



HR-analysen™

HR-analysen™ med kompetensfokus

HR-analysen™ är framtagen som en summerande analys för att du som fokuserar just kompetensfrågor i din HR-roll ska kunna analysera och bedöma din nivå och din utvecklingspotential. Den är detaljerad och beskriven i termer av funktionell kompetens - dvs. vad man GÖR i sina respektive arbetsområden och inte vilken utbildning man har med sig eller vilka kurser man gått. Analysen går att anpassa och användas på olika sätt. Se baksidan för mer info.

GÖR SÅ HÄR

Gå igenom varje kompetensområde och bedöm varje kompetens utifrån:

Är kompetensen relevant i din roll? Om ej - hoppa till nästa

Är kompetensen relevant- fundera utifrån nedan kompetensskalor var din nivå befinner sig.

Sätt eventuell även upp en önskvärd nivå och kommentera hur du ser på din nivå och utveckling

När du gått igenom hela analysen – gå tillbaka och se vilka områden som är prioriterade för utveckling. Tänk på att inte prioritera för många i taget. Tre kan räcka på kort sikt.

SKALSYSTEM

Vi bifogar två förslag till skalsystem. Det ena med fem skalsteg och det andra med tre. Välj det system som du tycker känns enklast att använda och som ger den input som du behöver. Har du tre skalsteg så ger det en mer "vag" bedömning och en kanske också mer subjektiv känsla av vad som räcker till och vad som ej räcker.

TRE STEGS SKALSYSTEM – ENKELT

- 1 - Ej tillräcklig nivå.
- 2 - Tillräcklig och förväntad nivå.
- 3 - Över förväntad nivå och mer än tillräcklig.

FEM STEGS SKALSYSTEM – MER BESKRIVANDE

- 1 - Har **begränsad kompetens/förmåga** inom området. Behöver viss handledning.
- 2 - Har **grundläggande kompetens/förmåga** inom området.
- Agerar oftast självständigt men behöver ibland rådfråga andra.
- 3 - Har **god kompetens/förmåga** inom området. Agerar självständigt men behöver rådfråga vid komplexa frågor.
- 4 - Har **mycket god kompetens/förmåga** inom området. Agerar helt självständigt.
- 5 - Beträktas som en expert inom området och **vägleder även andra** i utveckling av kompetensen.

Kompetensfrågor i lednings-/styrgrupper	Relevant/nej	Nivå idag, om relevant	Önskvärd nivå	Motivering	Prio
Kan skilja mellan strategiska och operativa kompetensfrågor					
Kan analysera strategier och affärsmål					
Kan arbeta med Scenarioanalys kopplat till kompetensfrågor					
Kan omvandla strategier och mål till kompetensfrågor					
Kan arbeta med frågor som påverkan och insikt till beslut					
Ser hur ledningsgruppens olika faser påverkar arbetet i gruppen					
Kan vara proaktiv och drivande i en ledningsgrupp kring kompetensfrågor					
Kan räkna och hitta ekonomiska argument i lösningar					
Kan skapa beslutsunderlag med tydliga konsekvenser					
Strategiska och övergripande kompetensfrågor	Relevant Ja/Nej	Nivå i dag, om relevant	Önskvärd nivå	Motivering	Prio
Kan förklara och verka utifrån kompetensstrategin					
Kan förklara och använda vår modell för kompetensförsörjning					
Vet hur årsprocessen kring kompetensförsörjning bör kopplas till verksamhets-/affärsprocessen					
Kan arbeta utifrån ett strategiskt synsätt på kompetensförsörjning i de årliga processerna (under utveckling).					
Vet hur affärsmål och strategier kan omvandlas till kompetenskrav					
Kan använda begrepp och definitioner kring kompetens utifrån vår kompetensmodell & kompetensdefinitioner					
Kan beskriva skillnader mellan formell kompetens och kompetens utifrån vår kompetensmodell (funktionell kompetens)					
Kan bygga en tydlig kompetensprofil					
Kan arbeta med skalsystem och definitioner kring kompetensnivåer					
Kan beskriva funktionell kompetens så att den går att utvärdera					
Kan förklara och beskriva hur kompetens stödjer verksamhetens behov av utveckling					

Utbilda och facilitera	Relevant ja/nej	Nivå idag, om relevant	Önskvärd nivå	Motivering	Prio
Kan sätta upp utbildningsmål utifrån kompetensmodell & kompetensdefinitioner					
Kan producera ny utbildning/workshop med relevant innehåll och upplägg för att nå mål					
Kan driva utbildning/workshops med deltagare/intressenter mot tydligt mål					
Kan driva utbildning/workshops med deltagare/intressenter och få fram tydliga underlag					
Kan använda olika tekniker och metoder i utbildning/workshops för olika syften					
Kan använda olika metoder för olika situationer					
Kan använda frågor och frågeteknik för att leda gruppen/forumet					
Kan använda metoder för beslutsfattande					
Kan använda visualiseringstekniker					
Kan lyssna och förstå var gruppers process befinner sig					
Kan skapa interaktion i grupper för ökat lärande					
Har kunskap om grupprocesser och psykologin i grupper samt har förmåga att förflytta gruppen framåt					
Kan hantera svåra situationer och utmaningar i grupper					
Kan agera tydligt som ledare i rummet och variera sin i rollen beroende på situation					
Konsultativt arbetssätt	Relevant ja/nej	Nivå idag, om relevant	Önskvärd nivå	Motivering	Prio
Vet hur mina styrkor ser ut i förhållande till den konsultativa rollens delar; coachen, rådgivaren, experten, idégenereraren					
Vet hur arbetet bör drivas i de olika faserna genom ett uppdrag Från planering & genomförande av kundmöte till effektutvärdering och merförsäljning efter genomfört uppdrag					
Kan variera sig mellan ett rådgivande och konsultativt arbetssätt					
Kan tydliggöra behov och göra behovsinventering kopplat till vår kompetensmodell					
Kan se alternativa lösningar och möjligheter på kompetensinsatser för att nå målen					
Kan ge förslag på skräddarsydda kompetensinsatser utifrån affärs mål					
Kan skapa förståelse för kompetensutveckling kopplat till effekt i verksamheten					
Kan sälja in idéer kring kompetens					
Kan arbeta med tydliga målformuleringar i uppdraget kopplat till vår kompetensdefinition					
Kan bemöta och hantera invändningar och motstånd					
Kan bevisa och räkna på värdet i ekonomiska termer av en kompetensinsats					
Kan göra en tydlig och säljande idéskiss					
Kan ta fram en realistisk kalkyl och skriva en säljande offert					
Kan utvärdera resultat och effekter av genomförd kompetensutveckling					
Kan följa upp och skapa merförsäljning					



UTVECKLINGSTRAPPA FÖR DIG SOM ÄR

HR ANSVARIG

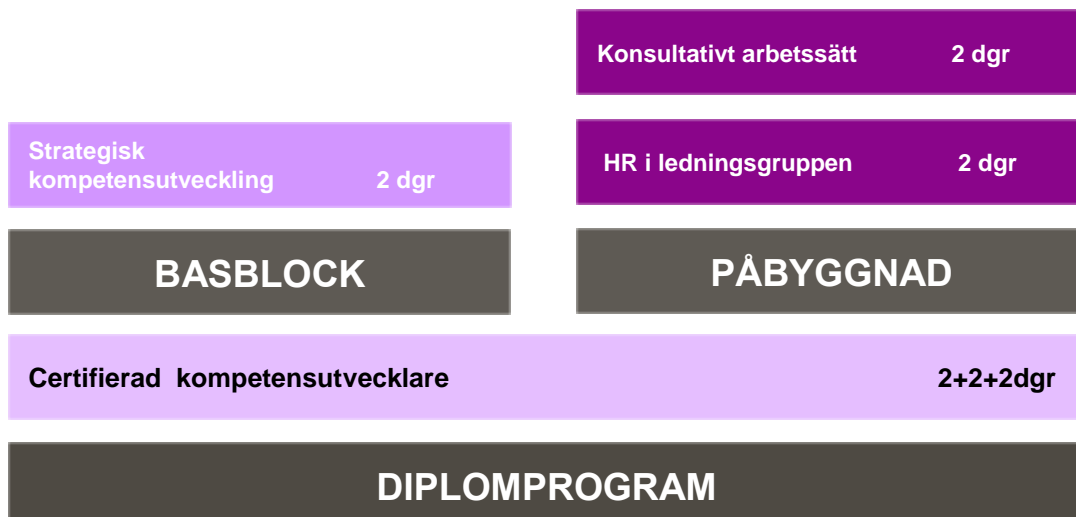
Inom HR-området finns många specialistområden och kompetenser. Våra kurser är till stor del casebaserade och skapar en djupare förståelse och påbyggnad och ger också stort utrymme till erfarenhetsutbyte.



Exempel utvecklingstrappa



Våra öppna HR-program



Stockholm | Karlavägen 108, 115 26 Stockholm | 08-410 40 650

Göteborg | Teatergatan 19, 411 35 Göteborg | 031-761 92 20

Malmö | Media Evolution City, Stora varvsgatan 6a, 211 19 Malmö | 040-630 24 20