

CV

Heléne Ählberg



Titel: Organisations- och managementkonsult och coach

Födelseår: 1964

Inriktning: Ledarskap, ledningsgrupper, grupputveckling, strategi, organisation, verksamhet, coach

Erfarenhet

Heléne har under snart 20 år arbetat som organisations- och managementkonsult.

Hon har självständigt drivit utvecklingsprojekt inom organisations- och verksamhetsutveckling samt även varit projektledare för denna typ av uppdrag. Senaste uppdrag var framtagande av en kvalitetssäkringsmodell för CVE samt utvärdering av processen för nationell åtgärdsplanering för Trafikverket.

Profil

Heléne Ählberg har mångårig erfarenhet av att stödja företag och organisationer i utveckling av organisation, strategi, verksamhet, ledningsgrupper, ledarskap och medarbetarskap. Erfaren förändringsledare samt coach och rådgivare för enskilda individer och företagare.

Utbildning

Civilekonom, Uppsala Universitet	1989
Pedagogik, Stockholms Universitet	1998
Diplomerad organisationskonsult, Humanova	2007

Språk

Svenska	Modersmål
Engelska	Flytande
Franska	Förståelse
Spanska	Förståelse

Tidigare anställningar

Leading Business AB	2011 -
VD, ägare och seniorkonsult. Managementkonsult med fokus på organisations- och verksamhetsutveckling, samt ledarskap	
Crenato AB	2004 -
Ägare och seniorkonsult. Managementkonsult med fokus på organisations- och verksamhetsutveckling, samt ledarskap	
Under åren 2009–2011 samtidigt	
samarbetspartner med Ledarskaparna Coaching och Consulting AB.	
Concours Cepro AB	2001–2004
Managementkonsult med fokus på organisations- och verksamhetsutveckling, samt ledarskap	
Framfab	1999–2000
Kvalitetschef	
Projektstyrning AB	1999
Ledarskapskonsult	
Svenska Handelsbanken	1997 - 1999
Centrala personal, Projektledare för chefsutveckling	
Stadshypotek AB	1993–1997
Internrevisor	
Öhrlings Coopers & Lybrand AB	1989–1993
Externrevisor	
Essex Läkemedel AB	1984–1986
Ekonomiassistent	

Uppdrag

<p>CES, Centrum för epidemiologi och samhällsmedicin</p> <p>Syftet var att genomföra en kartläggning för att samla in medarbetarnas bild av nuläget i gruppen och vad som behöver utvecklas för att skapa en positiv förändring och en god arbetsmiljö.</p> <p>Kartläggningen ska ge insikt om gruppens nuläge samt de utvecklingsbehov som finns vilket utgör underlag för grupp och chef att arbeta vidare med i nästa steg. Uppdraget fortsätter med workshops för samtlig personal för att arbeta igenom det förslag till handlingsplan som lämnats samt att börja utveckla gruppen.</p> <p>Arbetet pågår fortfarande</p>	2018
<p>CVE, Centrum mot våldsbejakande extremism</p> <p>Brå har fått i uppdrag av regeringen att ansvara för ett nyinrättat center mot våldsbejakande extremism (CVE). Syftet med uppdraget är att ta fram en modell som möjliggör en kvalitetssäkring och styrning av verksamheten inom CVE.</p> <p>Uppdraget har bestått av att göra en översyn av möjligheter och förutsättningar för ledning och kvalitetssäkring av CVE samt ge förslag på en kvalitetssäkringsmodell för verksamheten.</p>	2018
<p>NCC Building/Teknik och Hållbarhet</p> <p>Fortsatt arbete med strategier avseende 2018 för chefsgruppen med målformulering och nedbrytning på aktiviteter.</p> <p>Resultat: Tydliga gemensamma strategier med nedbrutna förankrade mål.</p>	2018
<p>Järfällahem</p> <p>Utvecklingsprocess för ny ledningsgrupp.</p>	2017-2018
<p>SLL</p> <p>Ett antal coachinguppdrag där insatsen avsåg coaching av chefer för vårdcentraler.</p> <p>Syftet var att utveckla chefernas självkännet, ledarskap samt ge stöd i utvecklingsfrågor.</p>	2017-2018
<p>Trafikverket</p> <p>Syftet har varit att utvärdera arbetssätten för planering av åtgärder i samband med framtagande av långsiktig plan för transportsystemet. Fokus i uppdraget har varit att:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Undersöka möjligheter till att överföra arbetsuppgifter till linjeverksamheten för att minska arbetsbördan under projektiden 	2017-2018

<p>-Se över rutiner för projektgenomförande i relation till överföring av uppgifter till linjeverksamheten</p> <p>- Ge förslag på förbättringar kring organisation, roller och processer</p> <p>Resultat: Tydliggjort vilka aktiviteter som behöver vidtas för att effektivisera och utveckla processen för framtagande av transportplan. Plan för överförande av arbetsuppgifter från projekt till linje. Tydliggjorda roller och ansvar som ska underlätta för framtida arbete med transportplan.</p>	
<p>Forum för Smarta elnät</p> <p>Syftet med insatsen var att genom att skapa gemensamma spelregler och tydliggöra verksamhetens mål och aktiviteter för gruppen skapa förutsättningar och grund för vidareutveckling av samarbete och effektivitet i gruppen.</p> <p>Resultat: Efter insatsen har gruppen skapat ett gemensamt förhållningssätt till varandra och utvecklat en gemensam plattform för gruppens fortsatta arbete.</p>	2017
<p>Psykiatriska mottagningen, ADHD2</p> <p>Syftet var att genomföra en kartläggning för att samla in medarbetarnas bild av nuläget i gruppen och vad som behöver utvecklas för att skapa en positiv förändring och en god arbetsmiljö.</p> <p>Kartläggningen ska ge insikt om gruppens nuläge samt de utvecklingsbehov som finns vilket utgör underlag för grupp och chef att arbeta vidare med i nästa steg. Uppdraget avslutades med en workshop för samtliga personal för att arbeta igenom det förslag till handlingsplan som lämnats samt att börja utveckla gruppen.</p> <p>Resultat: Förbättrat samarbetsklimat, konflikter reducerade, minskad stress och arbetsbelastning samt att ledningen har fått en handlingsplan för hur de ska kunna utveckla gruppen vidare.</p>	2017
<p>NCC Building/Teknik och Hållbarhet</p> <p>Strategiprocess för chefsgruppen med målformulering och nedbrytning på aktiviteter.</p> <p>Uppföljningsworkshop efter ett halvår för att följa upp hur arbetat har gått.</p> <p>Resultat: Tydliga gemensamma strategier med nedbrutna förankrade mål.</p>	2016–2017
<p>Jernhusen</p> <p>Grupputveckling för AO Centralstation med fokus på att öka samarbetsförmåga och kommunikation</p>	2016
<p>Life Europe</p> <p>Coachning för chef ingående i svenska ledningsgruppen</p>	2015–2016
<p>ÅF</p> <p>Coachning för mellanchef</p> <p>ÅF Infrastructure: Ledningsgruppsutveckling, med fokus på samarbete</p>	2015
<p>E.On</p>	2015

<p>Utbildning med verktyget Wallbreakers för alla chefer inom Kundtjänst i förändringsledarskap</p> <p>Resultat: Tydlig förståelse för att olika typer av ledarskap behövs i olika faser i en förändringsprocess</p>	
<p>HSB Norra Stor-Stockholm</p> <p>Ledningsgruppsutveckling med användande av GDQ. Fokus låg på att skapa en gemensam plattform för en ny ledningsgrupp, sätta agenda och mötesstruktur samt lära känna varandra.</p> <p>Uppföljning efter ett år med fördjupning inom relationer, samarbete och utvärdering av året som gått.</p> <p>Strategiarbete med styrelsen</p> <p>Resultat: Tydligare ledningsgruppsarbete, bättre samarbetsklimat, tydlig gemensam strategi i styrelsen</p>	2014, 2016
<p>Länsförsäkringar Sörmland</p> <p>Utbildning med verktyget Wallbreakers för ledningsgruppen i förändringsledarskap</p> <p>Resultat: Tydlig förståelse för att olika typer av ledarskap behövs i olika faser i en förändringsprocess</p>	2014
<p>Spoon</p> <p>GDQ-analys på ledningsgrupp med återkoppling i gruppen</p>	2014
<p>Eriksson/GF Technology</p> <p>Workshop för samtliga medarbetare kring motivation och kommunikation</p>	2014
<p>Skansen</p> <p>Ledningsgruppsutveckling med användande av GDQ med fokus på samarbete och relationer</p> <p>Coachning av chefer och medarbetare</p> <p>Organisationsanalys och organisationsutveckling för Pedagogiska enheten. Definierade ny organisation med roller och ansvar, samt gav förslag på andra förbättringsåtgärder för att öka samarbetsförmåga och engagemang.</p> <p>Utvärdering av organisationsförändring samt förslag på justering av befintlig organisation Pedagogiska enheten</p> <p>Utveckling av HR-grupp med hjälp av GDQ med fokus på relation och samarbete</p> <p>Processkartläggning av Programavdelningens verksamhet. Resultat blev en ökad tydlighet i ansvar, roller och befogenheter</p> <p>Resultat: Ökad lednings- och styrningsförmåga, tydligare roller och ansvar, förbättrad kommunikation</p>	2013–2015
<p>Sodexo</p> <p>Ledningsgruppsutveckling med fokus på att skapa en gemensam plattform för en ny ledningsgrupp, sätta agenda och mötesstruktur samt lära känna varandra.</p>	2013–2014

Resultat: Tydligare ledningsgruppsarbete och en ökad tillit och samarbetsförmåga i gruppen	
<p>Aleris Medilab Klinisk bakteriologi, djupintervjuer, nulägesanalys samt utveckling av arbetsgrupp. Patologen: Djupintervjuer, nulägesanalys samt utveckling av arbetsgrupp Fokus på kommunikation, konflikthantering, engagemang och samarbetsförmåga vid båda tillfällena.</p> <p>Resultat: Bättre samarbetsklimat, konflikter reducerade, minskad stress och arbetsbelastning</p>	2013, 2015
<p>URS Coachning Strategiutveckling för ledningsgrupp med målnedbrytning och handlingsplan Medarbetarutveckling, motivation och kommunikation</p> <p>Resultat: Tydligare ledarskap, mer engagemang hos personal, tydlig strategi</p>	2013
<p>Karolinska Institutet, Stressforskningsenheten Workshops kring Motivation och Kommunikation</p>	2013
<p>STF (Svenska Turistföreningen) Organisationsanalys för att genomlys organisationens nuläge, återkoppling med förslag på åtgärder till ledningsgruppen</p> <p>Resultat: Ledningen har en gemensam och tydlig bild av nuläget i organisationen och vet vilka områden man ska prioritera att fokusera på framöver.</p>	2012
<p>Fastighetsägarna Organisationsanalys för att etablera ett gemensamt nuläge för ett framtida utvecklingsarbete kring ledar- och medarbetarskap Facilitator för strategiworkshop med huvudstyrelse</p> <p>Resultat: Ledningen har en gemensam och tydlig bild av nuläget i organisationen och vet vilka områden man ska prioritera att fokusera på framöver. Resultat av styrelseworkshop: Gemensamma strategier i hyresfrågor.</p>	2012
<p>Ersta Fastigheter Organisationsanalys med intervjuer, intressentanalys, processkartläggning Utformning av ny organisationsstruktur med roller och ansvar Coaching för chefer</p>	2011–2013

Resultat: Ledningen har en tydlig och gemensam bild av nuläget i organisationen. Ny organisationsstruktur ger tydlighet i roller och ansvar samt bättre kommunikationskanaler.	
Kemikalieinspektionen Ledningsgruppsutveckling med fokus på samarbete, arbetssätt, mötesstruktur och gruppens syfte Värdegrundsarbete med ledarutveckling, syftet var att ta fram en gemensam värdegrund Resultat: En sammansvetsad ledningsgrupp med bra samarbete och tydliga roller och ansvar, påbörjad resa för gemensamma värderingar	2011–2012
Kolmården Organisationsanalys Strategiprocess för Nystart av verksamheten Resultat: Ledningen har en gemensam problembild och prioriterade fokusområden, med handlingsplan. Strategiprocessen utmynnade i en gemensam väg framåt för omstart av organisation och ledarskap.	2011–2012
PWC Assurance, BU Stockholm Ledningsgruppsutveckling med fokus på gemensamma mål och strategier. Resultat: Gemensamma och förankrade strategier och mål för verksamheten.	2011
Posten Coaching för 12 chefer på olika nivåer i organisationen. Resultat: Höjt ledarskapsindex vid nästkommande mätning.	2010–2011
Forefront Consulting AB Ledningsgruppsutveckling med fokus på relationer, samarbetsförmåga, mötesstruktur och värderingar. Nyetablerad ledningsgrupp som behövde komma samman som grupp. Teamledarutveckling samt Values Online för individer Resultat: Sammansvetsad ledningsgrupp med gemensamma värderingar. Teamledare har blivit mer trygga i sin ledarroll.	2010–2011
Skara Sommarland Organisationsanalys med djupintervjuer, kartläggning, analys, framtagande av förslag till handlingsplan samt avrapportering. Konflikthanteringsprocess för en grupp om cirka 10 personer. Resultat: Ledningen fick insikt om nuläget och vilka problemområden som fanns, samt prioritering för att utveckla verksamheten. Arbetsgruppen fick en ökad förståelse för varandra, ökad teamkänsla och samarbetsförmåga.	2010–2011
NCC Konflikthantering i en grupp om 12 personer, djupintervjuer, workshops. Resultat: Ökad förståelse för varandra, ökad teamkänsla och samarbetsförmåga	2010

<p>Prevent</p> <p>Strategiprocess för styrelsen i Prevent med visions- och målformulering</p> <p>Resultat: Gemensamma och förankrade strategier och mål för verksamheten.</p>	2010
<p>Vattenfall Service</p> <p>Utveckling och implementering av arbetsmetoder för projektgrupp Sampla.</p> <p>Resultat: Gemensam arbetsmetodik och process för att genomföra ett långsiktigt projekt.</p>	2009
<p>SCA</p> <p>Genomförande av ett utvecklingsprogram för ledaraspiranter.</p> <p>Resultat: Deltagarna fick en större förståelse för vad det innebär att vara chef och kunde då göra ett medvetet val om en chefskarriär var intressant eller ej. Cheferna som agerade handledare utvecklades i sitt ledarskap genom handledarskapet.</p>	2008
<p>Gröna Lund</p> <p>Ledningsgruppsutveckling med fokus på strategi och vision samt relationer och samarbete</p> <p>Ledarutveckling för mellanchefer med fokus på relation, samarbetsförmåga och ledarskap</p> <p>Konflikthantering i arbetsgrupp</p> <p>Coachning för ett flertal chefer</p> <p>Facilitator för workshops kring framtida strategi och inriktning för alla chefer och ledare</p> <p>Framtagande av ledarpolicy</p> <p>Utredning inför eventuell införande av nytt affärsområde. Intervjuer, analyser samt förslag på ny organisation. Nytt affärsområde inom Restaurang infördes.</p> <p>Resultat: Ett värdegrundsbaserat företag med tydligt ledarskap och engagerade medarbetare</p>	2007–2012
<p>SAAB</p> <p>Ansvarig för ledarskapsmoduler i utvecklingsprogram för projektledare, GPU. Programmet löpte under 6 månader. Fokus låg på personlig utveckling, konflikthantering, grupputveckling, ledarskap och kommunikation.</p>	2007–2010
<p>Tieto Enator</p> <p>Facilitator i ett antal olika workshops för att ta resultat från medarbetarenkäter vidare till förankrade handlingsplaner för verksamhetsutveckling.</p>	2007–2008
<p>Vägverket Konsult</p> <p>Ledningsgruppsutveckling för AO Stockholm</p>	2006–2007

Strategiprocess för AO Stockholm med nedbrytning av mål till gruppnivå. Ansvarig för kvinnligt nätverk i organisationen.	
Lantmännen Utbildning av förändringscoacher i samband med en genomgripande förändring av hela organisationen. Resultat: Genom train the trainer-konceptet fick man en större grupp interna coacher som kunde stötta chefer och ledare i den stora förändringsprocessen.	2006
TRR, Trygghetsrådet Ledningsgruppsutveckling Organisationsutveckling	2003
Vägverket Ansvarig för Vägval, ett chefsaspirantprogram för unga duktiga medarbetare. Resultat: Deltagarna fick en större förståelse för vad det innebär att vara chef och kunde då göra ett medvetet val om en chefskarriär var intressant eller ej. Cheferna som agerade handledare utvecklades i sitt ledarskap genom handledarskapet.	2002–2008
Trafikregistret Analys och förslag på utveckling av Kundtjänst inom TR. Coachning för ett flertal chefer Ledningsgruppsutveckling	2002–2006