

Curriculum Vitae / CV

Ulric Rudebeck

URVISION AB

August Wahlströms väg 1
18231 Danderyd
Sverige

Ulric@ulricrudebeck.com

Tel: 0046(0)70 552 95 66

Profil/Sammanfattning

Ulric Rudebeck har omfattande erfarenheter inom olika chefs och ledningsutvecklingsområden. De är förvärvade genom egen direkt erfarenhet som chef och som organisations- och ledarskapskonsult. Omfattande studier och egen utveckling, bl.a. dokumenterad i tre egna böcker inom området, har kompletterat den praktiska erfarenheten och ger en gedigen grund.

Ulric Rudebeck fokuserar för närvarande speciellt på

- Ledningsgrupper och deras effektivitet
- Långsiktigt målarbete, visionering och omvärldsfaktorer
- Större gruppers pedagogik / design av konferenser
- Chefscoaching för top executives.

Dessutom är Ulric via ett av sin utvecklingsbolag engagerad i:

- Teknikutveckling av IT stöd för kvalitetssäkring av ledningsgruppsprocessen
- Systematisering av kunskapen inom ledningsgruppers arbete i korta utbildningsfilmer och böcker i ämnet.

I sitt konsultativa arbetssätt arbetar han efter följande principer. Ett konsultativt förhållningssätt är en utgångspunkt i uppdrag som avsett förändringsinsatser för de olika nivåerna individ, grupp och organisation. Det kopplats med systematiska arbetsmetoder baserat på forskning och beprövade erfarenheter. Grundvalen har alltid varit att välja den ansats och metodik som bäst passar uppdragsgivarens situation och behov. Fokus är att ge den utvecklingsinsats som direkt påverkar organisationens eget resultat och ge organisationen förmåga att så snart som möjligt klara sig själv utan konsultstöd. Mer om det i särskilt avsnitt nedan.

Ulric arbetar i nätverk nationellt och internationellt med andra seniora konsulter och har erfarenhet ifrån offentlig sektor såväl som privat näringsliv. Uppdragen avser ledarskapsutveckling för chefer, ledningsgruppsutveckling, samt organisationsutveckling.

Sammanfattning

- Mer än 25 års erfarenhet som senior konsult
- Mer än 20 års erfarenhet som chef på olika nivåer
- Mer än 10 års erfarenhet av att sitta i ledningsgrupper
- Driver egna företag
- Internationellt verksam
- Lång erfarenhet av den offentliga sektorn

Exempel på nätverk som Urvision har samverkan med

En väsentlig del i URVISION arbetsform är att etablera de konstellationer som bäst motsvarar kunden behov. URVISION ingår också som part i olika former av nät och grupper. Nedan följer (utan inbördes ranking) en lista över aktuella partners som URVISION har relationer till.

- EKAN AB Organisations- och ledningsutveckling
- DWInteractive Strategiska kommunikations plattformar
- Morgan and Leath Chefsutveckling speciellt internationellt ledarskap
- Learning4U Chefsutveckling speciellt svåra samtal, Rollspel
- Mossboda och Partners Chefs- och, ledningsutveckling speciellt Coachning
- Peter Örn AB Organisationsutredning Speciellt framtid inom offentlig sektor, Framtiden städer
- Ledningsgruppen AB Ledningsutveckling Speciellt medelstora företag och kommuner
- Riddarfjärden AB Chefsutveckling och ledningsgrupper speciellt Offentlig sektor
- The Grove international Ltd Organisationsutveckling Speciellt visuella interaktiva dialoger, utveckling av kommuner och delstater inom olika specialområden
- Alchamy Ltd Organisationsutveckling Speciellt organisations analys och visuella dialoger
- The world cafe international Interaktiva dialoger för mycket stora grupper
- Society of Organisational Learning Utvecklingsnätverk knutet till MIT Boston
- Franklin & Covey CO; Swed. AB Chefsutveckling Speciellt personlig effektivitet som grund för ett effektivt ledarskap
- Orangino AB Organisationsutveckling Specialitet Värdegrund och kulturdialoger
- Demnert and CO Ltd Organisationsutveckling Speciellt Coachning
- Farax Group OY Organisationsutveckling Speciellt Instrument för chefs värdering och individ och grupputveckling
- Offerator AB Offertgivning inom offentlig sektor
- Centigo AB Processutveckling inom offentlig och privat sektor
- Peak Performance Management / Conversation Cloud USA Samverkan kring utveckling av CIT- app för uppföljning av ledningsgruppers prestation.
- Holmstedt advisory board AB Teknikutveckling inom ledningsområdet
- Barium Processutveckling inom Ledningsområdet

LinkedIn /Facebook

Aktiv på social medier med månadsbrev och nätverkande

Chefsbefattningar

- VD och ägare Urvision AB 1999 – pågående
- VD och ägare URinvest AB 1999 – pågående
- Partner Sinova AB 1996 – 1999
- Peak Performance Ltd / USA styrelse ordf. 2010 - pågående
- vVD / Svenska Management Institutet 1993 -1995
 - Leda produktutveckling, kompetensförsörjning inom institutet, affärsansvarig för konsult affären. Ingick i bolagsledningen
- VD / Skogshem & Wijk 1992 -1993
 - Som verkställande direktör ansvarig. Speciellt fokus på verksamhetsförändring i krisläge. Ingick i bolagsstyrelse och koncernledningen
- Chef och affärsansvarig Konsultgrupp Management och Personal 1985 – 1992
 - Personal- och affärsansvarig för chefsutveckling och chefsutbildning inom hela verksamheten för produktionschefer. Företagets representant i internationella nätverk och samverkansorganisationer. Ingick i bolagsledningen
- Chef strategisk planering / Riksradien 1980 – 1981 och 1984 -1985
 - Utformning av och planering för den långsiktiga inriktningen för RR. Anslagsframställning. Ingick i VD stab
- Chef programteknik och radioproduktion / Riksradien 1981 – 1984
 - Personal och verksamhetsansvarig för avdelningen. Drift av radions 24 timmars produktion i 5 kanaler, utformning av ny produktionsorganisation, utveckling av planeringssystem för 60 – talet produktionslokaler, 175 ljudtekniker och servicefunktioner och en modern ledningsfunktion med ledningsgrupp.
- Projektledare dotterbolagsuppbyggnad / Sveriges Radio 1978 – 1980
 - Omorganisation med uppdelning av tidigare bolag i fem dotterbolag baserat på riksdagsbeslut. Utformning av bolagsstrukturen inom RR.
- Svensk Projektansvarig / NORsk Center för OrganisationsLäring 1977
 - Ansvarig för tillämpning av ny forskningsresultat och nya systemutvecklingsmetoder inom NORCOL.

Konsult parallellt med ovanstående chefsbefattningar

- Konsult / Urvision 1999 -
 - Seniorkonsult
- Konsult och partner / Sinova 1996 – 1999
 - Seniorkonsult
- Konsult / MGruppen. 1986 – 1996
 - Seniorkonsult
- Intern konsult och ingående i VD-stab / Riksradien 1979 - 1980
- Intern konsult / Sveriges Radio 1977 - 1978

Övriga anställningar/engagemang

- Deltidsanställd specialist vid Riksrevisionen 2013 – 2017
- Projektledare för tillämpningsprojekt / forskningsgrupp ISAC vid KTH & Stockholms Universitet 1975 – 1977
 - Tillämpning av nya forskningsresultat och metoder inom systemutveckling med speciell inriktning på verksamhetsstyrning

- Projektansvarig byggplaneringssystem / GD kansli, Fortifikationsförvaltningen 1974 – 1975
 - Utformning av och implementering av planerings system och tillhörande datorbaserad styrning och uppföljning
- Sekreterare för anslagsframställning / GD kansli, Fortifikationsförvaltningen 1973 – 1974
 - Införande av programbudgetering inom försvaret för myndigheten
- Ingenjör / Fortifikationsförvaltningen 1968 - 1973

Styrelsearbete

- Personalstiftelse, MGruppen
- Skogshem och Wijk konferenscenter AB
- Svenska Management Institutet AB
- Friiberghs Herrgård AB
- Nyblivna chefer AB
- Farax Group AB
- The world Café Foundation
- Society of Organisational Learning / Sweden
- UR Application AB
- Peak Performance Managemnt LLC
- ConversationCloud Corp

Uppdragsgivare (urval)

- Allied Irish bank
- Akademiska sjukhuset
- Arbetsförmedlingen
- Ark Life Insurans Irland
- Banverket
- Cancerfonden
- CPH konferensen 15 / Delegationen för Mediators beyond Borders
- Dalens Sjukhus / Capio
- Daymaker AB
- Domstolsverket
- Ericsson
- Folkuniversitetet
- Farax OY
- Försäkringskassan
- Gällöfsta Lärorike
- Karolinska Institutet
- Karolinska Universitets Sjukhuset
- Karlsstads Universitet
- Liber förlag
- Luftfartsverket
- Morgan Leith partner
- Naturvårdsverket
- Premiepensionsmyndigheten
- PWC
- Roche Ltd
- Sachska Barnsjukhuset
- SIDA
- Skatteverket
- Skolverket
- Socialstyrelsen
- SOS Alarm
- Special pedagogiska skolmyndigheten
- Strålsäkerhetsmyndigheten
- St Görans sjukhus
- Stockholms läns landstings kansli
- Statens Strålsäkerhets Institut / Strålsäkerhetsmyndigheten
- Svenska Kyrkan i London
- Sveriges Radio
- Swedbank
- Systemekologiska Institutionen vid Stockholms Universitet
- Södersjukhuset
- Tele2
- Västmanlands läns Landsting

Referensuppdrag i urval

Uppdrag, Aktiviteter och referenser (ej i tidsordning) inom det strategiska området för Ulric Rudebeck / URVISION AB.

1. Akademiska sjukhuset Uppsala Framtid och VP för personalfunktionen med alla personalchefer i respektive division 2010
2. Cancerfonden framtid och planering för verksamheten. Ledningsgruppens vision, förankring hos alla medarbetare och skiss till ny organisation. Uppföljning av arbetet i coaching av generalsekreteraren. 2008 - 2010
3. Skanska Exchange Utformning av "roadmap"/ Vision för förändring av Skanskas produktion inom husbyggnad privatsektorn. Utformning av underlag för strategiska beslut för den skandinaviska marknaden inför strategiska beslut i högsta ledningen 2010
4. Farax OY (specialiserade på 360 assessments baserat på forskning på SU och Helsingfors universitet / Jouko Arvonen Disputerad grundare av metoder och verktyg). Strategisk utformning av verksamhetsplan och coaching av VD i dennes implementering med speciell orientering kring marknad och position av varumärket " 2007 -2010
5. Folkuniversitetet Strategiskt arbete i anslutning till deras verksamhetsplanering. Koppling görs till ledarskapet inom Folkuniversitetet där också etik, värderingar och moral frågor ingår. Koppling sker också till framtida treårsplan och viss teori kring visionsarbete. Alla medarbetare inom Folkuniversitetet medverkar under en fas. 2009
6. FöreningsSparbanken Nuv Swedbank
 - a. Utformning av vision och "roadmap" för IT avdelningens implementering av DATA - Warehouse. Ett 20-tal tunga dataprojekt integrerades för koordinering. 2005
 - b. Kultur förändring av hela IT-avd hela personal till ett mer serviceorienterat och rådgivande förhållningssätt. 2005
7. Större Försäljningsföretag. Coaching av Ekonomichefen under (Kundsekretes. Referens kan ges muntligen om det blir aktuellt.) 2000 – Pågående.
8. PricewaterhouseCoopers Stor interaktiv konferens (600 personer) i Belfast / Det engelska dotterbolaget. Irland Interaktivt upplägg med Graphic Recording kring ändringar och framtid inklusive skiss till aktiviteter för framtiden. Uppdraget omfattade planering och utformning av "körplan" samt genomförande och återkoppling till uppdragsgivaren 2010
9. Sveriges Radio MDO och SIDA
 - a. Utbildning och träning i Public Service Radio med Strategiskt ledarskap för chefer inom olika radio-organisationer från Afrika och Asien. Varje program omfattade 4 veckor varav 2 utgjorde ledarskap och genomfördes i Sverige. Det omfattade ca 15 olika organisationer med 24 deltagare i respektive grupp, totalt ca 150 chefer. Genomfördes under perioden 2002 – 2008
 - b. Utbildning och träning av chefer inom media sektorn i Strategiskt ledarskap i Vietnam. Träningen omfattade 5 ledningsgrupper, en från vardera företaget med totalt 24 chefer i gruppen
 - i. omgång 1 tidningar och nättidningar 2010
 - ii. omgång 2 radio och TV bolag 2011

- iii. omgång 3 . Radio och nätbolag 2012
10. Karolinska Institutet / Education
Strategisk grund för Verksamhetsplaneringen 2009
11. Naturvårdsverket
- a. ToFR / Leda diskussion och formulering av strategiska slutsatser kring Organisation och arbetsformer för att nå "Miljöbalken blir verklighet". Uppgiften var att få 15 olika myndigheter att dra tydliga slutsatser kring grad av styrning, organisation, arbetsformer och klargörande av principiella avnämare"
 - b. Enheten för skogsvårdsfrågor Utformning av struktur och organisationen ärendefördelning fördelning. Värdegrundsarbete
 - c. Två år utformning och ledande av chefs konferens för utformning av strategiska frågor att inkludera i Verksamhetsplanen med speciell fokusering på "interaktivt chefsmöte kring dessas samverkan och effektivisering av planeringen för integrering av samarbetet mellan verksamhetens olika avdelningar mm".
2008,-2009.
 - d. Utformning av Samverkan för enheten för buller med olika externa intressenter. - 2011
 - e. Organisations utformning för enheten för skog – förvaltningsärenden och bidrag 2011.
 - f. Visions och framtids orientering med scenarioplanering för myndigheten. 2015
12. SIDA Utformning av den strategiska delen av SIDA "Fältdagar" för chefer och ambassadörer med Graphic Recording
2008.
13. Verva Chefsprogram för strategiskt ledarskap för myndighetschefer och bitr. Generaldirektörer. Genomfört av Riddarfjärden under Metodik och träning för utformning av myndighets visioner och deras koppling till verksamhetsplanering 2006 och 2007.
14. Skolverket Strategis process för att nyorientera verket inför sin verksamhetsplaning 2007
15. Socialstyrelsen Utformning av vision som led i ledningsutvecklingen och coachning av styrelsens ledningsgrupp och som underlag för strategisk orientering i de olika avdelningarna 2009. Strategiskt chefstöd till bitr GD 2013 - 2015
16. Specialpedagogiska skolmyndigheten Ledningens visions arbete. Interaktiva dialoger med all personal kring verksamhetens gemensamma målbild som underlag för myndighetens strategiska orientering. 2007
17. Strålskyddinstitutets omvandling och sammanslagning med kärnkraftsinspektionen till strålsäkerhetsmyndigheten Ledningsgruppens förberedelser inför sammanslagningen och förhållande till framtida myndighetsinriktning. 2007 - 2008
18. Strålsäkerhetsmyndigheten SSM ett antal olika insatser bl a. Interaktiva dialoger med all personal inom avdelningen kring vidareutveckling av gemensam målbild för avdelningen för radioaktiva ämnen. Arbetet inkluderade seminarier med ledningen och bearbetning till en färdig grafisk representation av målbilden. 2012
19. Svensk Försäkring i Samverkan Chefsseminarier och coachning av ledningen kring Utformning av gemensam målbild för de sju dotterbolagen, initiering av ett framtidsorienterat tänkande som är koordinerat mellan bolagen i deras Verksamhetsplanering. 2008
20. Systemekologiska Institutionen vid SU Utformning och ledande av strategisk interaktiv konferens med all personal för att ge underlag för strategisk inriktning av verksamheten. 2010

21. CPH 15 / Delegationen för Mediators beyond Borders & Nordiska mediators på Miljökonferensen i Köpenhamn. Graphic facilitation and recording för konferensens delegation med ca 60 deltagare tillsammans med ytterligare 3 recorders 2009
22. Roche
- a. Roche Portugal Ledningsgruppsutveckling, strategiska analyser, verksamhetsplanering, målbilder inklusive Grafisk visualisering och förankring hos all personal samt coaching av VD
2003-2008
 - b. Roche Italien/onkologiska affärsdivisionen strategiska analyser, verksamhetsplanering, målbilder och förankring hos all personal samt coaching av VD 2008 - 2010
 - c. Roche / Brasilien strategiska analyser, verksamhetsplanering, och målbilder inklusive Grafisk visualisering samt coaching av VD 2010
 - d. Roche Huvudkontoret i Basel Strategisk analys och utformning av deras försörjningskedjor (World wide) 2002
 - e. Roche Turkiet Ledningsgruppsutveckling med visionering 2014 - 2015
 - f. Roche region Ryssland, mellanöstern och Afrika, Koordinering av IT strategi för högsta cheferna 2015
23. Sveriges radio En rad uppdrag under åren. Närmast SR omvandling inför nytt avtal med ett strategiskt inriktningsarbete inom ramen för deras vision 2010. Där ingick också en coaching av dåvarande VD 2009 .2013
24. Maria Beroende Centrum Ledningsutveckling, Strategiskt orientering av verksamheten samt utformning av övergripande vision. Coaching av VD. 2008 -2009
25. Karolinska Universitet Sjukhuset
- a. Ledningsgruppsutveckling omfattande strategisk orientering, gruppens dynamik och effektivitet, arbetsformer och kommunikation, chefsrollen i gruppen och ut i organisationen, för respektive klinik; Ofta görs speciella insatser för organisationsförändringar och inte sällan speciella visionsseminarier. Projektet initierades 2009 och avslutades 2015 och omfattade speciellt för U Rudebeck;
 - 1)Laboratoriedivisionen 2009
 - 2)Thorax Onkologi 2009
 - 3)Sekreterare enheten Thorax 2009
 - 4)Neurokirurgiska kliniken 2010
 - 5)Kvinnokliniken 2010
 - 6)Ortopedkliniken 2011
 - 7)Gynekologi 2011
 - 8)Sekreterarenheten MK 1 divisionen 2011
 - 9)Njurmedicin 2011
 1. Organisationsutredning
 2. Ledningsgruppsutveckling
 - 10) Barnanestesi 2012
 - 11) Barnakuten 2012
 - 12) Plastikkirurgi 2012
 - 13) Klinisk farmakologi 2013
 - 14) Logopedkliniken 2013
 - 15) Neonatal Kliniken

- | | | |
|-----|---------------------------------|------|
| 1. | Hela ledningen | 2013 |
| 2. | Enheten i Danderyd | 2012 |
| 3. | Enheten i Solna | 2014 |
| 4. | Enheten i Huddinge | 2013 |
| 16) | Patologkliniken | 2014 |
| 17) | Akutdivisionens ledning | 2015 |
| 18) | Akutkliniken Huddinge | 2015 |
| 19) | ANOP Sektionsavdelning Huddinge | 2015 |
- b. Särskilt fördjupat visionsarbete för olika kliniker omfattande analys, coachning och utformning av vision för respektive klinik
- | | | |
|-----|--|------|
| 1) | Logopedkliniken | 2009 |
| 2) | Sekreterare enhet på Thorax divisionen | 2009 |
| 3) | Laboratedivisionen | 2009 |
| 4) | Hematologkliniken | 2010 |
| 5) | Transplantationskliniken | 2010 |
| 6) | Klinisk farmakologi | 2010 |
| 7) | Gynkliniken | 2010 |
| 8) | Barnanestesi | 2010 |
| 9) | Barnakuten | 2011 |
| 10) | Karolinska Universitets Sjukhusets ledning | 2011 |
| 11) | Neonatal med underenheter | 2012 |
| 12) | Sjukgymnastkliniken | 2014 |
| 13) | Gastrocentrum | 2014 |
| 14) | ANOPIVA Solna | 2015 |
26. Sachsska barnsjukhuset
- a. Ledningsgruppsutveckling omfattande strategisk orientering, gruppens dynamik och effektivitet, arbetsformer och kommunikation, chefsrollen i gruppen och ut i organisationen, samt visionsarbete. 2013
- b. Utformning av vision för hela barnsjukhuset; Visionsutformning, Facilitering av förankring med all personal, Coachning av verksamhetschefen 2012
27. Västmanlands läns landsting
- a. Ledningsgruppsutveckling omfattande strategisk orientering, gruppens dynamik och effektivitet, arbetsformer och kommunikation, chefsrollen i gruppen och ut i organisationen, för respektive klinik;
- | | | |
|------|---------------------------------------|------|
| i. | Koncernledningen Landstinget | 2011 |
| ii. | Koncernledningens stab | 2013 |
| iii. | Västmanlands sjukhus | |
| | 1. Ledningsgruppen | 2013 |
| | 2.Handledning av sjukhuschefen | 2014 |
| iv. | Vuxenpsykoklogiska kliniken | 2012 |
| | 1. Organisationsutredning | |
| | 2. Formande av ledningsgrupp | |
| | 3. ledningsgruppsutveckling | |
| v. | Barnpsyk-klinik | 2012 |
| vi. | Divisionen för Psykologi, Rättsspsyk, | |

- | | | |
|-------|--|-------------|
| | Handikap och Närsjukvården | 2012 |
| vii. | Röntgen | 2013 |
| viii. | Ögon kliniken | 2016 |
| | 1. Kom att utvecklas till ett treårigt chefsprogram med fokus på ledning och styrning | |
| ix. | Öron Näsa Hals kliniken | 2016 |
| | 1. Kom att utvecklas till ett treårigt chefsprogram med fokus på ledning och styrning | |
| x. | Reumatologiska kliniken | 2014 |
| xi. | Hjälpmiddels centrum (Egen förvaltning 2015) | 2015 |
| | 1. Kom att utvecklas till ett tre årigt chefsprogram med fokus på ledning och styrning | |
| | b. Särskild organisationsutredning av Ambulansens organisation 2015 | |
| 28. | <u>Samverkan mellan Sörmland och Västmanland</u>
med framtagande av en vision på både tjänstemanna- och politisk nivå inför ev. regionsamarbete | 2012 |
| 29. | <u>Svenska Läkarsällskapet</u> Visionsarbetet | 2011 |
| 30. | <u>Stockholms Hälso- och sjukvårdsförvaltning. Ledningsutveckling.</u> | |
| | a. Utformning av vision för förvaltningen, | 2013 |
| | b. Förankring av vision med alla medarbetare, | 2012 |
| | c. Ledningsgruppsutveckling av förvaltningsledningen | 2014 |
| 31. | <u>Sörmlands Läns Landsting</u> Ledningsutveckling | |
| | a. Barnkliniken | 2015 |
| | b. <u>Divisionen för Medicinsk Förvaltning</u> | 2015 |
| 32. | <u>för Karlstads universitet</u> | |
| | a. Chefsutveckling och ledningsgruppsutveckling för Avdelningar och fakulteter | 2013 - 2015 |
| 33. | <u>CrowCon, Del av Halma Group, UK</u>
Strategisk utveckling för ledningen | 2012 |
| 34. | <u>Daymaker</u> Ledningsutveckling av företagsledningen. | 2014 |
| 35. | <u>De Lage Laden</u> Internationellt finansinstitut. Ledning och styrelse | 2015 |
| | a. <u>Ledningsgruppen</u> | |
| | b. <u>Förankringsseminarier med mellanchefer och med all personal i Norden</u>
Bl a skapades en framtidsledning för den nordiska verksamheten med ca 200 personer | |
| 36. | <u>Foyen Advokatbyrå</u> Ledning och styrelse | 2015 |
| 37. | <u>Allra</u> Visionsarbete med ledningen | 2014 |
| 38. | <u>DWInteractive</u> Ledningsgruppsutveckling med Visionering | |
| | a. <u>För ledningen Internt</u> | 2015 - 2016 |
| | b. <u>För kunder</u> 6 st olika kunder under | 2014 |
| | c. <u>För kunder under 2015</u> 2 olika kunder | 2015 |

39. Riksrevisionen I särskild uppdragsform har arbete gjorts för svenska Riksrevisionen i form av
- Utformning av toppchefsprogram för riksrevisorer och biträdande för ett internationellt 5-veckorsprogram med projekt utveckling integrerat. 2015 - 2017
 - Genomlysning och utveckling av flera nivåer av Kenya Riksrevision inkl AG nivå 2013 – 2015
 - Genomgång och konflikt analys av Moldaviens Riksrevision på högsta nivån med medlemmarna i den styrande "Court of Account" 2014
 - Ledningen och översta nivån av chefer i Riksrevisionen för Kenya. Ett antal chefsseminarier kring styrning, organisation och ledarskap 2014
 - Seminarier för AFROSAI-E i deras roll som kompetensutvecklare och samordnare inom revisionsområdet i Afrika. 2014 - 2016
40. Motsvarande som för Karolinska, Västmanland och Sörmland har uppdrag också genomförts för andra sjukhus bl. a. 2006-2016
- Danderyd
 - Drottning Silvias barnsjukhus
 - St Görans sjukhus
 - Uppsala Akademiska
41. Skanska Affärsutveckling för Distriktsledning inom husbyggnad 2016
42. Dalens Sjukhus Pågående
- Ledningsgruppsutveckling Basgeriatriken
 - Ledningsgruppsutveckling ASIH / SPSV
43. Transportstyrelsen. Ledningsgruppsutveckling, högsta ledningen. 2016
44. "Merge" av två konsultbolag i Tyskland, med visions- och affärsutveckling inom ledningsutvecklingsområdet 2015-2016
45. Södersjukhuset.
- Ledningsgruppsutveckling 2015 -2017
 - Utformning av SÖS Vision samt verksamhetsplanering 2017
46. Karolinska Universitetssjukhuset. Projekt i anslutning till den nya organisationen
- Ledningsutveckling Patientomr. NEO / Nyfödda sjuka barn.2016 - Pågående
 - Ledningsutveckling Patientomr. Barn med sjukdomar i nervsystem och rörelseorgan samt hemsjukvård 2016
47. Strålsäkerhetsmyndigheten 2014 - Pågående
- Metodutveckling för framtidsorientering
 - Ledningsgruppsutveckling
 - Chefscoachning
 - Organisationsutveckling för enheter
 - Utveckling av säkerhetskulturen och ledningens styrning och roll
48. Folkhälsomyndigheten 2017
- Utformning av strategisk inriktning baserat på ny organisation och förändrad värdegrund. Visionsarbete (framtidstidning) baserat på delvis ny värdegrund
49. Arbetsförmedlingen Juridiska Enheten 2017 - Pågående
- Organisationsutveckling
 - Chefscoachning
 - Verksamhetsutveckling

- d. Ledningsgruppsutveckling
 - e. Värdegrunds- och kompetens förstärkning hos medarbetarna
50. Ett antal individuella coachuppdrag med chefer inkl GD nivå 2007 pågående

Arbetsmetodik vid uppdrag

Identifiera individens eller organisationens behov för att tydligt kunna bidra till den förändring som efterfrågas. Ett uttalat coachande och lösningsorienterat arbetssätt med fokus på att både medvetandegöra och aktivt hantera aktuella problem. Insikt och eget ansvar är viktiga lärande processer som leder till handlingskraft inför organisationens framtida behov.

Uppföljning av uppdraget sker efter avslut. Kvaliteten säkerställs i kontinuerliga och systematiska samtal med kollegor i nätverket för att behandla problemställningar som uppkommer

Nedan följer en kort presentation av innehåll i uppdrag som genomförts i **ledningsgrupper** och andra **chefsgrupper** inom olika organisationer.

- **Ledningsgruppsutveckling**
 - Arbetar med VAD frågor. Strategisk och operativ orientering, Vilka frågor ligger i gruppen och vilka ligger hos den enskilde linjeföraren. Prioritering. Hantering av konflikter kring verksamhetens inriktning. Att arbeta med mål och tydligt följa upp dessa.
 - Arbetar med strukturella HUR frågor kring struktur, arbetsformer, ansvar, agendan, dokumentation och protokoll etc.
 - Arbetar med dynamiska HUR frågor kring att tillhöra gruppen, chefens roll och medlemmarnas roller, motstånd, utnyttjande av varandra, eget ansvar i gruppen, feedback etc. Där ligger också problemlösningsmetoder, arbetsformer, konflikter baserat på personlighet och förmåga att arbeta aktivt med olikheter.
 - Arbetar med kommunikation och information till och från gruppen. Ansvar på medlemmarna i gruppen. Hur hantera informationsflödet, ha en samlad uppfattning och kommunicera den. Ta ansvar även för det som går emot ens uppfattning.
 - Grupprocesser de synliga och osynliga och hur hantera dem. Se olika roller i gruppen och hur de kompletterar varandra. Skapa fördjupat gruppkontrakt som skapar ansvar och engagemang. Skapa stöd för att hantera vardagens svåra situationer.
 - Arbetar med att systematiskt relatera ledningens insatser till konkreta resultat i verksamheten. Arbetar systematiskt med att bedöma/mäta ledningsgruppens egen inre effektivitet.
- **Chefscoachning i grupp och individuellt**
 - Deltagarna arbetar med egna utmanande chefsituationer.
 - Gruppdeltagarna får en stark vi-känsla och ger stöd av varandra utanför träningen.
 - Medvetandegöra problemställningar, olika handlingsalternativ och träna hur genomföra dessa.
 - Träna förhållningsätt vid motstånd i egen arbetsgrupp.
 - Den egna chefsrollen.
 - Hur man förhåller sig till organisationens krav då dessa strider mot den egna etiken. Etik, personlig utveckling och livsplanering
 - Stöd och uppföljning av åtgärder som deltagaren har behov att arbeta med.
- **Verksamhetsförändring**

- Arbetar med organisationens egen förändring.
 - Strukturerad arbetsmodell för förändringsprocessens VAD- frågor.
 - Förhållningssätt till människors reaktioner på förändringar HUR – frågor.
 - Hur arbetar man med strategisk verksamhetsinriktning, verksamhetsplanering, organisationsformer och andra strukturella verktyg.
 - Träna att möta motstånd och hantera konflikter.
 - Vad innebär förändringsledarskap, träna ett medvetet förhållningssätt.
 - Specialitet hur man visuellt och illustrativt kan arbeta interaktivt för att göra den gemensamma långsiktiga målbilden i ledning och medarbetare i verksamheten
- **Utveckla chefs- och ledarskap.**
 - Vad innebär rollen som chef i organisationen
 - Uppdraget, arbetsgivaransvar, resultatansvar, befogenheter, utvecklingsansvar etc.
 - Olika sätt att ta beslut.
 - Feedback, att ge konstruktiv kritik inklusive svåra samtal.
 - Hur arbeta med olika chefsstilar beroende på medarbetarnas förutsättningar och situation.
 - Utbildning i coachande förhållningssättets olika byggstenar.
 - Förståelse för reaktioner från medarbetare och hur du kan hantera dessa. Kompetensförsörjning.
- **Moderator för stora grupper i dialog**
 - Design av program för stora (50 – 500 pers) grupper i interaktiv dialog.
 - Förbereda ledning och ansvariga för en aktiv roll under mötet.
 - Utformning av program för mötet och hemtagning av resultat.
 - Leda mötet .
 - Dokumentation under och efter mötet för att maximera resultatet från den interaktiva dialogen.
 - Specialitet för möten där många olika motstridiga uppfattningar finns närvarande och där man ändå behöver en kollektiv uppfattning om hur man kan gå vidare.

Utbildning

- Gymnasieingenjör / Mekanik, Uppsala 1966
- Fil kand / ekonomi och systemutveckling, Stockholms Universitet 1970
- Doktorandstudier inom systemvetenskap 1975 - 1977
- Deltagit i kurser av olika slag inom området management bl a AGSLO och behärskar olika metoder och tekniker inom området.
- Bl a medlem i "Society of Organisational Learning" med knytning till MIT i Boston, "The World Cafe International" med metoder för democratic dialogues i stora grupper, Knutet till Feilding University. "The Grove International network" för Graphic facilitators mfl
- Olika HR utbildningar bl a AGSLO

Certifiering

1. Certifierad för GDQ, Dr Susane Wheelan, Integrative Model of Group Development med tillhörande questionair (GDQ) – Modell för grupputveckling
2. Certifierad som tränare för FranklinCovey's
 - a. "Help Client Succeed" – Säljträning för avancerad försäljning och kontraktering av komplexa servicetjänster inom privat och offentlig sektor.
 - b. Leadership – Principiellt ledarskap
 - c. Four Discipline of Execution – Träning speciellt riktad till chefens fokus på resultat och genomförande av förändring
3. Certifierad för IDI
4. Certifierad för och certifierare av genomförande och träning av The World Café processer – Storskaliga möten för interaktiva öppna processer använda i komplexa sammanhang och strategiska situationer. Medlem av "The World Cafe Foundation Board i USA
5. Certifierad för och certifierare av "Grafic Facilitation strategy" Graphic recording and Coaching enligt The Grove Consulting och enligt " Alchamy Ltd"
6. Certifierad för och certifierare av utbildning och träning i "Strategic Vision Work" enligt The Grove Consultant International / D Sibbet methodology.
7. Certifierad för Situations anpassat ledarskap enligt Hearsey metod
8. Certifierad i Riddarfjärdens
 - a. Nivå A Ledning av Stora Ledningsutvecklingsprogram 2008
 - b. Certifierad Nivå B Ledningsgruppsutvecklingshandledare 2008
 - c. Certifierad Nivå C Chefshandledningsgruppshandledare 2008

Övrigt

9. Medlem i "Society of Organizational learning MIT" / Swedish Fractal
10. Medlem i "Handelskammaren i London"
11. Medlem i International Forum of Visual Practitioners
12. Hedersmedlem i " Inter Training Facilitator Organization in Russia"
13. Egen Terapi för Licensierad terapeut från Young Institutet i Zurich 2000 – 2003

14. Deltagit, medverkat och i vissa fall ansvarat för större konferenser seminarier och sammankomster nationellt och internationellt. Bl. A. i International Forum of Visual Practitioners world conference i Berlin 2014

Publikationer

- Medförfattare till boken "Att leda intellektuellt kapital" 1997 Konsultförlaget
- Författare till boken "Strategisk Visionering 2002 Liber
- Författare till boken "Strategic Vision Work" 2008 Urvision Upplaga II 2010
- Författare till "Kahuna Principles – Recording of a personal journey Urvison AB 2012
- Författare till "Kahuna priniples in business" Urvison AB 2015

Video/film om ledningsgruppsutveckling

<https://ulricrudebeck.com/nyheter/videos/>

- Från amatörer till proffs
Del 1: Samspelet på planen - öka samspelet i ledningsgruppen genom att tänka och agera som ett fotbollslag.
Del 2: Rätt arbetsform ökar kreativiteten - Olika faser i ledningsgruppens arbete kräver olika arbetsformer. Ändå sitter de flesta ledningsgrupper samlade runt ett stort och tungt styrelsebord.
Del 3: Att ledningsgruppen tar sin strategiska roll är avgörande - Hur mycket mötestid använder ni till strategiska frågor? Ulric berättar om ledningsgruppens verkliga uppdrag.
Del 4: Teamutvecklingsprocessen är nyckeln till professionella resultat -Har teamet kört fast? Ledningen måste jobba sig igenom specifika faser för att öka produktiviteten.
 - *Får du effekt i verksamheten av alla timmarna i ledningsgruppen?* - Vad gör ni och vad borde ni göra? Här visar jag fyra grundområden som effektiva ledningsgrupper ständigt förbättrar. Se videon »
 - *Ändra agendan från chefens huvudvärk till ett strategiskt styrinstrument.* Det är viktigt att skapa utrymme för de strategiska frågorna och att prioritera systematiskt och långsiktigt. Så här skapar ledningsgruppens agenda ett värde.
 - *Mötet är en process som struktureras och styrs.* Planera noga, låt agenda och beslutsprotokoll samspela. Det är viktiga komponenter för att hålla effektiva möten. Så här använder du ledningsgruppens tid och energi effektivt.
 - *Bättre tillit och samspel med sju beteenden.* Här berättar jag om sju beteenden som stärker samspelet och tilliten för att effektivisera arbetet i ledningsgruppen.
 - *Ledningsgruppen är en arena för konflikter. Se till att den skapar värde.* Bejaka olikhet. Avslöja konfliktens orsak. Sök äkta Win-Win. Så här kan du skapa rutiner för konflikthantering så att den skapar värde ur kaoset.
 - *Det som blir mätt blir gjort. Vad mäter ni?* Resultatorienterat chefskap kräver resultatorienterad mätning, och ledningsgruppen bestämmer vad som skall mätas. Så här får ni bättre mätbarhet.
 - *En osynkad ledningsgrupp fattar inga strategiska beslut* Förstår alla ledningsgruppens roll i verksamheten? Är alla överens om hur man genererar värde för den större helheten? Fyra principer måste vara i synk.
 - *De flesta ledningsgrupper jobbar på halvfart* 80 % av ledningsgrupperna använder bara 20 % av sin potential. Här är mina tankar kring arbetet fram till

ökad handlingskraft för ledningsgrupper.

- *Verktyg/app för ledningsgrupper som vill öka sin prestation* Den digitala tekniken öppnar upp för nya möjligheter när det kommer till ledningsgruppers utveckling. Se videon »

- *Din ledningsgrupp blir professionell genom systematisk utveckling* Processen, agendan, effektiva möten, samspel i tillit och att bejaka olikheter är några av de sju stegen för att bli en högpresterande grupp. Se videon »

- *Ledningsgruppen gör sorti – arenor för ledare och styrning gör entré* Ledningsgruppen får en förändrad roll. I sammansatta organisationer arbetar man med olika mandat istället.

Språk:

Modersmål är svenska.

Engelska på avancerad nivå.

Ovanstående Vidimeras /

Stockholm 2017- 12 - 01

Ulric Rudebeck