

Riksbankens ledarskapsmodell

S RIKSBANK

Ledarskap

Ledare på Riksbanken leder, motiverar och förser medarbetare och team med de befogenheter som krävs för att effektivt nå verksamhetsmålen.

Detta leder till goda förutsättningar för engagemang, utveckling och ömsesidig tillit för alla.

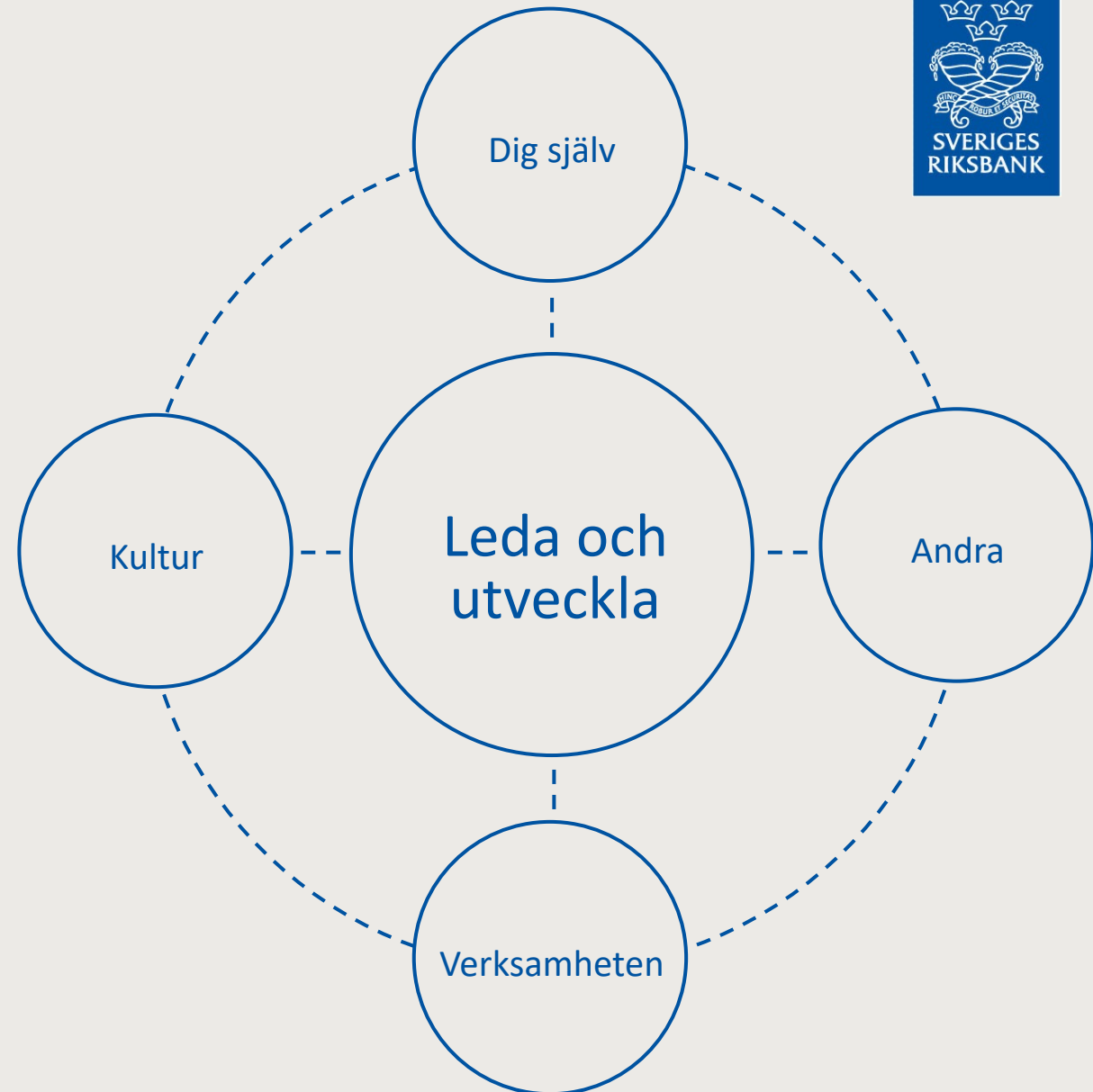
Ledare på Riksbanken främjar lärande hos både individ och organisation. Detta leder till en lärandekultur med nyfikna, modiga medarbetare samt säkerställer att vi har rätt kompetens, nu och i framtiden.

Ledarskapsmodellen

Som ledare på Riksbanken har du till uppgift att leda och utveckla fyra områden: Dig själv, andra, verksamheten och Riksbankskulturen.

Till varje område finns definierade kompetenser som är extra viktiga för våra ledare.

Dessa kompetenser med tillhörande beteenden bygger en lärande, engagerande och positiv kultur där tillit och trivsel växer.



Leda dig själv

Förmågan att känna sig själv och sina styrkor och begränsningar i relation till sig själv och andra människor genom:

- **Självkänedom**
- **Ansvarstagande**





Leda dig själv



Kompetens

Förmågan att känna sig själv och sina styrkor och utvecklingsområden i relation till sig själv och andra människor

Självkännedom

- Bygger arbetsrelationer som baseras på tillit
- Reflekterar och kan se saker från andras perspektiv
- Efterfrågar feedback från andra

Ansvarstagande

- Behandlar andra respektfullt och ärligt
- Tar ansvar för sin prestation, sina beslut och handlingar

Leda andra

Förmågan att skapa förutsättningar för andra att växa, känna delaktighet och nå uppsatta mål genom:

- **Kommunikation**
- **Teamutveckling**





Leda andra



Kompetens

Förmågan att skapa förutsättningar för andra att växa, känna delaktighet och nå uppsatta mål

Kommunikation

- Delar relevant information och fångar upp otydligheter
- Ger uppskattande och utvecklande feedback
- Är lyhörd för olika åsikter

Teamutveckling

- Främjar psykologisk trygghet så att ömsesidig tillit utvecklas
- Coachar för goda arbetsprestationer
- Arbetar för goda samarbeten i tvärfunktionella team

Leda verksamheten

Förmågan att leda, skapa struktur och förstå helheten i verksamheten genom:

- **Strategiskt arbete**
- **Prioritering och delegering**





Leda verksamheten



Kompetens

Förmågan att leda, skapa struktur och förstå helheten i verksamheten

Strategiskt arbete

- Bidrar till Riksbankens mål och strategi
- Verksamhetsplanerar på längre sikt
- Nätverkar i relevanta forum

Prioritering och delegering

- Prioriterar uppgifter och projekt i samråd med medarbetarna
- Fördelar resurser och kompetenser utifrån prioriteringarna
- Följer upp

Leda kultur

Förmågan att skapa ett inkluderande, klimat för arbetsplatsen som främjar utveckling genom:

- **Proaktivitet**
- **Förändringsledning**





Leda kultur



Kompetens

Förmågan att skapa ett inkluderande klimat för arbetsplatsen som främjar utveckling

Proaktivitet

- Är beredd och förutseende
- Fattar tydliga och motiverade beslut
- Anpassar sitt ledarskap till olika situationer, behov och förändringar

Förändringsledning

- Arbetar med ständiga förbättringar tillsammans med medarbetarna
- Skapar förutsättningar för att lära av misstag
- Engagerar andra i förändringsarbete

Sammanfattning

Med ledare som besitter kompetenser att:

- 1. känna sig själv,**
- 2. skapa förutsättningar för andra att växa,**
- 3. bidra till struktur och förståelse för helheten,**
- 4. främja ett inkluderande klimat,**

byggs en kultur som präglas av engagemang, lärande, tillit och trivsel med modiga och nyfikna medarbetare.

