



DET STARTER MED MENNESKENE.

Og resultatene skapes i hverdagen.

LEDERUTVIKLING • TEAMUTVIKLING • REKRUTTERING



CARINE HELGESEN

BEDRIFTSKONSULENT

GODE FAGFOLK BLIR IKKE AUTOMATISK GODE LEDERE.

Dyktige fagpersoner blir ofte ledere fordi de kan faget sitt og har vist at de leverer. Det gjelder i mange ulike virksomheter og fagmiljøer – fra industri og tekniske miljøer til salg, administrasjon og tjenesteytende virksomheter.

Men lederrollen krever noe mer: å skape retning, kommunisere tydelig, håndtere ulike mennesker og bygge ansvar og motivasjon – også når tempoet er høyt.

«Det er her jeg liker å jobbe –
tett på lederne og tett på hverdagen.»

LEDERUTVIKLING SOM FUNGERER I PRAKSIS

Temaene tilpasses lederne, teamet og virksomhetens behov.

01 OPERATIV OG TYDELIG LEDELSE

Prioriteringer, ansvar og tydelige forventninger

03 TEAM, KULTUR OG SAMSPILL

Fra enkeltpersoner til et lag som fungerer

05 VANSKELIGE SAMTALER

Trygghet til å ta tak når noe ikke fungerer

02 KOMMUNIKASJON OG FORVENTNINGER

Bedre dialog – og færre misforståelser

04 ARBEIDSGLEDE OG MOTIVASJON

Hva skaper engasjement – og hvordan beholder vi det?

06 ENDRING OG UTVIKLING

Få mennesker med når virksomheten skal videre

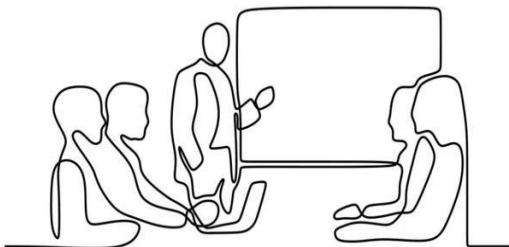
IKKE LEDERUTVIKLING FOR TEORIENS SKYLD.

Men utvikling som skal merkes når lederen er tilbake på jobb.

Jeg tar utgangspunkt i virksomheten, menneskene og situasjonene dere faktisk står i. Det kan være enkeltledere, nye ledere, ledergrupper eller team som trenger et løft.



- PRAKTISK
- PERSONLIG
- TILPASSET VIRKSOMHETEN



DET STARTER MED ANSETTELSEN – MEN AVGJØRES I HVERDAGEN.

Noen ganger handler utvikling om å gjøre dagens ledere bedre.
Andre ganger trenger virksomheten ny kompetanse rundt bordet.

Jeg bistår med rekruttering av ledere, spesialister og nøkkelpersoner – fra behovsavklaring og search til vurdering, utvelgelse og ansettelse.

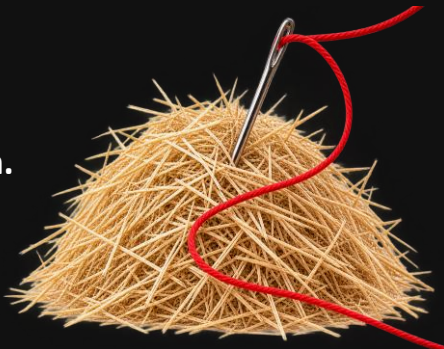
LEDERE

INGENIØRER &
TEKNISKE ROLLER

PROSJEKT &
PRODUKSJON

ØKONOMI, SALG &
KOMMERSIELT

Den rette kan være nåla i høystakken.
Min jobb er å finne den.



MENNESKER. LEDELSE. BUSINESS.



Jeg har jobbet med mennesker i arbeidslivet siden 1999 – som rekrutterer, gründer, daglig leder, rådgiver, kursholder og sparringspartner.

Det har gitt meg erfaring med både menneskene som skal lede, menneskene som skal bli ledet – og kravene virksomheten stiller til resultater.

SIDEN 1999

LEDER

LEDERUTVIKLING

TEAM

REKRUTTERING

STYREARBEID

NETTVERK

Med mennesker i arbeidslivet

Mange års ledererfaring

Individ, team og grupper

Samspill, kultur og utvikling

Ledere og nøkkelpersoner

Strategi, utvikling og beslutninger

I norsk næringsliv

Jeg tror på tydelighet, ansvar, arbeidsglede og relasjoner – og løsninger som fungerer i praksis.

Jeg bruker hodet. Og ja – jeg lytter til magen også.

FRA FAGLIG DYKTIGHET TIL TRYGGERE LEDERSKAP

Et lederutviklingsprogram for mellomledere i en teknisk virksomhet med høyt tempo og store krav til leveranser.

Målet var å styrke lederrollen i hverdagen – med tydelighet, kommunikasjon og samspill som skaper resultater.



01

UTGANGSPUNKT

Hva sto vi i?

Lederne var faglig dyktige, men opplevde utfordringer med prioriteringer, kommunikasjon og oppfølging.

Vi startet med innsikt i ledernes hverdag, styrker og viktigste utviklingsområder.



02

UTVIKLING

Hva gjorde vi?

Vi bygget et tilpasset program med refleksjon, trening og konkrete situasjoner fra egen lederhverdag.

Mellom samlingene prøvde lederne ut nye ferdigheter – med oppfølging underveis.



03

HVERDAGEN

Hva ble annerledes?

Lederne ble tryggere i rollen, tydeligere i kommunikasjonen og mer strukturerte i oppfølgingen.

Det ga bedre samspill, større trygghet og en lederhverdag som fungerte bedre i praksis.

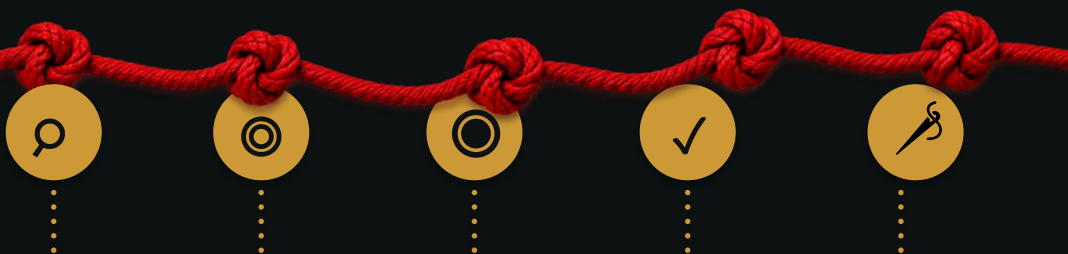
En rød tråd gjennom hele prosessen.

Fra det virksomheten trenger – til det lederen faktisk gjør annerledes.

NÅR EN NØKKELANSETTELSE MÅ TREFFE

Rekruttering av Senior Prosjektleder i en industribedrift i vekst.

Virksomheten trengte en erfaren leder som kunne ta ansvar for komplekse prosjekter, lede tverrfaglige team og bidra til videre utvikling av prosjektdriften.



01

BEHOV

Hva trenger vi?

Vi avklarte erfaring, kompetanse og personlige egenskaper – og hva som skulle til for å lykkes i rollen.

02

SØK

Rett sted •
rett nettverk

Stillingen ble målrettet annonsert. Samtidig søkte jeg aktivt i nettverk og marked – også etter kandidater som ikke søkte selv.

03

VURDERING

Intervju • tester
• referanser

Intervjuer, tester og referanser ga en grundig vurdering av kompetanse, personlighet og motivasjon.

04

VALG

Stjerne kandidat

Kandidaten hadde riktig erfaring og gjennomføringskraft – og passet godt med virksomhetens videre utvikling.

05

ANSETTELSE

Og oppfølging

En trygg ansettelse med oppfølging – og en kandidat som har bidratt positivt i virksomheten.



Målet er ikke flest mulig kandidater.

Målet er det riktige mennesket – for akkurat denne virksomheten.

SKAL VI TA EN PRAT OM MENNESKENE SOM SKAL SKAPE RESULTATENE?

LEDERUTVIKLING • TEAM • REKRUTTERING

QR-koden → bedriftskonsulent.no



CARINE HELGESEN

Bedriftskonsulent CH AS

481 50 818

carine@bedriftskonsulent.no
bedriftskonsulent.no

La oss holde kontakten på LinkedIn:
[in bedriftskonsulentcarinehelgesen](https://www.linkedin.com/in/bedriftskonsulentcarinehelgesen)

Se mer om hvordan jeg kan bidra.



CARINE HELGESEN

BEDRIFTSKONSULENT

*Mennesket
i fokus!*