

Jobsökarplan

Introduktion	3
Omvärld.....	3
Mina tillgångar och erfarenheter	4
SWOT.....	9
Mål.....	14
Hisstal	14
Segmentering och positionering	16
Strategier	18
Implementerings plan	20

Introduktion

Detta dokument är benämnt förnyelseplan då syftet är att utifrån tidigare arbetslivserfarenhet skapa en plattform där jag som upphovsman till dokumentet är redo att ta mig vidare till alternativt nytt arbete inom samma företag eller till annat företag, bransch eller yrkesväg.

Efter 25 år i arbetslivet inom huvudsakligen IT och Telekommunikation är min nuvarande yrkesroll strategisk prisansvarig för eftermarknadstjänster på Ericsson. Med 20 år av varierande yrkesroller inom företaget från utveckling, chef/projektledare, strategisk produktledning, tekniskt säljstöd och nu affärs- och strategisk prisansvarig är det nu tid att tydliggöra vad jag vill åstadkomma nu. Denna förnyelseplan syftar till att identifiera marknaden där jag vill vara och beskriver stegen i liknelse av en "marknadsplan" hur tjänsten dvs. jag skall nå ut och etablera mina tjänster.

I denna förnyelseplan beskrivs i olika steg hur omvärlden ser ut och vilka krav/behov som efterlyses av mig på marknaden som det tjänster jag kan erbjuda. Planen är tidssatt för att med aktiviteter vars syfte är att leda fram till det slutliga målet – ett nytt arbete. Till hjälp att nå detta mål beskrivs ett antal nyckelord och vad dessa betyder för mig samt specifika "hisstal" vars syfte är att lyfta fram det unika med mig och mina tjänsteerbjudanden.

Omvärld

Mina erfarenheter av arbetslivet de senaste 20 åren omfattar huvudsakligen området Telekommunikation, både teknik och kommersiella frågor som denna verksamhet, både leverantörer och operatörer måste hantera. Utmärkande för områdets utveckling är den förvandling som skett från att tidigare haft statliga beställare med tydliga upphandlingar och kravspecifikationer till att erbjuda kommersiella lösningar till aktörer på en stor privat marknad.

Omställningen från fast telefoni till bredband och mobila nätverk har inneburit ändrat teknikfokus och krav på andra affärsmodeller. Denna förändring har skett tidigt på den Svenska marknaden och nu även internationellt, vilket har förändrat spelplan rejält angående leverantörer och köpare. Nya leverantörer av tekniska lösningar, speciellt från Kina, men också trendförändringar i slutkundsleden visar på beteendeförändringar som för 20 år sedan sågs som möjliga scenarier men då betydligt längre fram än 20 år.

Inom Telekommunikationsbranschen är idag Ericsson det dominerande storföretaget inom Sverige. Utöver detta finns ett flertal mer specialinriktade företag, som till största delen kan betraktas som IT-företag, där huvudfokus är slutanvändartjänster. Andra stora telekom aktörer är Huawei, Alcatel-Lucent, ZTE och Nokia. Telecom – och IT-branschen har en nära relation och inom IT finns t ex företag som IBM, HP, Google, Spotify, Cisco, Oracle.

Bland kunderna finns företag som TeliaSonera, Tele2, 3 och Telenor och Bredbandsbolaget.

Med utgångspunkt i de frågeställningar, aktiviteter, ansvar, utvecklingsområden, kundrelationer, marknadserfarenheter och idétänkande jag haft möjlighet att utvecklas i, har jag kommit fram till att "marknaden" för mig inte begränsas till endast tekniska företag inom Telekom. En stor del av de

erfarenheter jag har från ett stort och varierande arbetsfält är generella och kan användas inom andra många andra områden som IT, bygg, detaljhandel och offentlig sektor?

Av de frågor som ytterst driver mitt intresse i det dagliga arbetet är det frågor som att leda och utveckla verksamhet samt produkt-/servicetjänsteutvecklingsfrågor som ligger mig varmt om hjärtat och skapar den extra energi som jag behöver för att känna meningsfullhet varje dag i mitt arbete.

Att arbeta som projektledare, prisansvarig, produktutvecklare, utredare, affärsutvecklare eller verksamhetsutvecklare är några arbetsfält där jag ser det möjligt att använda mina kunskaper och erfarenheter.

Konkurrensen om de arbeten jag söker är stor då flertalet av de jag konkurrerar med har 10 – 15 års erfarenhet inom arbetslivet, har haft chefspositioner, har väl dokumenterade erfarenheter av liknande arbeten, branschfarenheter etc.

Det som skiljer mig från mina konkurrenter är min breda erfarenhet från varierande positioner, generalistkompetens, förändringsbenägenhet/ vilja, en ålder som innebär möjligheter att lägga fokus och energi på arbetet utan större familjeförpliktelser, möjligheter att resa och till varierande arbetstider.

Mina tillgångar och erfarenheter

Möjligheterna på arbetsmarknaden är beroende av de förmågor, tjänster och erfarenheter som jag kan erbjuda mina intressenter. Möjligheterna för mig som arbetssökande öppnas av fokusera på viktiga sidor av mig som person, min bakgrund och arbetslivserfarenhet samt min starka vilja att utveckla och åstadkomma resultat.

Leda

Under mina verksamhetsår har jag haft både direkt och indirekt ansvar för personal. De senaste åren har jag som projektledare ansvarat för att leda personal t.ex. i gällande målformulering och målstyrning för att nå projektmålen. Rollen har också inneburit att hantera relationsfrågor mellan personer och olika delar av organisationer. Ett exempel på denna roll är att jag ansvarat för framtagande av en global prismodell, där arbetet i projektform involverat deltagare från 4 olika team i Sverige och ett flertal personer från olika delar av världen.

I projektledarskapet har jag hanterat dilemman kring hur linjen kan motiveras att agera för att engagera projektmedarbetare att nå de mål som ledningen enats om. Mitt förslag till lösning som sedan beslutades för styrningen av projektet var att var 14:e dag följa upp att linjen svarade mot de krav som projektet ställde och att linjen också mättes på uppnådda måltal för hela verksamheten. Resultatet blev en enhetlighet mellan projekt och linje så att verksamheten i sin helhet kunde nå uppsatta mål och den ansvariga linjefeften kunde mätas på sitt bidrag till helheten.

I kontakter mellan många involverade personer både inom egen samt i relationer med andra organisationer har jag ofta behövt använda ett diplomatiskt men ändå tydligt förhållningssätt.

När det handlat om att hantera personer som t ex inte haft förmåga att självständigt planera eller haft svårigheter att relatera på ett positivt sätt till andra personer inom mitt team eller projekt, har jag agerat genom att försöka balansera individuella önskemål mot verksamhetens och det egna projektets behov. Ett exempel är när en medlem i teamet endast fokuserade och framhöll egna idéer och intressen och inte beaktade de mål som ledningen hade enats med mig om som projektledare. Lösningen blev att aktivt också låta medlemmen ta fram alternativa vägar till huvudmålet vilka i senare skede lyftes fram som alternativ till att fokuseras i kommande verksamhetsmål. Genom detta sätt att hantera frågan uteslöts inte personens idéer och alternativ och successivt kunde personen också intressera sig och bidra till projektets huvudmål.

Förmåga att leda projekt – tekniska och icke tekniska

Inom flertalet av de ansvarsområden jag haft har jag verkat som projektledare för framtagning av tekniska kundlösningar, tekniska produkter, implementering av tjänster, utveckling av prismodeller och affärsplaner. Exempel på projekt jag lett är utveckling av Ericssons support prissättnings modell vars syfte är att få en enhetlig prishantering av service tjänster över hela världen. Ansvar med framtagandet av denna modell har krävt snabbhet i analys av existerande metoder, marknadssituation, positionering, alternativa prismetoder för hård och mjukvara.

Har tidigare lett ett flertal tekniska utvecklingsprojekt av mjukvara med upp till 20 personer och flera projekt samtidigt. Att hantera flera projekt, olika grupper och personer och varierande tekniska utmaningar har gett mig en god plattform för vikten av helikopter orientering av projektens aktiviteter och faser, tydlig prioritering samt sätta tydliga mål.

Min förmåga att hantera flera bollar samtidigt och samtidigt leda mitt eget ansvar som produktledare har tvingat mig till vara tydlig i min prioritering och se flera samband mellan olika faktorer samtidigt vilket "trimmat" mig att balansera kvantitet och kvalitet. Att leverera i tid, med innehåll utöver vad som specificerat har varit ett kännetecken för mig

Kultur

Erfarenhet av ett internationellt företag

Att arbeta i ett internationellt företag med tyngdpunkt på affärer utanför Sverige och Norden har gett mig en vidare förståelse för skillnader mellan olika företagskulturer. Med rik erfarenhet av kundkontakter i fall av produktutveckling, kundstöd och säljstöd har både likheter och olikheter i världen blivit väldigt tydliga. Detta har gett mig goda kunskaper i att förstå behov, krav och prioriteringar både hos individer samt inom och mellan interna enheter och hos kunder.

Då företaget har engelska som huvudspråk har jag utvecklat min förmåga att kommunicera flytande både inom min profession (tekniskt fackspråk) men också socialt.

Erfarenhet av att arbeta med olika kulturer

Under min tid på Ericsson har jag i produktutveckling och säljstödssituationer haft stor kontakt med Japan, de Nordiska länderna och Mellanöstern och därigenom lärt mig mycket om kulturella skillnader i sättet att arbeta och hantera affärer.

I produktveckling för Japan har jag erhållit en god förståelse till kulturens betydelse för arbetet internt och i kundrelationen. Denna kulturerfarenhet har gett mig bättre förståelse i senare sammanhang hur hantera relationer mellan Sverige och Japan men också med andra kulturer i Asien.

Som teknisk kundansvarig mot affärsenheter in Norden och Mellanöstern har jag erfarenheter från varierande storlekar på kundprojekt och affärer. Utifrån de kulturella olikheterna mellan Norden och Mellanöstern med likartade frågeställningar från kunderna har jag lärt mig att identifiera och anpassa de olika kundsituationerna utifrån kultur.

I Sverige och i Nordiska sammanhang är har jag kunnat kommunicera på ett rakt och tydligt sätt, medan jag i mellanöstern lagt vikt vid att skapa en personlig relation först för att sedan kunna nå fram till gemensamma synsätt och lösningar.

Jag har också lärt mig inse vikten av att vara lyhörd för det som kan uppfattas som nycker hos kund och hantera detta för att nå en bra affärsuppgörelse.

Förändringskompetens

I utvecklingen av förändring på arbetsplats och kraven på kontinuerlig anpassning till förändring både vad gäller arbetsinnehåll och roll har detta gett mig en god förmåga till anpassning också vid återkommande nedskärning av personal.

Att kontinuerligt förändra sig själv efter de behov som uppstår har samtidigt möjliggjort en snabbare utveckling av min kompetens inom flera olika verksamhetsområden. Förändringskraven med kontinuerliga neddragningar av personal och ändrade arbetsuppgifter

Branschkunnande

Kännedom om trender inom tele-/data kommunikation

Som verksam inom teleområdet i olika roller har jag en bred kompetens kring hur denna verksamhet har utvecklats under 20 år. Utvecklingen som skett under dessa 20 år medfört en teknologisk förändring från fast telefoni till bredband och mobilt tele och bredband. Samtidigt med denna utveckling har en förändring skett för företaget som utvecklats från ett produkt företag till en stor och växande tjänste- och service del.

Under mina 20 år inom företaget har det gett mig stor insyn i denna omvandling och gett mig kunskap om hur en verksamhet kan utvecklas i mer än en dimension (från produkter till produkter och tjänster). Som ansvarig för utvecklingen av nya strategier och se möjligheterna av att växa inom andra områden än kärnområdet för Ericssons mobila nät och innehållstjänster har jag behövt ha god insyn i kundfrågor och förväntningar. Denna erfarenhet av att analysera behov och möjligheter vill jag ta med mig till andra verksamheter.

Kännedom om utvecklingen inom eftermarknaden för tele-/it-sektorn

Under min tid inom Ericssons serviceorganisation har jag kommit i kontakt med hur eftermarknaden fungerar och vilka möjligheter och utmaningar som finns här. Utmaningar och frågeställningar jag hanterat är att identifiera val av tjänsteutvecklingen för eftermarknaden, göra konkurrensanalyser och prisjämförelser, val mellan material investering eller förlängd produktion.

Jag har genom dessa erfarenheter nu stor insikt i de utmaningar som eftermarknadsförsäljning måste hantera, speciellt avseende hur positionera tjänster till kunders behov och vilja att betala för dessa. Med kunskap av hur produkter positioneras och hur eftermarknadstjänster positioneras har jag för min arbetsgivare definierat vår affärsplan för produkter inom vårt viktigaste serviceområde. Jag har genom mina analyser identifierat hot och möjligheter för att utveckla en besvärlig position till att fortfarande leverera ett affärsresultat som kan behålla våra nivåer men också möta våra konkurrenter.

Erfarenhet av att identifiera kundbehov av produkter och tjänster

Jag har i tidigt skede deltagit och drivit utvecklingen av 2 produkter av helt olika karaktär för Ericsson. Inom mobiltelefonin identifierade jag tidigt behovet av förnyelse och drev en tidig lösning väsentlig skild från tidigare erbjudanden. Denna väg uppfattades av en av världens ledande mobiloperatörer som kreativ och vågat då flertalet inom företaget såg med oro på eventuellt försämrade affärer vilket nu +10 år senare visats sig gått i helt motsatt riktning.

Några år senare drev jag tillsammans med en kollega på utvecklingen av nya kundtjänster för fasta och mobila nät i form av TV/Streaming lösningar. I vår då tidiga rekommendation att liera eller köpa upp andra företag i brist på eget kunskande identifierade vi redan år 2000 att Tandberg som redan då levererade lösningar till oss skulle vara en passande pusselbit för vårt företag. Långt senare förvärvades delar av Tandberg som nu är del av företagets TV utveckling. Även om TV utvecklingen inte tagit fart som förväntat ser framtiden god ut nu speciellt när mobilt bredband får mer och mer genomslag i operatörernas telenät.

Som ansvarig för att utreda nya tjänsteområden drev jag 2005 ett projekt för utveckling av M2M lösningar. M2M var relativt okänt område och betraktades då som en affär utanför Ericsson. I mitt projekt identifierades behovet av nya standarder, produktplattformar och affärshantering av detta segment då möjligheterna med snabbare datanät skulle ge möjligheter för affärer som tidigare ansetts vara för små och specialiserade för mitt företag. Alla dessa utredningar och målidentifieringar har gett mig kunskaper om hur värdera kundsituation, kundbehov, utveckling av affärssegment samt vad som behövs för att lyckas kommersiellt men också vilken teknikplattform som behövs för att lyckas.

Personlighet

Det jag drivs av och vill uppnå i mitt arbete beskrivs många och mycket av nyckelorden nedan.

Flexibel

Jag är en person som inte fastnar i en viss roll och kunskap utan följer med den utveckling som sker och anpassar mig därefter. Denna flexibilitet betyder att jag kan både vara generalist och praktisk.

Min flexibilitet ger mig möjlighet att snabbt komma in i nya sammanhang och leverera konkreta handlingar utan längre tids utbildning.

Utmaning

Att utveckla mig själv med frågor som inte tidigare hittat sin lösning, att våga tänka nytt och gå runt hörn samt att våga ta mig an något helt annat än det jag känner till med tidigare erfarenheter. I utmaningen ingår att kontinuerligt engagera mig i verksamheter och aktiviteter vilka jag inte tidigare har tidigare erfarenhet från. Som exempel är att lära mig nya tekniska områden som Java, service management via konceptet ITIL, TMF forums affärsmodell eTOM eller att istället ta och utveckla en global prismodell för prisstyrning.

Driva

Vill aktivt påverka med tankar och handlingar sättet att arbeta på för att nå uppsatta mål. Detta innebär för mig att leda vad, hur, när något skall genomföras samt vem eller vilka som skall delta och till vilken nivå och tidpunkt detta skall finnas framme.

Analysera

Ser min starka sida att från både fakta och antaganden skapa en helhetssyn, via modellanalyser se olika vägval, ställa alternativ mot varandra, sätta fokus på för vem eller vilka detta avser t.ex. kundbehovet (individ, grupp, organisation), hur tekniken utvecklas och hur den kan användas eller hur den påverkar det vi gör, vilka eller vilka processer fungerar.

Idéskapande

Som person söker jag kontinuerligt förbättringar i eget och angränsande arbetsområden. Vill pröva nya möjligheter, våga utmana tidigare givna synsätt och utveckla mot något nytt är något jag drivs av dagligen. För mig är idéskapande en väg framåt där jag prövar att t.ex. ta något från en verksamhet in i ett annat sammanhang, att laborera med visioner och se med vilka medel dessa kan genomföras och vad som fattas för att nå visionen.

Självgående

Att aktivt själv ta tag i min egen situation för att lära mig något via interna eller externa informationskällor, via arbetskamrater eller att själv lära mig nya verktyg är en egen drivkraft att kontinuerligt lära mig mer. I ett nytt arbete är det av vikt för mig att alltid ta reda på vad som finns i form av information, hur verksamhet fungerar, att pröva nya verktyg som har betydelse för mig eller för att utvecklas.

Uthållig

Jag ser mig som en person som inte ger upp utan vrida och vända på frågor tills dessa har belysts tillräckligt tills alla vägar har provats. För mig är uthållighet en fråga om att finna en hållbar väg framåt och över tid försöka åstadkomma en förändring.

Avslut

För mig måste det alltid finnas ett avslut och det innebär att sätta gränser och att våga stå för ett avslut är något jag inte räds. För mig innebär ett avslut att de resultat som satts upp har uppnåtts

tillräckligt väl. Ett avslut innebär också för mig att våga ta beslut om detta utan att till 100 % ha tillgång till alla fakta.

Resultat

Att nå ett resultat betyder för mig att jag vill finna ett avslut av något jag utför. Ett resultat ger mig den grund jag behöver för att kunna fatta viktiga beslut eller att jag nått mål jag eller andra har satt upp. Resultat är viktigt för mig då jag kan tydligt se utvecklingen av det jag tar mig an och att detta leder till något slutligt för att gå vidare med annat.

Engagemang

För mig är engagemang något som får mig att bli motiverad att i arbete eller fritid nå resultat, identifiera mål, får mig att känna att detta berör mig. Stöd från familj, medarbetare, chef och ledning ger mig den energi och drivkraft att dagligen finna glädje i varje ny utmaning jag möts av.

SWOT

Som del i min förberedelse i arbetssökandet har jag sammanställt följande SWOT vars syfte är att tydliggöra mina styrkor, svagheter, vilka möjligheter och vad jag vill samt de hot som jag måste bemästra för att nå mitt mål.

Styrkor (Strength) ➤ Analytisk ➤ Strategisk ➤ Bred kompetens ➤ Uthållig ➤ Resultatorienterad ➤ Leda ➤ Gillar utmaningar ➤ Flexibel	Svagheter (Weakness) ➤ Ingen säljare ➤ Lite för svag i beslutstagande ➤ För mycket fokus på konsensus ➤ Har svår med monotona frågor ➤ Undviker strid
Möjligheter (Opportunities) ➤ Söker utmaningar ➤ Vill lära nytt – fortfarande hungrig och vetgirig ➤ Våga pröva nytt ➤ Kan ta lägre position än jag har idag ➤ Är inte fokuserad på lön som enda viktiga faktor i livet	Hot (Threats) ➤ Är inte nu i någon chefsroll ➤ Är idag inte produktledare ➤ Begränsad till Telekom (IT) kunnande ➤ Börjar bli till "åren"

Strenght

Den analytiska förmåga jag anser mig ha kan inte underskattas. Min målinriktning och uthållighet, oräddhet att ta mig an uppgifter av varierande karaktär eller min långa arbetslivserfarenhet med strategiskt, affärsmässiga och kundnära aktiviteter är för mig styrkor vilka jag vill tydligt lyfta fram.

Jag finner inspiration och energi i att ta mig an nya frågor utan rädsla och vågar pröva på även det okända. Det finns en vilja att leda och tycker om att driva på genom att coacha och förmedla en tro på att vi tillsammans kan nå resultat vilket många uppskattar och finner trygghet i. Detta ledande inger balans till individer med mindre skälkänsla och ger tillbaka en balans mellan mål och relationer.

Weakness

Jag har ingen säljferfarenhet även om jag i tidigare kundrelationsarbeten fungerat som "teknisk säljare" till motpartens tekniska expertis. Denna kunskap har lärt mig att kunna prata och argumentera för min vara, ta svåra diskussioner, hantera säljfrågor men ändå inte lockas in i "säljutmaningar" för att nå ett resultat endast via att sälja min produkt vilket andra har mycket bättre egenskaper än jag att genomföra. Det finns en förbättringspotential hos mig att våga "sälja" mig själv mer, exempelvis genom att våga stå fram mer med vad jag faktiskt gör och har gjort.

Det finns en oro för obehagliga beslut och diskussioner som t.ex. att ge negativ feedback till någon. Jag kan också vara alltför mån om att få alla med på samma tåg dvs. konsensus är allt för ledande för mig vilket hämmar mig att våga ta vissa beslut.

Att min tid inom varierande organisationer kan upplevas om ett orosmoment där stadga är vad som söks med personer som stannar länge inom en och samma organisation.

Opportunities

Nu nästan 50 år fyllda är jag fortfarande öppen för att utvecklas, pröva nya vägar, vilja lära och utveckla mig även om detta ibland kan ta emot och det är lätt att falla tillbaka på tidigare kunskaper och erfarenheter både vad gäller arbetsinnehåll och hur organisationen fungerar. Trots min nu långa tid inom Telekom och min huvudsakliga kunskap vilken kommer från teknisk och affärsutveckling inom detta område ser jag att det finns många parallella frågeställningar inom andra branscher och företag.

Med den erfarenhet och kunskap jag har med mig kan jag trots inledningsvis begränsade kunskaper inom andra verksamheter men med en stark vilja, engagemang och drivkraft visa min kompetens för att förstå och utveckla andra verksamheter. Även om min ålder börjar bli ett hinder måste möjligheterna av att jag inte är begränsad av familj ses som positivt t.ex. till mer arbete när detta så behövs och också vara närvarande mer kontinuerligt.

Threat

Min ålder, nyligen 50 år, kan ses som en begränsande faktor. För den som skall se mig som kandidat för ett arbete kan inte känna till att jag sällan är sjuk (2-3 dagar per år), kan jobba länge, har förmåga ta in stora mängder av information och är aktivt drivande att nå resultat är nuvarande ålder en negativ faktor för min del.

Många yngre med uppfattat mer driv och intresse av att arbeta hårdare kan inte underskattas. Som äldre måste också ålder uppfattas som mer sjuklig eller ha mindre ork i konkurrens med yngre. I konkurrens med andra sökande måste avsaknad av branschkunskaper ses begränsande. Min specifika roll idag som prisansvarig och inte direktansvarig för affärsutveckling eller produktledare är också negativt.

Nöjdhets index

Som del av min SWOT beskriver jag här hur nöjd jag är med nuvarande situation avseende befattning, arbetsinnehåll, medarbetare, organisation och chef/ledning. Ett högt index motsvarar mer nöjdhet.

Vad	Nöjdhets index (1 - 5)
Nuvarande befattning - pricing manager	3
Tidigare befattning - product manager	5
Saknad av tidigare arbetsbefattning	5
Affärsutvecklings ansvar	3
Prissättnings ansvar	2
Prismodell utveckling	3
Medarbetare	4
Chef	4
Ledning	2
Lön	5
Förmåner	5
Semester	5
Arbetstid	5
Utvecklingsmöjligheter	3
Möjlighet att byta arbetsuppgifter - nuvarande org	1
Möjlighet att byta arbetsuppgifter - annan org	3
Utmaningar	4
Egen styrning av arbete	4
Relation chef	4
Coachande chef	4
Befattning tydlig	2
Tydlighet vem driver och har ansvar för vad	2
Chefs beslutsfattande tydligt	3
Engagerande org	3
Tydliga mål	3
Relation medarbetare	4
Samarbete medarbetare	4
Samarbete med interna avdelningar	5
Samarbete med externa avdelningar	3
Samarbete inom grupp	3
Möjlighet påverka arbetsinnehåll	3
Möjlighet påverka utveckling av eget arbete	3
Utbildningsmöjligheter	3
Utlandsmöjligheter	3
Restid till arbete	4
Resor i arbete	1

Ansvarstagande mellan medarbetare	3
Konflikthantering mellan individer	2
Arbetsmängd	4
Utvecklande arbetsinnehåll	5
Monotont arbete	1
Begränsat område	3
Avsaknad av tidigare arbetsinnehåll	4

Prioriterings index

Med prioriteringsindexet har jag identifierat vad som är viktigast för mig när jag skall värdera olika möjliga alternativa arbeten och arbetsgivare. Skala sätter en nivå utifrån 1-10 där 1 är det jag minst vill se i min nya roll och 10 det jag vill se och värderar högst.

Område	Vad	Prioritets index (1 - 10)
Befattning	Befattning - pricing manager	7
	Befattning - product manager	9
	Befattning - projektledare	6
	Befattning - utredare	8
	Befattning - rollbeskrivning tydlig	7
	Befattning - tydlighet i ansvar	8
Möjligheter	Tydlighet vem driver och har ansvar för vad	8
	Möjlighet att byta arbetsuppgifter - nuvarande org.	7
	Möjlighet att byta arbetsuppgifter - annan org.	7
	Utvecklingsmöjligheter	7
	Utvecklande arbetsinnehåll	8
	Monotont arbete	3
	Begränsat område	5
	Utmaningar	8
	Egen styrning av arbete	9
	Möjlighet påverka arbetsinnehåll	7
	Möjlighet påverka utveckling av eget arbete	8
Ledning	Ledning	6
	Engagerande org.	7
	Relation chef	9
	Tydliga mål	8

Relationer	Chef - coachande	7
	Chef - tydlig	8
	Chef - styrande	5
	Relation medarbetare	9
	Samarbete inom grupp	8
Utbildning	Utbildningsmöjligheter	8
	Sponsrad utbildning	5
Arbets tid	Arbets tid	8
	Mycket övertid	5
	Arbetsmängd	7
	Arbete annan ort	2
Resor	Restid till arbete	6
	Resor i arbete	5
	Korttidsresor i arbetet	7
	Många resor i arbetet	4
	Långtids frånvaro från hemmet	3
	Utlandsmöjligheter	4
Ersättning	Lön	9
	Ersättning för övertid	8
	Bonus	3
	Lunchersättning	7
	Semester	9
	Andra förmåner	4

Selling points

Utifrån min SWOT vill jag lyfta fram följande tre tydliga "selling points" vilka tydligt belyser mig som person och vilka jag lyfter fram som mitt starka jag.

1. Analytisk – strategisk

Utmärkande för mig är min analytiska förmåga kopplad till hur utveckla en strategi baserat på fakta och antaganden om framtiden. Min erfarenhet av analys av teknik och affärer se

framtida möjligheter vilket avseglats i min definition av utvecklingen av mobilnätets infrastruktur och prisstrategier.

2. Flexibel – bredkompetens

Att verka inom ett företag där förändring av roller och ansvar förändras kontinuerligt har jag en bred erfarenhet av att arbeta både med tekniska och kommersiella frågor. I kundkontakt, intern produktutveckling, strategifokusering inom huvudkontoret är den variation av arbetsinnehåll jag möts kontinuerligt av gett mig förmåga att snabbt ta in och hantera nya frågor samt tjänster på kort tid. Min förmåga att arbeta med ett brett arbetsfält, teknik – kommersiella frågor är ett fundament för att ta mig an varierande utmaningar.

3. Utmaningar

I mig finns viljan att alltid våga ta ett nytt steg oavsett vad frågeställningen är. Att utmana mig själv är en självklarhet. Ny roll och nytt arbetsinnehåll är något jag finner utvecklande och stimulerande vilket utmärks av de möjligheter jag haft att verka som i egenskap av utvecklingsansvarig, produktledare, teknisk kundansvarig, kommersiella affärsplaner och prisstrategier.

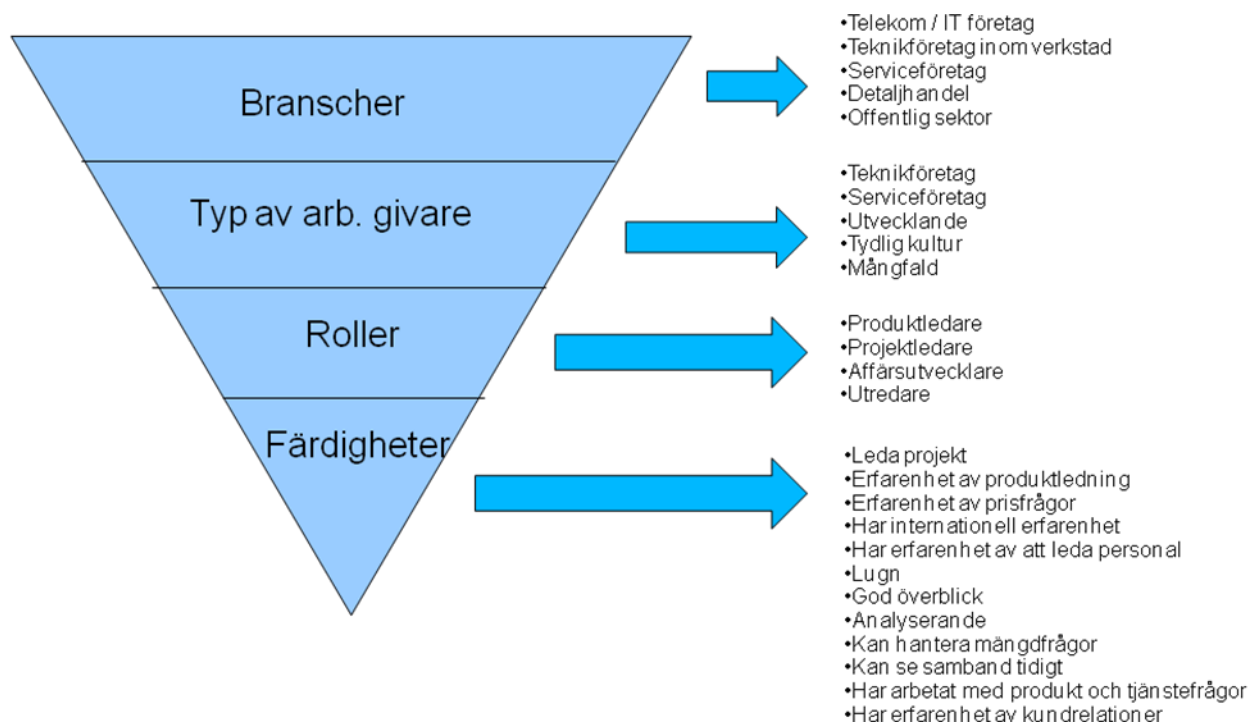
Mål

På kort sikt identifiera vad jag har sedan tidigare som erfarenheter, kunskap, branschkunskande samt vad jag vill inom vilka branscher, typ av roll och när aktivt jag skall börja försöka mig på att söka nytt arbete. Detta skall sedan resultera och sammanfattas i ett CV.

Sett på längre sikt är målet att etablera en klarhet i vilken roll, arbete och arbetsgivare jag vill vara verksam med för de kommande arbetsåren sett i ett perspektiv av 10 – 15 år till slutet av augusti 2011. Om målet att hitta ett nytt arbete så kommer att finnas är målet att sådant arbete är etablerat och påskrivet med ny arbetsgivare före slutet Q1 av 2012.

Hisstal

För att tydliggöra min föreslagna positionering mot mina starka sidor (erfarenheter) så kan jag ställa upp följande figur, "värde pyramid" med vidhängande värden.



Med utgångspunkt från värde pyramiden definieras ett antal "hisstal" vars syfte är att kombinera exempelvis en bransch med en typ av arbetsgivare och en eller flera färdigheter till en enhet som sedan kan utgöra en grund i exempelvis en jobbsökning.

Exempel på hisstal kan vara

"Mitt mål är att jobba som produktledare inom teknik eller serviceföretag där jag kan ha nytta av mina erfarenheter från produkt och service utveckling inom telekom och IT"

Ett hisstal behöver inte innefatta samtliga "nivåer" i pyramiden men minst innehålla tre av fyra.

Förslag till hisstal:

Hisstal 1:

"Jag ser mig själv i en roll som produktledare för ett mellanstort företag inom Telekom och IT branschen där jag kan utnyttja mina kunskaper av att hantera produkt- och tjänstutveckling och där jag verkligen känner för produkten/tjänsten som företaget tillhandahåller"

Hisstal 2:

"Jag ser mig i framtiden arbeta som produktchef i ett kulturstarkt företag där jag kan dra nytta av mina erfarenheter av att jobbat internationellt med flera skilda kulturer"

Hisstal 3:

"Jag ser mig själv i en framtida roll som affärsutvecklare i teknik eller serviceföretag där jag kan växa och där jag dra nytta av min kreativitet"

Hisstal 4:

"I framtiden ser jag mig själv prisexpert i ett företag inom teknik eller service sektorn. Företaget har ett starkt serviceområde och jobbar mycket med att förena nytveckling med eftermarknadsförsäljning där jag få nytta av mina erfarenheter från produkt- och tjänsteutveckling"

Hisstal 5:

"Jag ser mig i en framtida roll som projektledare för ett teknik- eller serviceföretag där jag har en fri roll att driva intressanta projekt."

Hisstal 6:

"I en framtida roll ser jag mig själv som expert utredare inom offentlig sektor där jag kan utveckla mina erfarenheter av att analysera branscutveckling och kopplingen till kundbehov."

Ovanstående hisstal skall ses om idéer och kan komma att förändras samt utökas.

Segmentering och positionering

I denna plan avses med segmentering att identifiera hur arbetsmarknaden ser ut med aktörer och vilka arbeten som dessa kan erbjuda.

Med positionering avses hur jag ser min egen tidigare bakgrund relativt de segment som finns på marknaden.

Segmentering av marknaden

Den marknad jag studerat kan delas upp enligt följande:

- Bransch (IT/Telekom, Teknikföretag generellt, Serviceföretag)
- Typ av arbetsgivare (statligt, halv-statligt, privat)
- Roll (produktledare, projektledare, affärsutvecklare, expert utredare, prisansvarig)

Positionering på bransch

Följande branscher tror jag kan vara tänkbara mål för mig i min framtida karriär. Notera att inom flera branscher är mångfalden av möjliga arbetsgivare mycket stor varför denna lista endast visar på ett urval eller exempel på företag eller organisationer jag kan tänka mig att söka mig till.

Nedanstående är endast ett axplock och intressanta företag som sådant måste ytterligare studeras då mångfalden är stor.

Telekomleverantörer

- Ericsson
- Huawei
- Alcatel
- Carl Lamm AB
- Doro

Operatörer

- TeliaSonera
- Tele2
- Telenor
- 3
- Glocalnet
- IP-only

IT-företag:

- IBM
- HP
- Microsoft
- Oracle
- Bredbandsbolaget
- Comhem
- Cisco
- Telelogic
- Birdstep

Teknik företag:

- SAAB Combitech
- Volvo
- FLIR
- Energi företag (Vattenfall, EON, Fortum m.fl.)
- Logistik företag (t.ex. Caterpillar)

Statliga och halvstatliga företag:

- PTS
- Teracom
- SJ
- FMV

Positionering på typ av arbetsgivare

Följande typ av arbetsgivare känner jag kan vara aktuella för mig:

- ✓ Större privat företag, mellanstora eller halvstatligt företag där kreativitet ändå rymms
- ✓ Mindre privat företag
- ✓ Offentlig sektor

Följande typ av arbetsgivare är inte aktuella för mig:

- ✓ Privata företag eller halvstatliga företag med alltför hård styrning och långa ledtider från beslut till genomförande
- ✓ Små företag (högst 20 anställda)

Positionering på position

Följande positioner känns aktuella för mig i nuläget:

- Produktledare i mindre, mellanstort eller stort företag
- Projektledare i mindre, mellanstort eller stort företag med tydligt ansvar och möjligheter till andra "affärsrelaterade" ansvarsområden
- Affärsutvecklare i mindre till medelstort företag med utökat ansvar samt goda möjligheter till utveckling
- Tekniskt kundstöd i säljledet

Positioner med inriktning på nivåer med litet ansvar eller ringa möjlighet till påverkan än ovan nämnda är inte aktuellt i nuläget.

Strategier

Med utgångspunkt i ovan genomförda analys av nuläge och framtid är följande strategier av vikt för att nå mitt slutmål:

- Scanna av befintliga nätverk och databaser
- Kontakta headhunters (*beslut om detta tas senare i april*)
- Skicka in spontanansökningar (*beslut om detta tas senare i april*)
- Skicka in löpande ansökningar på annonser
- Övrigt

Scanna av befintliga nätverk och databaser

Det finns ett antal nätverk och databaser på internet där man, genom enkla handgrepp kan göra sig synlig och sökbar. Jag finns redan med i ett antal av dessa men måste återaktiveras.

Exempel på nätverk som bör och skall gås igenom:

- LinkedIn
- Facebook
- Monster
- Stepstone
- Jobbsafari
- Företagets interndatabas

I samtliga av dessa nätverk bör följande göras:

- Uppdatera till komplett profil samt understryka tillgängligheten
- Addera flera kontakter genom sökning
- Löpande uppdatera profil så att denna kommer högt upp i sökningar.

Kontakta headhunters

För att nå de positioner jag söker och vara den påtänkta kandidaten till möjliga positioner kan jag eventuellt tänka mig att kontakta headhunters. Skälet till att kontakta dessa är att öppna upp för platser vilka eventuellt inte öppet annonseras eller där företaget söker en specifik profil och vill undvika en öppen annonsering. För att ta detta steg är det av vikt för mig att ha kommit till insikt om att det är denna väg jag vill gå.

I syfte att bygga upp ett starkt nätverk bland rekryterarna så måste jag göra följande:

- Välja ut x företag vilka jag ser som mest intressanta med utgångspunkt i min tidigare bakgrund
- Välja ut y företag inom de branscher vilka jag vill allra helst verka inom
- Etablera kontakt med utvalda företagen via "rätt" kontaktperson för dessa
- Skicka över CV för påseende till kontaktperson
- Boka ett första möte med kontaktperson
- Därefter, med jämna mellanrum hålla kontakten med kontaktperson.

Skicka in spontanansökningar

En möjlig men mindre trolig väg fram är att skicka in spontanansökningar. Fördelen med att skicka in en spontan ansökan är att i många fall sparar företagen sponta-CVn och plockar fram dessa när en rekrytering skall göras.

- Välja ut företag med områden som passar min erfarenhet.
- Ta reda på relevant kontaktperson inom respektive företag
- Skicka CV samt brev till respektive företag.
- Följ upp med telefonsamtal 1 vecka efter att CV skickats.

Skicka in löpande ansökningar på annonser

Via olika media så som tidningar, webbplatser, interna annonsblad finns en möjligväg till nytt arbete.

Följande aktiviteter måste göras:

Löpande avsöka jobbsökar platser på internet samt de stora dagstidningarnas (DN och Svenska Dagbladets) jobbsidor men också följa upp annonser i specialtidningar som Nyteknik.

- I de fall en ansökan kan anses intressant, ringa ett samtal till rekryteraren och förhöra mig om tjänsten samt om vilka krav som är viktigast.
- Sammanställa ett följebrev som matchar kraven utifrån "hisstals-modellen" samt skicka ansökan.
- Följa upp med ett telefonsamtal till rekryteraren senast en vecka efter att ansökan skickats.

Antalet ansökningar vilka skall skickas ut går inte att kvantifiera då val av arbetsgivare, roll och innehåll i befattning är avgörande mer än kvantiteten av utsända ansökningar.

Övrigt

Övriga aktiviteter kan vara deltagande i seminarier, jobbmässor, temadagar etc., övriga aktiviteter kan också tillkomma efterhand.

Implementerings plan

Syftet med implementeringsplanen är att sätta tidsmål för aktiviteter och händelser enligt de strategier som beskrivits tidigare. Detta underlättar att följa upp och tvingar fram en avstämning var jag är i mitt aktiva sökande av nytt arbete.

Starttidpunkten för denna planen sätts att påbörjas den 15 maj och sträcker sig fram till den 31 augusti samma år.

Strategi	Aktivitet	Klart	Tid för aktivitet
Uppdatera nätverk	Uppdatera samtliga web-nätverk	15-maj	3h
	Kartlägga personliga kontakter	09-maj	2h
Scanna nätverk och informations siter	Följ upp mitt personliga nätverk, annonser i externa databaser och tidningar		
	Personligt nätverk	15-maj	4h
	Annonser i intern företagsdatabas	11-maj	1h
	Annonser i externa databaser	15-maj	6h
	Annonser i tidningar (kontinuerligt) första gång	15-maj	2h
Kontakta headhunters	Klarlägg om kontakt med headhunter skall göras eller inte	09-maj	1h
Interna platsannonser	Klarlägg vägar inom nuvarande företag	12-maj	2h
Skriva CV för spontansökan	Utforma ansökan för spontanansökan till företag		
	Spontanansökan 1	14-maj	8h
	Spontanansökan 2	15-maj	4h
Spontanansökan	Skicka in ansökningar på försök	16-maj	1h
Uppföljning av påbörjade aktiviteter		1-juni	
Scanna nätverk och informations siter	Följ upp mitt personliga nätverk, annonser i externa databaser och tidningar	1-juni	
	Personligt nätverk	1-juni	2h
	Annonser i intern företagsdatabas	8-juni	1h
	Annonser i externa databaser	1-juni	4h
	Annonser i tidningar (kontinuerligt)		
Kontakta headhunters	Sätt upp möte med x antal headhunters	9-juni	2h
Interna platsannonser	Klarlägg vägar inom nuvarande företag	16-juni	2h
Uppföljning av påbörjade aktiviteter		22-augusti	
Scanna nätverk och informations siter	Följ upp mitt personliga nätverk, annonser i externa databaser och tidningar		
	Personligt nätverk	25-augusti	2h
	Annonser i intern företagsdatabas	25-augusti	1h
	Annonser i externa databaser	28-augusti	4h
	Annonser i tidningar (kontinuerligt)	28-augusti	2h
Skriva CV för spontansökan	Utforma ansökan till företag		
	Ansökan 3	30-augusti	4h
	Ansökan 4	30-augusti	2h
Spontanansökan	Skicka in ansökningar på försök	31-augusti	1h
Uppföljning av påbörjade aktiviteter		Varje månad	