

CURRICULUM VITAE

Ewa Braf
Dalarövägen 10
136 46 Handen

E-post: ewa.braf@liu.se
Mobil: 0709 - 909 207

**SAMMANFATTNING**

Gedigen kompetens inom ledar- och ledningsgruppsutveckling, chefscoaching, förändringsledning, organisationsutveckling, grupphandledning, processfacilitering, strategiarbete; kommunikation; kompetensförsörjning och lärande; kulturbyggande; pedagogik och forskning. Erfaren projektledare med förmågan att implementera strategiska beslut i den operativa driften. 15 års erfarenhet av olika ledande befattningar. Författare, skribent och uppskattad inspiratör inom ledarskap, kommunikation och förändring. Har arbetat i organisationer med två upp till 40 000 medarbetare. Lång och bred erfarenhet inom både offentlig verksamhet och privata näringslivet.

Initiativrik, målinriktad och med kundens fokus för ögat. Mycket god kommunikativ förmåga och bra på att utveckla förtroendefulla och långsiktiga relationer. Analytisk och kan snabbt sätta mig in i andras behov, utmaningar och möjligheter. Skapar struktur, effektivitet och hållbara resultat. Bidrar med nya perspektiv och helhetssyn. Prestigelös, lyhörd och trivs med att arbeta och lära tillsammans med människor som bidrar med sina erfarenheter. Stimuleras av utveckling och utmaningar. Står för ett lösningsorienterat, inkluderande och coachande förhållningssätt.

ARBETSLIVSERFARENHET**Management Consultant**

Sonder AB (fd Karlöf Consulting AB)

Sonder arbetar med att utveckla framtidens organisationer med ledare och medarbetare som är innovativa, engagerande och har förmågan att anpassa sig till omvärldens och digitaliseringens förändringskraft i en alltmer komplex kontext.

Programdirektör

Ruter Dam

Ruter Dams mål är fler kvinnliga chefer på hög nivå i stora företag. Ruter Dam bedriver Chefsutvecklings- och Mentorprogram och professionella affärsnätverk för att stödja kvinnors karriär- och ledarutveckling.

Manager och Management Consultant

Ramböll Management Consulting AB

Ramböllgruppen är en konsultfirma med över 10 000 medarbetare, varav managementdelen består av cirka 500 medarbetare i Sverige, Danmark, Norge, Finland, Tyskland, Storbritannien och Belgien.

Teamledare och Management-/kommunikationskonsult

Nordisk Kommunikation AB

Nordisk Kommunikation är en dansk kommunikationsbyrå med cirka 14 medarbetare i ett dotterbolag i Sverige. Uppdrag inom kommunikativt ledarskap och medarbetarskap, effektivisering av organisationers kommunikation inklusive kanaler och budskapspaketering.

Restaurangchef

Hornblower

Á la carte restaurang belägen på Östermalm i Stockholm. Cirka 40 matplatser samt ytterligare 20 i en loungedel.

Organisationskonsult

Braf Consulting

Egen verksamhet med fokus på utveckling av stödprocesser och organisationsstrukturer för att stimulera kompetensförsörjning, kunskapshantering och organisatoriskt lärande.

TIDSPERIOD

Jan 2017 – ...

Nov 2015 – Dec 2016

Aug 2012 – Okt 2015

Jan 2006 – Juli 2012

Jan 2005 – Dec 2005

Jan 2001 – Dec 2004

Program manager och Lektor inom Informatik Sept 1998 – Dec 2004
Internationella Handelshögskolan i Jönköping
 Internationella Handelshögskolan med fokus på entreprenörskap, ägande och förnyelse.

ÖVRIGA MERITER

Associate of the TAOS Institute 2014 – ...
The Taos Institute is an active network of scholars and practitioners bringing social constructionist ideas into a productive relationship with a broad range of professional practices.

Expertsribent inom ledarskap och kommunikation 2012 – ...
Motivation.se – en ledarskapssajt

Författare inom ledarskap
 Boken *I motgång kliver ledaren fram* (Liber) 2010
 E-bok: *Styrkebaserat ledarskap* (Motivation.se) 2015
 E-bok: *Självledarskap* (Motivation.se) 2016

Handledare i Masterprogrammet IT och management 2015
Linköpings Universitet

Styrelseledamot
Organisation for organisational learning (SOL) 1998 – 2005, 2011 – 2012

Kursledare i mental träning 2008 – 2010
HumaNova

UTBILDNING Tidsperiod

Fil Dr Informatik, Linköpings universitet, Linköping, Sverige 2000 – 2004
Forskade kring ICT, kommunikation, knowledge management och organisatoriskt lärande.

Fil Lic Informatik, Linköpings universitet, Linköping, Sverige 1998 – 2000
Forskade kring ICT, kunskapshantering och kompetensförsörjning.

CERTIFIERINGAR/KURSER Examination

EMCC certifierad coach (senior practitioner level) 2013

Systemisk processledarutbildning (14 dagar), Attractor/Ramböll 2012

Team coaching, Attractor/Ramböll 2012

Systemic coaching, Attractor/Ramböll 2011

Internal Family Systems Therapy, The Centre for Self Leadership 2010

Licensierad Mental Tränare, Ledarhögskolan i Örebro 2010

Licensierad Lösningfokuserad Reteaming Coach, Ben Furman 2007

Handledare IDI (personlighetsinstrument) 2006

The Human Element Advanced Training (handledarutbildning), BCon WSA International 2005

The Human Element, RightSinova 2005

Samtalsterapeut i psykosyntes (fyraårig utbildning) 2008

Personlig utveckling, konflikt och stresshantering, WIMAB 2002

Organisatorisk lärande, Society for organisational learning 2000

Projektledning för webb projekt, Informator 2000

Projektledning, WestSoft Projects 1999

Fastighetsmäklarexamen, Komvux 1993

Datorkunskaper Mycket goda bl a MS Office.

Språkkunskaper Svenska: Modersmål. Engelska: Flytande.

Referenser och betyg

Lämnas vid förfrågan.

EXEMPEL PÅ KONSULTUPPDRAG

Ledningsgrupps- och ledarutveckling i digital nischbank, Aug 2017 – Maj 2018

Ett utvecklingsförlopp i syfte att utveckla en effektiv ledningsgrupp som sätter en tydlig riktning och ramar för organisationen. Därtill handlar det om att utveckla alla organisationens 45 ledare för att nå ökat engagemang, innovation och självledarskap. Uppdraget löper under 1,5 år och inkluderar ett antal internat med ledningsgruppen och samtliga ledare. Uppdraget omfattar även individuell coaching av medlemmar i ledningsgruppen och andra nyckelpersoner.

Ledningsgruppsutveckling och chefscoaching i en myndighet, Mars 2017 – Juni 2018

Ett uppdrag i syfte att utveckla och effektivisera fyra av fem ledningsgrupper i en myndighet. Vi har arbetat utifrån en kombinerad verksamhets- och utvecklingsagenda, vilket innebär att det vi gjort har hela tiden tagit utgångspunkt i aktuella frågeställningar som ledningsgrupperna står inför. Vi har träffat på internat 3-4 tillfällen och respektive utvecklingsprocess har skräddarsytts utifrån den aktuella ledningsgruppens kontext, frågeställningar och utmaningar. Uppdraget har även inkluderat workshop kring förändringsledning för mellanchefer samt coaching av generaldirektören.

Effektiv ledningsgrupp och kulturförändring i en bank, Feb 2015 – April 2018

Ett program med en kombinerad affärs- och utvecklingsagenda med syfte att utveckla en effektiv bankledning samt ta fram ledarskaps- och medarbetarskapsprinciper för att bygga en ny kultur. Uppdraget handlade framförallt om ett arbete med ledningsgruppen inklusive 360 feedback och individuell chefscoaching med sju representanter i bankledningen samt ytterligare sex mellanchefer. Därtill genomfördes ett tiotal workshops med hela chefsgruppen samt samtliga medarbetare. Genom uppdraget skapades en plattform för ett värderingsdrivet företag med en gemensam vision och begreppsapparat; förbättrat självledarskap; Vi-känsla, större engagemang och vilja att bidra till helheten och en långsiktig målbild.

Stärkt arbetsgivarvarumärke inom ett bolag (SLL), Mars – Okt 2017

En översyn av organisationen i syfte att klargöra vad som skapar konkurrenskraft och attraktivitet hos bolaget som arbetsgivare. Vi mötte alla ledare i workshops samt genomförde fem workshops med medarbetare och använde oss av "appreciative inquiry" som förhållningssätt. Studien resulterade i ett antal förslag till konkreta aktiviteter i syfte att bygga vidare och stärka bolagets konkurrenskraft och attraktivitet. Bolaget arbetar nu vidare med prioritering och genomförande av aktiviteter.

Förändringsledning i en myndighet, Mars 2013 – Mars 2015

Verksamhetsutveckling inom en kommunal myndighetsförvaltning som stod inför stora utmaningar i termer av hög arbetsbelastning, stora balanser, ineffektiva processer och bristande samarbeten. Uppdraget omfattade tre faser: 1) Organisationsanalys, våren 2013, 2) Processeffektivisering enligt lean konceptet, höst/vinter 2013-14, samt 3) Implementering av identifierade förändringsbehov, april 2014 – mars 2015. Den tredje fasen genomförs på plats hos kunden två till tre dagar i veckan i syfte att stödja ledningen i förändringsarbetet, coacha chef och teamledare, utveckla medarbetarskapet, samt styra och följa upp förbättringsarbetet. Uppdraget resulterade i ökad rättssäkerhet, effektivisering av processer och rutiner, reducering av balanser, kortare handledningstider och förbättrade samarbeten.

Strategi- och ledningsutveckling i Barn- och Utbildningsförvaltning, Dec 2012 – Dec 2014

Utveckling av en ledningsgrupp inom en kommunal barn- och utbildningsförvaltning med 3 500 medarbetare. Utifrån att ha varit en mycket spretig ledningsgrupp med bristande samarbete, resulterade arbetet i ett stärkt samarbete och förbättrade relationer inom gruppen; god stämning; effektivare och roligare möten; ökad självinsikt hos medlemmarna genom att de har utmanats att reflektera över sig själva, sin roll och sitt agerande; effektivare kommunikation; mer fokuserad och tydligare prioritering av strategiska frågor utifrån ett långsiktigt perspektiv med önskvärda effekter för eleverna i fokus.

Kultur- och värdegrundsarbete i kommunal förvaltning, Jan 2013 – Dec 2013

Utveckling av chefsgruppen, omfattande 35 chefer, och flera enheter inom en kommunal

fackförvaltning med cirka 350 medarbetare. Arbetet pågick under ett år men föregicks av flera andra insatser för olika enheter och avdelningar. Ett övergripande tema vara att utveckla samarbetet och få chefer och medarbetare att arbeta mot gemensamma mål. Arbetet innebar en förändring av arbetsrutiner, attityder, kommunikationssätt och värderingar. Ett resultat var att enheterna och samarbetet stärktes. Därtill utvecklades relationerna i chefsgruppen, vilket förbättrade deras samarbete och ökade viljan att gemensamt finna lösningar på olika utmaningar.

Effektivisering och budget i balans i en stadsdelsförvaltning, Jan 2013 – Feb 2015

Ett uppdrag inom en stadsdelsförvaltning som handlade om att analysera verksamhetens resultat, effektivisera processer och rutiner i syfte att få budget i balans. Uppdraget handlade om att utveckla förvaltningsledningens strategiska arbete, förbättra det interna samarbetet, tydliggöra stödfunktionernas uppdrag och roll, konflikthantering inom ett par enheter, öka frisknärvaron, förbättra den psykosociala arbetsmiljön samt stärka arbetsgivarvarumärket. Uppdraget levererade positiva resultat inom samtliga områden.

Ledarutvecklingsprogram i en kommun, Aug 2010 – Juni 2014

Design och genomförande av fem dagar i ett chef- och ledarutvecklingsprogram om totalt sjutton dagar för samtliga chefer inom en kommun. Temat var kommunikativt ledarskap, effektiv kommunikation och tydliga budskap, förändringsledning och coachande förhållningssätt. Ett viktigt resultat, utöver erfarenhetsdelningen inom gruppen och den individuella kompetensutveckling, var att chefsgruppen stärktes i sina relationer och samverkan, och fick en gemensam begreppsapparat och förståelse för sitt chefs- och ledaruppdrag. Programmet genomfördes en gång per år under en femårsperiod.