

# Competency Model by H&H

Dagens arbetsliv präglas av snabba förändringar. Digitalisering, nya medarbetarbeteenden och nya organisationsstrukturer kräver ny kompetens. Competency Model by H&H beskriver de beteendekompetenser som ger goda förutsättningar för att lyckas.

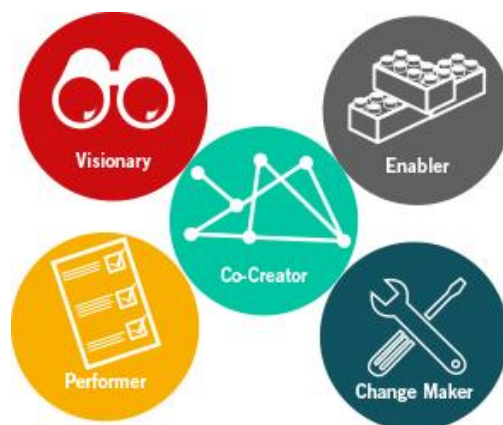
Arbetsmarknaden är i förändring. Nya generationer med förändrade förväntningar på arbetsgivaren och jobbet skapar nya medarbetarbeteenden. Nya organisationsstrukturer med nedmonterade hierarkier och silos gör att ansvar och befogenheter flyttas ut i organisationen. Nya roller tillkommer och gamla försvinner. Det får självklart konsekvenser när det gäller vilka kompetenser som behövs för att lyckas.

” Visionary, Change Maker, Co-Creator, Performer, Enabler.

Hammer & Hanborg tagit fram en unik kompetensmodell baserat på best practice från vår gedigna erfarenhet av rekrytering till alla typer av organisationer. Utöver det har vi tagit del av CEBs mångåriga forskning inom utvärderingsverktyg och beteendekompetenser. Modellen baseras på fem olika kompetenser; Change Maker, Visionary, Co-Creator, Performer samt Enabler. De beskriver beteenden som ger goda förutsättningar att lyckas i dagens snabbt föränderliga arbetsliv.

## Utvärderar potential

Competency Model by H&H utvärderar en persons potential att lyckas i en roll. Det är inte personlighet utan beteende som utvärderas.



Competency Model by H&H.

Alla personer har en mix av de olika beteendekompetenserna och vilken mix som behövs beror på rollen, organisationen och en mängd andra faktorer som vi kartlägger i vår inledande behovsanalys.

## Kom igång

Gör en teamanalys för att kartlägga vilka styrkor gruppen har och vad som behöver kompletteras.

**Kontakt:** Karin Netzell | 08-459 15 93  
[karin.netzell@hammerhanborg.com](mailto:karin.netzell@hammerhanborg.com)



## Därför är kompetenserna framgångsrika



### **Visionary**

Långsiktiga mål och utarbetade planer har länge varit självklart i de flesta organisationer. Idag när förutsättningarna förändras kontinuerligt behöver också målen hela tiden förändras. Medarbetare med förmåga att se bortom målen och fokusera på den stora visionen blir en viktig tillgång.



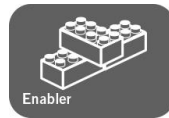
### **Performer**

Att själv ta ansvar för hur man på bästa sätt bidrar till helheten, kunna prioritera resurser och få saker att hända är kvaliteter som behövs i många roller i dagens arbetsliv. Medarbetare med förmåga till självledarskap är en tillgång när arbetssättet förändras och vi ser mindre detaljstyrning och kontroll men högt tempo.



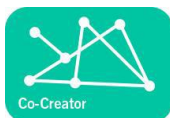
### **Change Maker**

Tillvaron idag kan tyckas rörig jämfört med tidigare. Förändring handlar inte en förflyttning från A till B utan pågår konstant. Personer som får energi av förändring blir därmed en stor tillgång. Både genom sin förmåga att arbeta under otydliga förhållanden men även genom att de avdramatiserar förändringarna för övriga medarbetare.



### **Enabler**

Ledare med förmåga att skapa en trygg kultur där framgångsrika team kan växa har goda förutsättningar att lyckas. Hård kontroll och detaljstyrning hör till det förgångna. Istället när vi framgång genom att förstå vad som inspirerar och motiverar respektive individ.



### **Co-Creator**

Förmågan att samarbeta effektivt blir allt viktigare i takt med att världen krymper. Den tekniska utvecklingen kopplar samman människor och möjliggör nya former av gränsöverskridande samarbeten. För att bli framgångsrik krävs förståelse för andras perspektiv, integritet och ett icke hierarkiskt förhållningssätt till andra människor.