkade även i att ta fram och genomföra kund- och kandidataktiviteter bland mycket annat.

UTBILDNING & KOMPETENSUTVECKLING I ARBETSLIVET

Under åren har jag haft möjlighet att kompetensutveckla mig, både internt och externt inom områden som: *Affärsmannaskap, Arbetsrätt, Svåra samtal, Mångfald, Projektarbete, Rehabilitering, Kultur och värderingsarbete samt Ledarskap.*

Diplomerad coach, Leapfrog AB, 2018

Motsvarar utbildningskravet för ACC-nivå hos ICF, internationella Coach Förbundet

Certifiering i Förändringens fyra rum, A&L Partners/Fyrarummaren AB 1 år; 2015-2016

Certifierad handledare i verktygen *Introduktion till fyrarummaren*, *Personlig Dialektik* och *OrganisationsBarometern*. Fyrarummaren är ett upplevelsebaserat verktyg som hjälper individer, grupper och organisationer att förstå förändring och utveckling.

IDI personprofilering IDI -Interpersonal Dynamics Inventory, 2015

Certifierad handledare. IDI är ett kommunikations- och beteendeverktyg som hjälper individer att bättre förstå hur andra upplever ens beteende. IDI hjälper även individen att också förstå andras beteenden och på så sätt utveckla sin förmåga till samspelseffektivitet.

Situationsanpassat Ledarskap, Wilson veckling, 3 dagar 2015

Cute-e Bedömningsverktyg, *Cut-e AB, 2 dagar 2015*

Personbedömningsverktyg samt färdighetstester

Nordisk Arbetsrätt (nätverk) via Talentum HR (numera Edge HR) under läsåret 2010-2011

Master Person Analys (MPA) del I till III, *Master Person Analys, 3 dagar 2007*

Personbedömningsverktyg

Discus, *2 dagar 2004*

Personbedömningsverktyg

Personal- & arbetsvetenskapliga programmet, 160p. 1999-08—2003-06

Linköpings universitet

Gymnasieutbildning 1995-08—1999-06

Upplands-Bro gymnasiet, Kungsängen

Senior year, High School 1996-08—1997-05

Kingsford High School, Iron Mountain, Michigan USA

ÖVRIGT

Datakunskaper

Mycket goda kunskaper i *Office-paketet*.

Språkkunskaper

Mycket goda kunskaper i engelska, används dagligen i mitt arbete.

B-körkort