

SKANSKA

Living our Values (Żyjemy wartościami Skanska)

Wprowadzenie



Informacje zawarte w prezentacji są przeznaczone dla wszystkich pracowników Skanska.

Poniższe slajdy zawierają przegląd modelu kompetencji **Living our Values (Żyjemy wartościami Skanska)**.

Zakres prezentacji:

- Czym jest model kompetencji?
- Dlaczego stworzyliśmy nowy model kompetencji?
- Kogo dotyczy nowy model kompetencji?
- Jak korzystać z modelu kompetencji?
- Co to dla Ciebie oznacza?
- Kiedy używać modelu kompetencji?
- Gdzie znaleźć więcej informacji?



Czym jest model kompetencji Living our Values (Żyjemy wartościami Skanska)?

Living our Values

Model kompetencji Living our Values (Żyjemy wartościami Skanska) od 2022 roku zastępuje Skanska Leadership Profile. Nowy model kompetencji bazuje na wartościach Skanska, bezpośrednio się z nich wywodzi.

Model kompetencji

Model kompetencji to narzędzie, które komunikuje zachowania oczekiwane od wszystkich pracowników Skanska. Zachowania te wskazują w jaki sposób powinniśmy traktować siebie nawzajem, naszych klientów i podwykonawców. Dzięki modelowi kompetencji dla każdego pracownika Skanska jasne jest, jakie zachowania wspierają nasze mocne strony i napędzają nasze możliwości, a także realizację biznes planu Skanska. Są fundamentem inkluzywnej (włączającej) kultury opartej na wartościach. Model zawiera 8 kompetencji:

Żyjemy
wartościami
Skanska

Dbamy o zdrowie
i bezpieczeństwo,
działamy
odpowiedzialnie
wobec środowiska

Budujemy
włączającą
kulturę

Komunikujemy
się otwarcie

Działamy
uczciwie

Dbamy
o rozwój
własny
i innych

Usprawniamy
i wprowadzamy
innowacje

Wspieramy
sukcesy
naszych
Klientów

Osiągamy
wyniki

Czym jest model kompetencji Living our Values (Żyjemy wartościami Skanska)?

Przykład

Każde zachowanie zawiera oczekiwania wobec wszystkich pracowników Skanska oraz dodatkowe oczekiwania wobec liderów. Opisy wszystkich ośmiu kompetencji znajdują się na końcu prezentacji.

Dbamy o zdrowie i bezpieczeństwo, działamy odpowiedzialnie wobec środowiska

Wszyscy pracownicy

Bądź odważny, reaguj, nie akceptuj rozwiązań na skróty. Dzięki temu stworzysz bezpieczne środowisko pracy dla siebie i Twoich współpracowników.

Bierz odpowiedzialność za swoje działania wobec środowiska, w ten sposób chronisz naszą planetę.

Swoim zachowaniem dawaj przykład innym. Dzięki temu stworzymy kulturę pracy, w której dbamy o siebie nawzajem.

Dbaj o osoby, z którymi współpracujesz. Poznawaj, wspieraj i doceniaj ich wkład pracy. Dzięki temu dbasz o dobrą atmosferę i samopoczucie (*well-being*).

Liderzy*

Stawiaj jasne oczekiwania i podkreślaj wagę naszych celów w obszarze zrównoważonego rozwoju, by wspierać misję Skanska i realizować cele biznesowe.

*Liderzy

- formalni przełożeni Zespołów oraz liderzy obszarów tematycznych, koordynatorzy grup projektowych, doradcy tj. osoby mające wpływ i zarządzające pracą innych osób, bez względu na to czy zależność ta znajduje odzwierciedlenie w strukturze organizacyjnej.

Dlaczego stworzyliśmy nowy model kompetencji?

Model kompetencji Living our Values (LoV) zastępuje model Skanska Leadership Profile z 2015 roku. LoV jest prostszym narzędziem z mniejszą ilością ról. Przedstawia zachowania oczekiwane od wszystkich pracowników Skanska. Wspiera nasze działania w zgodzie z wartościami Skanska, które stanowią podstawę naszej kultury, umożliwiając rozwój i osiągnięcie celów biznesowych.

Nowy model kompetencji Skanska:

- Wspiera nas w określaniu obszarów do rozwoju, zarówno osobistego jak i zawodowego.
- Ujednolica nasze podejście względem codziennej pracy i sposobu wykonywania zadań w ramach całej organizacji.
- Pomaga identyfikować najlepsze praktyki i działania wspierające efektywne przywództwo i osiągnięcie wyników.
- Buduje zainteresowanie naszą firmą, wspiera procesy rekrutacji i promocji liderów i specjalistów, którzy realizują swoje zadania i postępują zgodnie z wartościami Skanska.



Kogo dotyczy nowy model kompetencji?

Model kompetencji Living our Values komunikuje i opisuje zachowania oczekiwane od wszystkich pracowników Skanska.

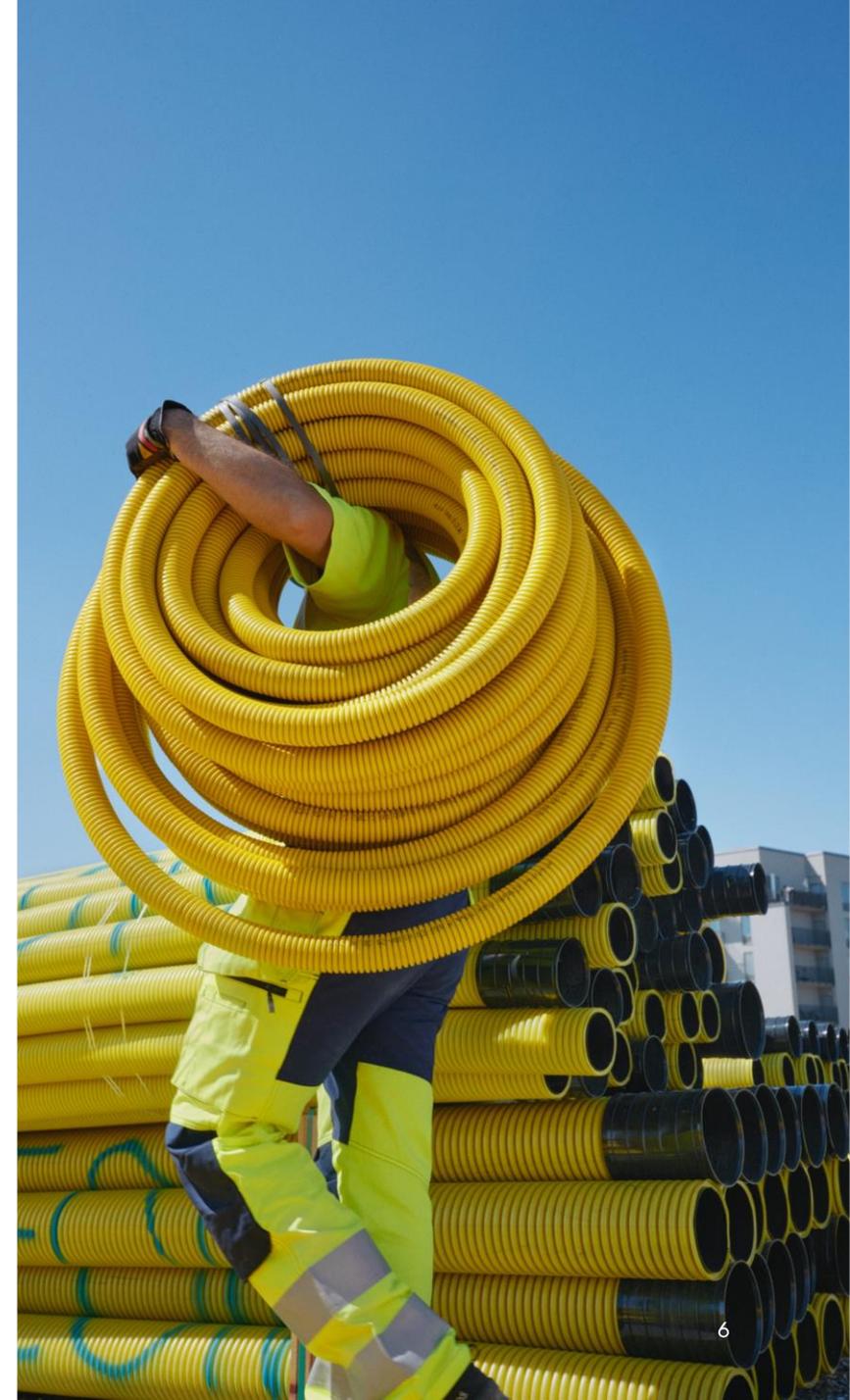
Wszyscy pracownicy

Zachowania oczekiwane od wszystkich pracowników Skanska

Liderzy*

Od liderów oczekuje się zachowań określonych zarówno dla wszystkich pracowników, jak i dodatkowych, związanych z rolą lidera.

*Liderzy definiowani są jako formalni przełożeni Zespołów oraz liderzy obszarów tematycznych, koordynatorzy grup projektowych, doradcy tj. osoby mające wpływ i zarządzające pracą innych osób, bez względu na to czy zależność ta znajduje odzwierciedlenie w strukturze organizacyjnej.



Co to dla mnie oznacza? Jak korzystać z modelu kompetencji?

- Nowy model kompetencji znajdzie odzwierciedlenie w kolejnym Procesie Oceny za 2022 rok.
- Model przedstawia zachowania, które pomogą Ci w podejmowaniu codziennych decyzji, a jednocześnie ukierunkują Twój rozwój osobisty.
- Model kompetencji zapewnia narzędzie umożliwiające Ci zrozumienie Twoich mocnych stron oraz obszarów do rozwoju. Na przykład może być bazą dla Twojego planu celów.
- Twoja ogólna ocena pracy zostanie wystawiona w oparciu o model Living our Values.



Wdrożenie nowego modelu kompetencji

Q1 2022

Wdrożenie modelu kompetencji Living our Values (Żyjemy wartościami Skanska), części nowego Biznes Planu Skanska 2024.

Q2 - Q3 2022

Działania edukacyjno-promocyjne dla pracowników, których celem jest objaśnienie treści nowego modelu kompetencji i nauka sposobu jego wykorzystania.

Q4 2022

W ramach Procesu Oceny zostaniesz oceniony/-a na podstawie modelu kompetencji LoV. Model będzie wykorzystany jako przewodnik dla stworzenia Twojego Planu Rozwoju.

Co to oznacza dla zewnętrznych partnerów Skanska?

Model kompetencji Living our Values zarysowuje oczekiwania dotyczące zachowań od wszystkich pracowników pracujących dla i w imieniu Skanska w oparciu o nasze wartości. Partnerzy zewnętrzni powinni znać nasz model kompetencji.

- **Konsultanci:** Rozumieją i przejawiają kompetencje zawarte w modelu podczas reprezentowania Skanska
- **Agencje rekrutacyjne:** Upewnij się, że potencjalni kandydaci przejawiają zachowania spójne z modelem, a kandydaci są informowani o tym, czego oczekuje się od nich podczas pracy w Skanska.
- **Audytorzy zewnętrzni:** Używaj modelu jako punkt odniesienia przy ocenie zachowań pracowników Skanska

Model kompetencji

Living our Values
Żyjemy wartościami Skanska



Opis kompetencji

Dbamy o zdrowie i bezpieczeństwo, działamy odpowiedzialnie wobec środowiska

Wszyscy pracownicy

Bądź odważny, reaguj, nie akceptuj rozwiązań na skróty. Dzięki temu stworzysz bezpieczne środowisko pracy dla siebie i Twoich współpracowników.

Bierz odpowiedzialność za swoje działania wobec środowiska, w ten sposób chronisz naszą planetę.

Swoim zachowaniem dawaj przykład innym. Dzięki temu stworzymy kulturę pracy, w której dbamy o siebie nawzajem.

Dbaj o osoby, z którymi współpracujesz. Poznawaj, wspieraj i doceniaj ich wkład pracy. Dzięki temu dbasz o dobrą atmosferę i samopoczucie (*well-being*).

Liderzy*

Stawiaj jasne oczekiwania i podkreślaj wagę naszych celów w obszarze zrównoważonego rozwoju, by wspierać misję Skanska i realizować cele biznesowe.

*Liderzy

- formalni przełożeni Zespołów oraz liderzy obszarów tematycznych, koordynatorzy grup projektowych, doradcy tj. osoby mające wpływ i zarządzające pracą innych osób, bez względu na to czy zależność ta znajduje odzwierciedlenie w strukturze organizacyjnej.

Opis kompetencji

Budujemy włączającą kulturę (*inclusiveness*)

Wszyscy pracownicy

Szukaj możliwości współpracy z osobami o różnych umiejętnościach, poglądach i doświadczeniach, by realizować swoje zadania i osiągać cele.

Szukaj różnych perspektyw i pomysłów, by budować środowisko pracy, w którym każdy czuje się doceniony, szanowany i niepominięty.

Bądź świadomy/a wpływu Twoich działań na innych. W razie potrzeby odpowiednio dostosuj swoje zachowania do sytuacji.

Bądź empatyczny/a kiedy zwracasz się do innych z delikatnymi kwestiami, aby łagodzić i rozwiązywać konflikty konstruktywnie.

Liderzy

Twórz otwarte i włączające środowisko pracy, w którym każdy członek Zespołu będzie czuł się komfortowo, by dzielić się swoimi przemyśleniami i obawami.

Wykorzystuj w pełni różnorodność Twojego Zespołu, by wspólnie osiągać jak najlepsze wyniki.

Opis kompetencji

Komunikujemy się otwarcie

Wszyscy pracownicy

Zadawaj pytania, aktywnie słuchaj i zachęcaj innych do robienia tego samego, aby zrozumieć szerszy kontekst danego tematu.

Transparentnie dziel się informacjami, by móc efektywnie współpracować z innymi i osiągać jeszcze lepsze wyniki.

Udzielaj, proś i przyjmuj informację zwrotną na swój temat i osób z Tobą współpracujących.

Liderzy

Zapraszaj i zachęcaj do otwartej i szczerzej dyskusji, by budować zaufanie w Twoim Zespole.

Dziel się z Zespołem informacjami na bieżąco i na czas. Dzięki temu zbudujesz zaangażowanie i dasz pracownikom możliwość zrozumienia szerszego kontekstu danej sytuacji.

Komunikuj się jasno i klarownie, by być odpowiednio zrozumianym/zrozumianą oraz pozytywnie wpływać na zachowania i opinie Twoich pracowników.

Opis kompetencji

Działamy uczciwie

Wszyscy pracownicy

Traktuj wszystkich współpracowników, dostawców, partnerów i klientów z szacunkiem.

Reaguj, kiedy jesteś świadkiem nieetycznego zachowania. Dzięki temu współtworzysz uczciwą kulturę pracy.

Akceptuj błędy swoje oraz innych. Komunikuj je w sposób przejrzysty i transparentny, by uniknąć potencjalnego ryzyka z nimi związanego.

Liderzy

Podjmuj natychmiastowe i odpowiednie działania by przeciwdziałać wszelkim przejawom dyskryminacji, zastraszania oraz molestowania. Tak, aby zapewnić wszystkim członkom Zespołu sprawiedliwe traktowanie.

Podjmuj decyzje, jednocześnie nie zamykaj się na słowa krytyki i pytania ze strony innych osób. Budujesz w ten sposób zaufanie i transparentność w zespole.

Opis kompetencji

Dbamy o rozwój własny i innych

Wszyscy pracownicy

Otwarcie proś o wsparcie, kiedy go potrzebujesz, by jeszcze lepiej realizować swoje zadania.

Dziel się wiedzą i współpracuj z innymi, by budować silne relacje i wspierać innych w ich rozwoju.

Wyciągaj wnioski z sukcesów i porażek, traktuj je jako możliwość rozwoju.

Udzielaj, proś i przyjmuj informację zwrotną, by uczyć i rozwijać – zarówno siebie, jak i innych.

Liderzy

Dbaj o swój rozwój osobisty, by być wzorem dla innych.

Rozmawiaj i stwarzaj możliwości rozwoju Twoim pracownikom, by zbudować ich długotrwałe zaangażowanie.

Dostrzegaj sukcesy i obszary do rozwoju swoich pracowników, aby wzmocnić w Zespole relacje, współpracę oraz indywidualne wyniki.

Opis kompetencji

Usprawniamy i wprowadzamy innowacje

Wszyscy pracownicy

Aktywnie szukaj i próbuj nowych sposobów i metod działania, by poprawiać swoją efektywność.

Miej otwarty umysł, szukaj i sprawdzaj, jak nowe technologie i sposoby myślenia mogą zwiększać efektywność Twoich dotychczasowych sposobów działania.

Współpracuj z innymi, by osiągnąć wyniki i realizować cele.

Miej odwagę promować i wspierać innowacyjne rozwiązania, by osiągnąć jak najlepsze wyniki.

Liderzy

Bądź wytrwały/a i konsekwentny/a w swoich działaniach, by pracownikom było łatwiej przystosowywać się do zmian.

Stwarzaj lub utrzymuj takie struktury, procesy oraz narzędzia, które umożliwiają wprowadzanie zmian.

Inspiruj swoich pracowników do kreatywnego myślenia i rozwiązywania problemów, by tworzyć nowe rozwiązania i metody pracy.

Opis kompetencji

Wspieramy sukcesy naszych Klientów

Wszyscy pracownicy

Miej świadomość w jaki sposób Twoje działania przyczyniają się do sukcesu Twoich klientów.

Identyfikuj, rozmawiaj i aktywnie słuchaj klientów wewnętrznych i zewnętrznych, aby zrozumieć ich potrzeby i oczekiwania.

Proś Klientów o informację zwrotną, aby dowiedzieć się i zrozumieć jak ulepszyć to, co im dostarczasz.

Liderzy

Dziel się aktualną wiedzą na temat naszej branży, klientów i interesariuszy, by tworzyć nowe możliwości biznesowe.

Współpracuj, twórz synergię tam gdzie tylko to możliwe, by maksymalizować wartość dla naszych klientów i dla całej Skanska.

Opis kompetencji

Osiągamy wyniki

Wszyscy pracownicy

Bądź wytrwały/a w obliczu wyzwań i niepowodzeń, aby realizować swoje cele.

Miej na uwadze to, jak Twoje działania i decyzje wpływają na zdolność innych do realizacji ich celów i zadań.

Bierz odpowiedzialność za terminowe wywiązywanie się z uzgodnionych zadań i obowiązków.

Liderzy

Ustalaj priorytety, stawiaj jasne, realistyczne oczekiwania i cele, by wspierać i jednoczyć zespół w osiągnięciu wyników.

Prowadź Zespół i wskazuj kierunki działań w sytuacjach niejednoznacznych i sytuacjach zmian, by wspierać osiągnięcie wyników.

Deleguj odpowiedzialności za zadania i decyzje, by równoważyć obciążenie pracą w Zespole i wspierać osiągnięcie wyników.