



MADS FREDSLUND

RESULTATORIENTERET
LEDELSE & MÅLRETTET VÆKST

KONTAKT



MADS FREDSLUND
LYNGVEJ 3
4450 JYDERUP



MOBIL: 3160 0036



fredslund85@gmail.com



[LINKEDIN-PROFIL](#)

KERNEKOMPETENCER

- MÅLRETTET- & STRATEGISK LEDELSE
- DRIFT, UDVIKLING & VÆKST
- SKABER HIGH PERFORMANCE TEAMS MED POTENTIALE
- ORGANISATIONS-FORRETNINGSUDVIKLING
- PROJEKT- & RESSOURCESTYRING
- FORANDRINGSLEDELSE
- STRATEGI & EKSEKVERING
- KOMMUNIKATION
- KOMPETENCEUDVIKLING
- PARTNERSKABER & NETVÆRK
- ØKONOMI & BUDGETTER
- PORTEFØLJE- & STAKEHOLDER MANAGEMENT
- STÆRK ERFARING MED LEDELSE & FORRETNINGS-UDVIKLING I DETAIL OG RETAIL/ DAGLIGVARER

JOBPROFIL

Ung, energisk, dygtig og strategisk leder med en spændende karriere i bagagen søger nu op på næste trin af karrierestigen. Jeg ønsker at udvikle mit lederskab og skabe High Performance Teams i en spændende, visionær organisation. Som leder er jeg proaktiv og synlig, jeg stiller krav til mine medarbejder og belønner dem til gengæld ved at hjælpe med at udvikle på deres potentiale, så de kan skabe sig en spændende karriere og bidrage til mere vækst og udvikling.

Det er via en stærk, målrettet ledelse af mine teams, jeg har skabt mig en inspirerende karriere i detail- og retailhandel. Jeg bringer derfor stor indsigt og viden med mig fra denne branche, men er også åben overfor andre brancher, hvor jeg kan bidrage aktivt til strategisk ledelse. Min lederstil er at få motiveret mine medarbejder til bedst mulige performance, se og udvikle på deres talenter og derved skabe vækst og udvikling til gavn for bundlinjen, organisationen, vores samarbejdspartnere og kunder.

KOMPETENCEPROFIL

MÅLRETTET LEDELSE, FORANDRINGLEDELSE & TEAMLEDELSE

Som leder definerer jeg de klare mål og involverer mine medarbejderne. De får regelmæssig feedback på opgaver og processer, så de ved præcis, hvor de har mig og hvor teamet er på vej hen. Den åbne og synlige kommunikation er kernen i den gode ledelse. I forandringsledelse gør jeg meget ud af at støtte medarbejderne i de ændringerne, så de føler sig trygge og kan præstere bedst muligt undervejs mod målet og de resultater, vi skal skabe sammen.

STRATEGI, FORRETNINGSUDVIKLING & VÆKST AF ORGANISATIONEN

Udgangspunktet for vækst er, at alle medarbejdere forstår vores strategi og kender til vores SWOT-analyse. Vi følger sammen den strategiske plan, undervejs laves der markedsanalyser og vi involverer de nødvendige Stakeholders, inviterer nye partnerskaber ind og har fokus på, om vi har ressourcer, der er brug for. Økonomien skal balancere og kvaliteten skal samtidig være høj.

PROJEKTLEDELSE/ STYRING & UDVIKLING AF KUNDEPORTEFØLJEN

Det er helt grundlæggende, at alle skal have grundigt kendskab til de projekter, vi skal have succes med, at rollerne er klart defineret og at alle har styr på deres ansvar og opgaver. Organiseringen af teamet er derfor alfa omega. Undervejs i projektstyringen er jeg som leder meget opmærksom på klar kommunikation og opfølgning, risikostyring, deadlines, evaluering og kvalitative leverancer.

STAKEHOLDER MANAGEMENT/ KEY ACCOUNT MANAGEMENT

Vækst er noget, vi skaber sammen i organisationen og i den grad via vores øvrige partnerskaber og Stakeholder Management. Der skal opbygges en fælles vision for målet og kommunikeres meget undervejs. At få succes og herunder opbygge stærke relationer til både Stakeholders og nøglekunder kræver en opbygning af en relation, som skal plejes hele tiden. Det er nøglen til succes og udvikling i og udenfor organisationen.

UDDANNELSE & KURSER

2023. **CHANGE MANAGEMENT. LEADING AGILE SYSTEMS. LEADERSHIP EXCELLENCE + SIX SIGMA ACADEMY AMSTERDAM. LEAN MANAGEMENT CERTIFICATION/ ACCREDITED LEAN EXPERT + MASTER. ENGLISH ADVANCED.** ONLINE KURSER.

2022. **LEDELSE AF FORANDRINGS-PROCESSER.** VIDEN DJURS.

2019. **ADMINISTRATIONENS ROLLE I SALG, INDKØB OG LAGER.** TIETGEN SKOLEN.

2017. **PRAKTIKVEJLEDNING AF EUD-ELEVER/ LÆRLINGE.** DJURSLANDS ERHVERVSSKOLER.

2013. **PERSONALEJURA.** BRUGSFORENINGERNES ARBEJDSGIVERFORENING BA.

2013. **SAMARBEJDE I TEAMS + SITUATIONSBESTEMT LEDELSE + ANERKENDE LEDELSE + LEAN I ADMINISTRATIVE FUNKTIONER.** DJURSLANDS ERHVERVSSKOLER.

2011. **COACHING SOM LEDELSESVÆRK-TØJ.** DJURSLANDS ERHVERVSSKOLER + **LOVPLIGTIG ARBEJDSMILJØUDD.** SEVERIN KURSUSCENTER.

2011. **LEDELSE & SAMARBEJDE.** DJURSLANDS ERHVERVSSKOLER.

2010. **VÆRDIBASEREDE ARBEJDS-PLADSER + ANVENDELSE AF SITUATIONSBESTEMT LEDELSE.** DJURSLANDS ERHVERVSSKOLER + **LEDELSE 2 HOS COOP/ SEVERIN KURSUSCENTER.**

2009. **PERSONALESAMTALER + MEDARBEJDERINVOLVERING + LEDELSE & SAMARBEJDE.** DJURSLANDS ERHVERVSSKOLER + **ADMINISTRATIVE OPGAVER I PERSONALESAGER.** TIETGEN SKOLEN + **LEDELSE 1 HOS COOP.**

2008. **PERSONALEJURA.** SEVERIN KURSUSCENTER.

2003-2004. HG. HOLBÆK HANDELSSKOLE.

1991-2001. FOLKESKOLENS 9. KL. AFGANGSEKSAMEN. TØLLØSE.

PROFESSIONEL KARRIERE

2013-2023. LEDER/ UDDELER. SUPERBRUGSEN JYDERUP. KALUNDBORG BRUGSFORENING.

Ansvar og opgaver: Turn Around og Change Management – blev ansat for at vende en dårlig økonomi gennem mange år. Satte et nyt team og fik vækstet butikken, fik skabt det bedste resultat nogensinde i Jyderup i 2020.

Fokus, bidrag, succeshistorier og resultater:

Da jeg startede som leder i Jyderup var alle medarbejdere blevet opsagt og der skulle sætte et helt nyt hold. Det var en stor ledelsesmæssig udfordring. Jeg tog min tidligere souschef med mig og vi lavede en plan for ønsker og krav til kompetencer og profiler. Derefter gik vi i gang med rekrutteringsprocessen. At finde de rette personer til at opbygge et High Performance team var en krævende opgave. Vi søgte ikke blot efter kompetencer, men også efter personer, der passede ind i virksomhedskulturen. De skulle have den rette indstilling til at håndtere udfordringerne i en proces med stor forandrings- og Turn Around ledelse. Det var afgørende, de kunne performe og engagere sig i vores vision og mål, at de var dedikerede og indstillet på at arbejde hårdt i en længere periode. Kun den type team ville sikre vores fremtidige succes. Det lykkedes os at sammensætte et dygtigt og engageret team. Sammen begyndte vi at bygge op og implementere de nødvendige rutiner og procedurer. Med de rette medarbejdere og en solid ledelsesstruktur, kan man sammen overvinde de største forhindringer og skabe en stærk Change Management proces.

- ✓ At have ansvaret for to butikker i samme periode på et par måneder var en kæmpe opgave, men det var en udfordring, som jeg besluttede mig for at tage op. For at kunne håndtere denne dobbelte ansvarssituation var jeg heldig at have to dygtige souschefer ved min side. Vi arbejdede tæt sammen for at sikre, at begge butikker fungerede effektivt og opretholdt de høje standarder, vi satte. Den periode var præget af intensitet og travlhed, men det var også en tid, hvor vi lærte utrolig meget om prioritering, planlægning og samarbejde. At have to butikker krævede, at vi skulle være fleksible og i stand til at reagere hurtigt på ændringer og udfordringer, der opstod.
- ✓ At have praktikanter i mine butikker har altid været en vigtig del af min ledelsesfilosofi. Jeg har altid troet på, at det er afgørende at give mennesker muligheder for at udvikle sig, uanset deres baggrund eller erfaring. Fire af vores praktikanter lykkedes det at få opkvalificeret til at blive tilbudt faste job i butikken. Ved at skabe en inkluderende arbejdskultur og give mennesker chancen for at udvikle sig, kan vi hjælpe dem med at opnå deres fulde potentiale. Inklusion og støtte kan ændre menneskers liv og skabe positive forandringer.

2011-2013. LEDER/ UDDELER. SUPERBRUGSEN DIANALUND. COOP.

Ansvar og opgaver: Som leder formåede teamet og jeg fra 2011-2013 at vende butikken økonomi i en turn around proces fra et underskud på 2.5 mill. til et overskud på 100.000 kr. Trods en nedslidt butik, lykkedes det os alligevel.

Fokus, bidrag, succeshistorier og resultater:

- ✓ Butikken var præget af store tab på grund af svind, hvilket var en trussel. Det var nødvendigt at ændre rutiner og tilgangen til håndtering af svindfølsomme varer. Der blev implementeret nye procedurer, vi overvågede svindet og trænedede medarbejderne. Det førte til positive resultater og vi fik omdannet butikken fra tab til indtjent svind.

SPROG & IT

DANSK. MODERSMÅL

ENGELSK. FORTSÆTTER.

OFFICE. SUPERBRUGER.

SAP.

DIVERSE ØKONOMI- OG INDKØBS-SYSTEMER.

WEB. GENERELT.

SOCIALE MEDIER.

PERSONLIG PROFIL

- MÅLRETTET & RESULTATORIENTET
- MOTIVERENDE LEDER
- OPTIMERENDE IDEUDVIKLER
- KOORDINERENDE
- PLANLÆGGENDE
- STRATEGISK
- DRIFTIG FRONTRUNNER
- LØSNINGSORIENTET
- PROBLEMKNUSER
- TROVÆRDIG & ÆRLIG
- VEDHOLDENDE & ROBUST.
- FREMTIDSORIENTET
- DISCIPLINERET & ANSVARLIG
- VURDERENDE & EVALUERENDE

FRITID & FAMILIE

Når jeg ikke leder High Performance Teams eller tager strategiske lederbeslutninger, så bruger jeg tid på min familie, min kone Ida og vores søn Martin på 11 år.

Udover familielivet er jeg også optaget af at gå på jagt sammen med min hund, være i naturen og opleve hele den stemning, der er som jæger. Det er helt unikt.

Jeg elsker også at gøre noget særligt ud af maden og få god vin til en fantastisk middag sammen med familie og venner, det kan noget særligt med det samvær.

PROFESSIONEL KARRIERE

2008-2010. LEDER/ UDDELER. SUPERBRUGSEN NØRRE JERNLØSE. COOP DANMARK.

Ansvar og opgaver: Som 22-årig fik jeg min første lederstilling og via hårdt arbejde og mange timers fokus i butikken sammen med mit team, fik vi løftet butikken et højere niveau og vendt en negativ udvikling på vækstkurven.

Fokus, bidrag, succeshistorier og resultater:

- ✓ Stærk Change Management og strategisk, målrettet ledelse.
- ✓ Skabte inklusionsledelse ved at bruge ressourcer på Kevin, en ung mand med autisme, så han blev tryk og velfungerende i job og vi kunne give Kevin opgaver med kasse- og kundebetjening, fordi han fik nye sociale kompetencer. Det er i min optik vigtigt, at arbejdsmarkedet er mangfoldigt og der er brug for alle typer styrker.

2006-2008. SOUSCHEF. DIANALUND SUPERBRUGS. COOP.

Ansvar og opgaver: Min gamle chef hentede mig til Dianalund, hvor jeg blev souschef og fik lov at prøve en masse ledelsesværktøjer af i praksis.

2000-2006. ELEV & UNGARBEJDER. TØLLØSE SUPERBRUGS. COOP DANMARK.

Ansvar og opgaver: Jeg startede min karriere med 4 år som ungarbejder i Diana Superbrugs og var derpå elev i 2 år. Her blev interessen for ledelse grundlagt.

LEDERPORTRÆT & LEDERVÆRDIER

HVORFOR HAR MIN KARRIERE UDVIKLET SIG I RETNING AF LEDELSE, FORRETNINGSUDVIKLING OG PROCESOPTIMERING?

Jeg kom ind i faget for at skulle tjene penge, men kunne hurtigt mærke, at jeg havde talent for ledelse. Jeg blev tændt af det og kunne flytte butikkerne til nye mål. Især når alle andre sagde, at det ikke kunne lade sig gøre. Jeg elsker at komme med nye ideer, søsætte dem og tjekke op på dem og komme med forbedringer undervejs.

HVORDAN SKABER DU DE HER HIGH PERFORMANCE TEAMS?

Jeg har altid gået efter at finde unikke medarbejdere, der kan noget særligt. Som leder skal man ikke kunne det hele selv, det er en evne at uddelegere til medarbejdere, der har særlige talenter. Jeg sammensætter altid mine teams, så de passer til opgaven, så de hver især har en opgave, netop de er bedst til. Derefter kan jeg godt finde på at sætte den bedste sammen med den, der skal lære noget. Det er på den måde, man hele tiden optimerer teamet, ved at skabe og derpå udvikle nye kompetencer. Det handler om at sætte teamet, så vi sammen bliver High Performance, det er sådan 5 nemt kan føles som 10.

HVILKE ROLLEMODELLER HAR HAFT BETYDNING FOR DIG SOM LEDER?

Jeg har haft tre rollemodeller som på hver sit tidspunkt og hver sin måde, har gjort mig til den leder, jeg er. De var hver især meget forskellige og havde deres egen unikke lederstil og jeg har taget det bedste med mig fra dem hver især. Den første kunne se noget i mig, selvom jeg ikke var klar til at blive leder, den anden gav mig frihed til at prøve det meste af som leder og den sidste udviklede mig som leder op til næste niveau. Det er qua mine roller, at jeg ønsker at give det samme videre til mine medarbejdere gennem stærk, målrettet ledelse i dag.