



## Anställningar

### Clavic Consulting AB

2012-09-01 - ff

erbjuder skräddarsydda tjänster inom Management Consulting, HR & Försäljning

#### Konsult & Ägare

##### Rekrytering

Främst ekonomichef, hr chef, försäljningschef och säljare. Clavic Consulting använder en väl underbyggd kompetensmodell från SHL/CEB, [www.shl.com](http://www.shl.com) som utformas till en tydlig kravprofil är transparent för både uppdragsgivare och kandidat. Metoder som används är baserad på kundens önskemål och kan vara endast platsannonsering, enbart Search/Headhunting eller en kombination av dessa.

**Rekryteringsuppdraget** kan även bestå av delar ur en process såsom kravprofil, skapa en bruttolista –så kallad Longlist med kandidater till att utvärdera ett fåtal av slutkandidaterna.

**Utvärdering av slutkandidater – Second Opinion**, träffsäker metod som innebär att 1-2 slutkandidater går igenom antingen endast personlighetsformulär, motivationsformulär och färdighetstester alternativt en inkorgs eller presentationsövning där en verklighet simuleras. Omfattande rapport erhålls som ett underlag för framtida utvecklingsåtgärder.

##### Assessment – 1:1

Företag som vill utvärdera sina befintliga chefer inför framtida utmaningar genomför Assessment centers, då kandidaterna observeras av flera övningar under hel eller halv dag. Övningar som observeras kan vara presentation av ett fiktivt företag där flera handlingsalternativ utvärderas till inkorgsövningar där kandidaten är ny som chef och bedöms utifrån sin effektivitet att handskas och prioritera sin första tid som ny chef. Det svåra samtalet är även ett mycket vanligt sätt att bedöma en chef eller ledares förmåga att coacha en fiktiv situation där rollen som underställd roll spelas av en konsult.

##### 360° bedömning

I samråd med Vd och HR mappar vi företagets värderingar till mätbara kompetenser. Dessa kompetenser mäter vi sedan genom ett Internetbaserat frågeformulär där chefen och överordnad tillsammans med kollegor och underställda fyller i deras personliga och icke identifierbara svar på hur personen som mäts uppfyller företagets värderingar. Personlig återkoppling till respektive chef som mäts tillsammans med enskild avrapportering till VD/HR



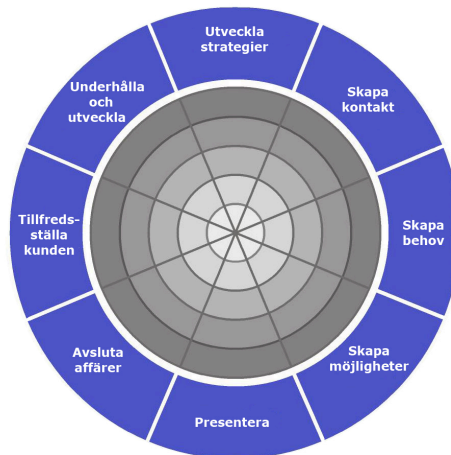
### Företagskultur – Mätbara beteende kompetenser

Alla företag har en företagskultur som är företagets själ. Utmaningen för VD och HR är ofta att kunna använda värderingarna i de anställdas livscykel dvs vid rekrytering, utveckling, succession och eventuell avveckling av personal. Med hjälp av ett väldokumenterat kompetensramverk identifierar vi tillsammans mätbara personliga beteende kompetenser utifrån ett företags värderingar och kan därmed få en helhet i företagets kultur som är enkelt att använda i egen regi av både HR och Linjechefer.

### Säljkartläggning

I samråd med försäljningschef/Vd och HR väljs 4-5 viktiga beteenden ut i säljcykeln – se figur uppdelad på roller inom dagens säljkår. Säljkåren genomför ett personlighets och motivationstest\* som speglar individuella beteenden och styrkor respektive utvecklingspotential inom hela säljcykeln. Respektive säljare får personlig återkoppling inklusive omfattande rapport som även avrapporteras till Försäljningschef.

Den individuella rapporten sammanställs även till en graf för befintlig säljkår för att identifiera eventuella beteenden som saknas eller inte lyfts fram tillräckligt. Coaching insats baserat på individuella resultat genomförs internt eller med hjälp av Clavic Consulting. Bedömningsverktygen OPQ32r & MQ kommer ifrån SHL/CEB, [www.shl.com](http://www.shl.com) global marknadsledare inom personbedömning



## **Effect Search I Sverige AB**

**2010-08-15- 2012-08-31**

Executive Search/Headhunting inriktat på chefsrekrytering

### **VD**

- Konsoliderat verksamheten genom avveckling på några orter och fokusering i Göteborg och Stockholm.
- Separerat rekrytering av kvalificerade tjänstemän till nystartat systerbolag, [www.seval.se](http://www.seval.se)
- Ompositionering av företaget med ny profil och namnbyte från Effect Management Search
- Anställt rekryteringskonsulter och researchers för att möta de nya målen
- ~23 % tillväxt bokslutsåret 2010-11 med bibehållen EBIT ~5 %

## **SHL Group Sverige**

**2004-07-01 – 2010-06-30**

Global marknadsledare av personlighetsformulär (OPQ32r) samt begåvnings tester, helägda dotterbolag i Europa, Asien, USA. Försäljning av produktportföljen innehållande konceptlösningar för HR managers för att identifiera, anställa & utveckla personal.

### **Försäljningschef /Senior konsult**

- Startade upp försäljningen i Göteborg/Malmö med egen försäljning till nya och befintliga kunder och anställde sedan succesivt ett team på 7 personer både affärsutvecklare och innesäljare.
- Medlem i den nordiska chefsgruppen (Nordic Sales) rapporterade till VP Sales Nordic
- 400 % tillväxt från 2004 till 2010, TB1~73 %
- Key Account ansvarig för ett flertal globala kundavtal, bl a AstraZeneca, AB Trelleborg, IKEA & AB Volvo

## **OstermanHelicopter AB**

**2000-11-01 – 2004-06-30**

Sveriges största helikopterföretag med helikopterbaserna i Östersund (Ambulans, Kalkning av sjöar samt övrig verksamhet) Stockholm (Ambulans), Göteborg (Kalkning av sjöar samt övrig verksamhet)

### **Försäljnings- & Marknadschef**

- Övergripande ansvarig för försäljning och marknadsföring
- Medlem i svenska ledningsgruppen, delaktig i ledningsgruppen på koncernnivå – Airlift A/S i Norge
- Budget och resultatansvarig, rapporterade till VD, försäljningsbudgeten uppgick till ca 100 MSEK.
- Kundavtal skrevs med Vattenfall, Fortum, NCC, SVT (Filmning av Vasaloppet och Stockholm Marathon) samt med Länsstyrelser för uppdraget att utföra kalkning med helikopter. Byggandet av 3 G Master med helikopter var mycket framgångsrikt koncept som jag sålde in under min tid.

## **Poolia Väst AB**

**1998-02-22 – 2000-10-31**

Poolia startades 1994 under namnet Ekonomipoolen & Teknikerpoolen, bytte namn 1997 till Poolia och är en av Sveriges största aktörer inom bemanning och rekrytering, Poolia börsnoterades 1999

### **Affärsområdeschef**

- Startade upp affärsområdet Kontor i Göteborg (administratörer, kundtjänst, assistenter).
- Började med egen försäljning och byggde upp en intern organisation på 6 personer med drygt 130 konsulter uthyrda på olika uppdrag inom kontorsadministration i Göteborg.
- Som affärsområdeschef var jag både budget- och resultatansvarig, rapporterade till VD och medlem i ledningsgruppen för Poolia Väst.
- Månadsfakturering på 3,5 MSEK till 4,5 MSEK, helåret 2000 beräknades en omsättning på 40 MSEK med positivt resultat.
- Under år 2000 startade jag upp lokalkontor för Poolia i Varberg med 1 anställd platschef.

## **SeaCat Sweden AB**

SeaCat etablerades i Sverige och Göteborg sommaren 1993 som utmanare till Stena Line på linjen Göteborg – Frederikshavn med snabbfärjan SeaCat Danmark som var nästan dubbelt så snabb som konventionella färjor från Stena Line, första sommaren (1993) erhöll vi en marknadsandel på drygt 20 %.

### **Säljledare 1993-04-03 – 1998-02-19**

- Funktionsansvarig på försäljningsavdelningen i Göteborg som beroende på säsong bestod avdelningen av 20 – 40 innesäljare,
- Arbetsuppgifterna innefattade ansvar för bokning av passagerare inklusive resa, mat samt hotell alternativt ansvar vid avgång och ankomst av snabbfärjan till Göteborg då kontakter togs med fartygets befälhavare och tull samt passpolis innan nya passagerare steg ombord för ny avgång till Frederikshavn

### **Diverse säljjobb 1991-08-18 – 1993-04-01**

**Fältsäljare, bl a Electrolux Direktförsäljning av dammsugare**

### **Miltärtjänstgöring 1991-01-07 – 1991-06-07**

**Skyttesoldat P4 i Skövde**

### **Volvo Personvagnar AB 1989-08-15 – 1991-08-15**

**Montör Skövde och Göteborg**

### **Utbildning**

### **IHM BUSINESS SCHOOL Göteborg 1999 – 2001**

#### **Diplomerad Marknadsekonom, DIHM**

Strategisk och taktisk Marknadsföring, Företagsekonomi, Affärsjuridik

Interna sälj och ledarskapsutbildningar exempelvis: Miller Heiman Strategic Selling, L.A.M.P och effektiv metod vid säljbesök – P.R.O.F.I.T.S och SPIN Selling

Behärskar mycket god Engelska i både tal & skrift

Certifierad styrelseledamot via Styrelseakademin – 2011

Litteratur inom ledarskap och försäljning intresserar mig mycket, jag är mycket bra på att implementera dessa teorier i praktiken. Litteratur som jag gärna återkommer till är:

Jim Collins – Good To Great

Neil Rackham – Rethinking the Salesforce

Charan/Drotter/Noel – The Leadership Pipeline

Dixon/Adamson – The Challenger Sale

Kontakta gärna mig för ett möte!

*Anders Rydbacken*