

Riksbankens ledarskapsmodell

2018-02-16

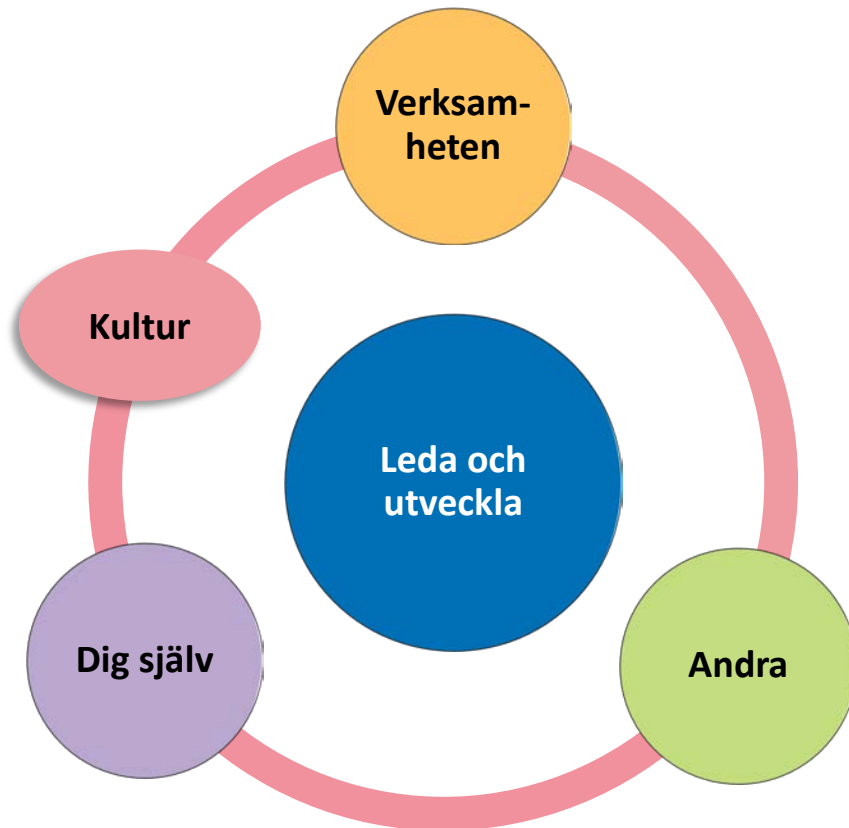
S V E R I G E S R I K S B A N K



Birgitta Silfver, Christina Jacobsson, HR



Ledarmodellen - fyra områden för ledarskap



Leda sig själv

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

Leda andra

Förmågan att få andra att växa, känna delaktighet och bidra till att nå uppsatta mål

Leda verksamheten

Förmågan att målstyra, leda genom vision och skapa struktur

Leda kultur

Förmågan att skapa ett inkluderande, nytänkande och initiativtagande klimat

Kompetens

Beskrivning av kompetensen

Självkännedom

Förmågan att känna sig själv och leda sig själv i relation till andra människor

Ansvarstagande

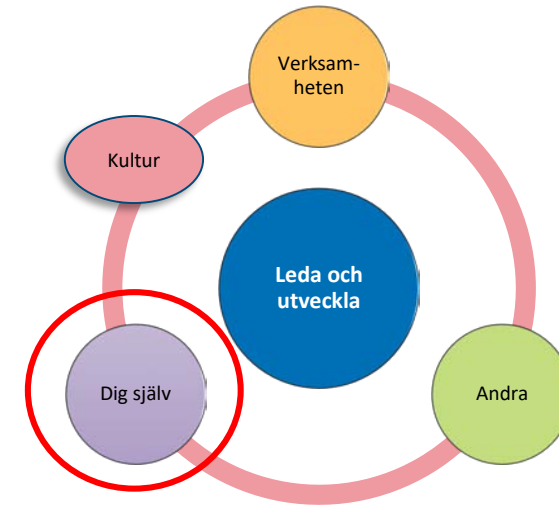
Förmågan att ta och visa ansvar för sina relationer och för det egna arbetet

Teamutveckling

Förmågan att effektivt utveckla och leda medarbetare och grupper

Kommunikation

Förmågan att förklara sammanhang, skapa mening och sprida information



Kompetens

Beskrivning av kompetensen

Proaktivitet

Förmågan att vara drivande, beslutsam och agera flexibelt

**Förändrings-
ledning**

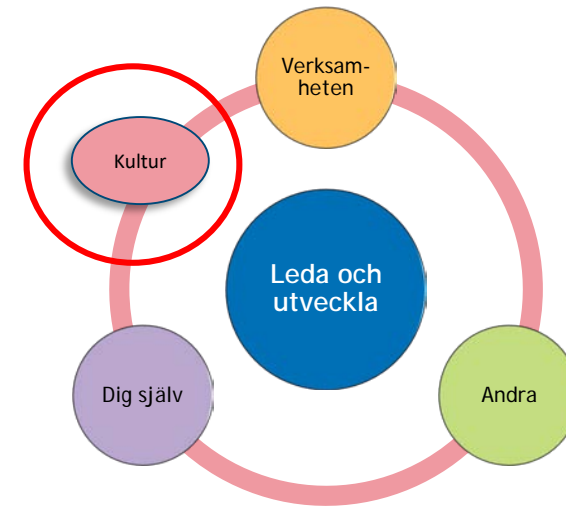
Förmågan att leda förändringar och skapa delaktighet i nya lösningar

Strategisk

Förmågan att se helheten och leda mot mål

**Prioritera
och delegera**

Förmågan att prioritera aktiviteter och delegera



Kompetens

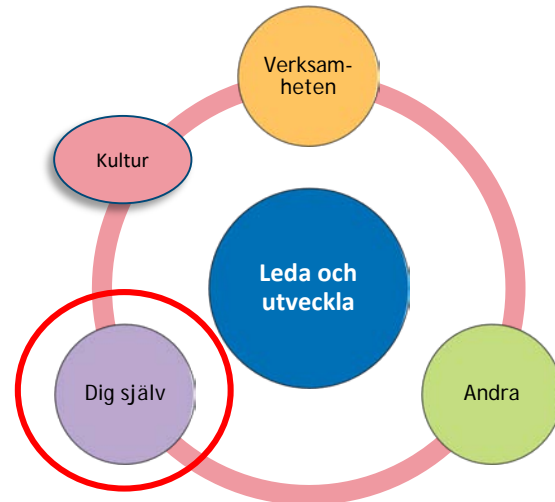
Själv-
kännedom

Beskrivning av kompetensen

Förmågan att känna sig
själv och leda sig själv i
relation till andra
människor

Konkreta beteenden (skattas i 360-graders feedback processen)

- Är medveten om sina starka och svaga sidor
- Bygger långsiktiga arbetsrelationer som baseras på tillit
- Ser relationer i sitt rätta perspektiv och skiljer på det personliga och professionella
- Reflekterar och kan se problem och frågor utifrån andra människors perspektiv



Kompetens

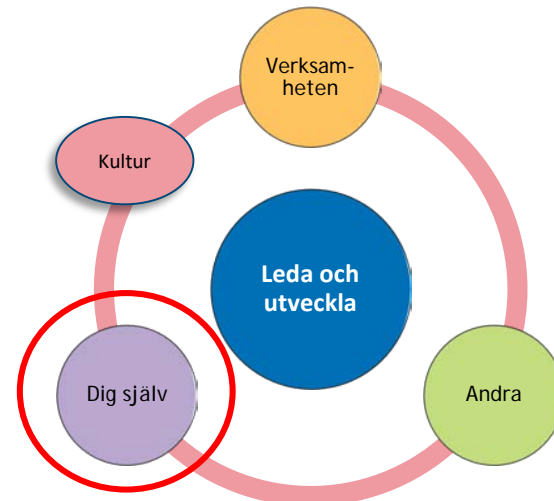
Ansvars-
tagande

Beskrivning av kompetensen

Förmågan att ta och visa ansvar för sina relationer och för det egna arbetet

Konkreta beteenden (skattas i 360-graders feedback processen)

- Är medveten om sina utvecklingsbehov och arbetar kontinuerligt med personlig förändring
- Efterfrågar feedback från andra
- Överför det han/hon har lärt sig till nya situationer
 - Behandlar andra respektfullt och ärligt
- Tar personligt ansvar för sin prestation
- Tar öppet ställning för beslut och handlingar

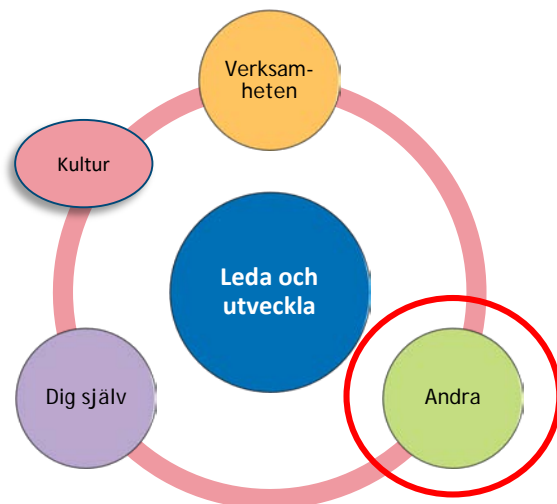


Kompetens

Team-
utveckling

Beskrivning av kompetensen

Förmågan att effektivt
utveckla och leda
individer och grupper



Konkreta beteenden (skattas i 360-graders feedback processen)

- Arbetar för ett positivt och vänskapligt klimat i gruppen
- Skapar en känsla av delaktighet i gruppen
- Ser till att medlemmarna i gruppen fokuserar på det som är viktigt
- Skapar förutsättningar för varje medarbetare att utvecklas i arbetet
- Kartlägger kompetensbehov och fastställer plan för kompetensutveckling tillsammans med gruppen
- Coachar kontinuerligt andra mot goda arbetsprestationer
- Förebygger och tar hand om konflikter
- Firar framgångar tillsammans med medarbetarna

Kompetens

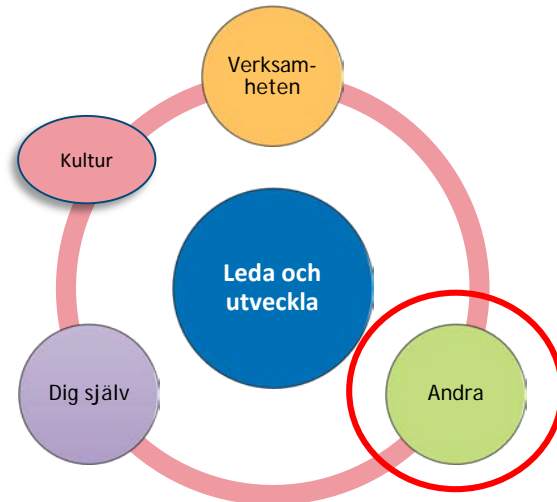
Kommu-
nikation

Beskrivning av kompetensen

Förmågan att förklara
sammanhang, skapa
mening och sprida
information

Konkreta beteenden (skattas i 360-graders feedback processen)

- Kommunikerar med entusiasm
- Ger uppskattande feedback till andra
- Får andra att förstå syftet med det som ska göras
- Förklarar komplicerad information så andra kan förstå den
- Lyssnar på andras åsikter på ett lyhört och inkännande vis
 - Förmedlar viktig information som är relevant för andra
- Ger utvecklande feedback till andra



Kompetens

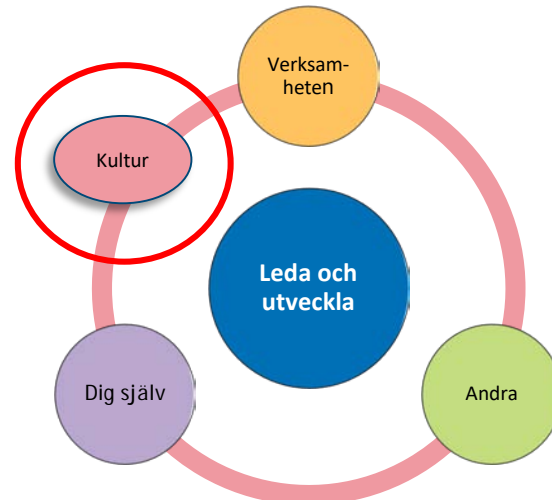
Proaktivitet

Beskrivning av kompetensen

Förmågan att vara drivande, beslutsam och agera flexibelt

Konkreta beteenden (skattas i 360-graders feedback processen)

- Agerar proaktivt istället för att reagera på händelser
- Är beslutsam och driftig när det gäller att lösa problem
- Fattar tydliga beslut och motiverar dem
- Anpassar sitt ledarskap till nya situationer och förändringar på arbetet
- Anpassar planerna till ändrade omständigheter



Kompetens

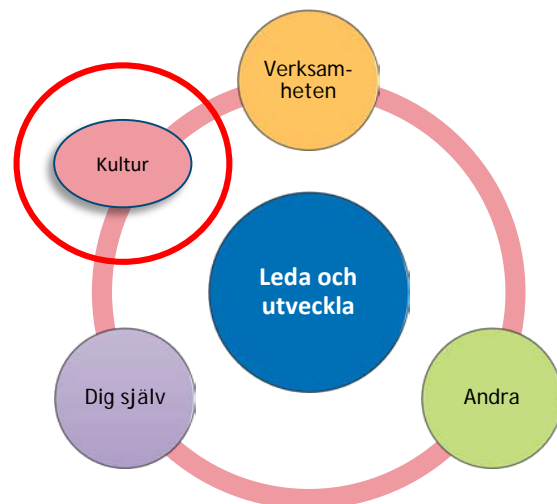
Förändrings-
ledning

Beskrivning av kompetensen

Förmågan att leda
förändringar och skapa
delaktighet i nya
lösningar

Konkreta beteenden (skattas i 360-graders feedback processen)

- Arbetar med ständiga förbättringar tillsammans med gruppen
- Skapar förståelse för behovet av förändring
- Betonar och framhåller fördelarna med förändringar
 - Tänker utanför traditionella ramar
- Engagerar andra i förändringsarbete

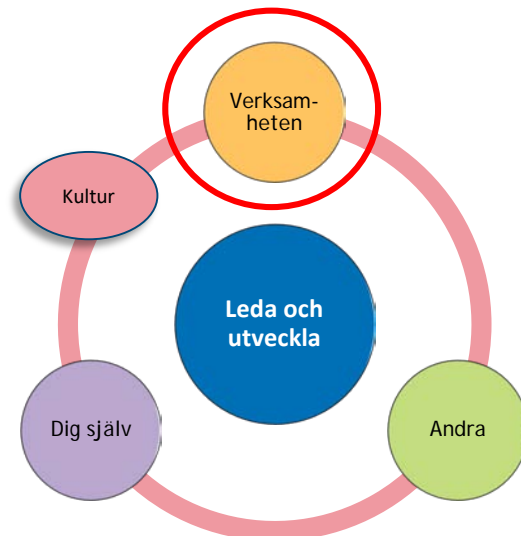


Kompetens

Strategisk

Beskrivning av kompetensen

Förmågan att se
helheten och leda mot
mål



Konkreta beteenden (skattas i 360-graders feedback processen)

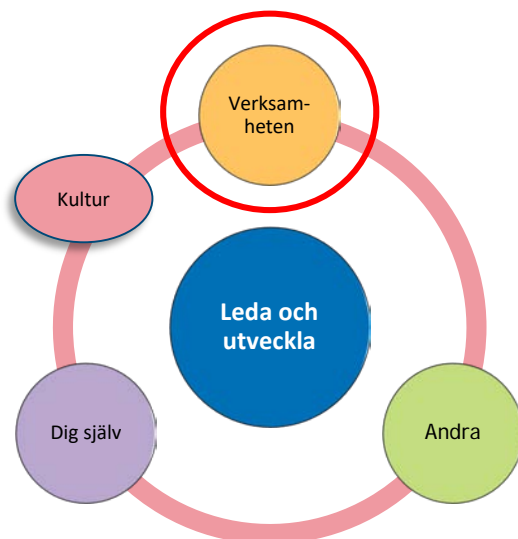
- Förmedlar Riksbankens vision, mål och strategi tydligt så att alla förstår dessa
- Stödjer aktivt organisationens mål och initiativ
- Bryter ner övergripande mål till delmål tillsammans med sin grupp
 - Leder mot uppsatta mål
- Arbetar aktivt med att attrahera och utveckla rätt kompetens för att nå verksamhetens mål
- Ser till hela verksamhetens bästa i agerande och beslut
 - Följer löpande upp verksamheten mot uppsatta mål

Kompetens

Prioritera
och
delegera

Beskrivning av kompetensen

Förmågan att prioritera
aktiviteter och delegera



Konkreta beteenden (skattas i 360-graders feedback processen)

- Läger sin energi på de viktigaste aktiviteterna
- Prioriterar uppgifter och projekt i enlighet med deras brådska och vikt i samråd med sin grupp
- Fördelar arbetsuppgifter utifrån kompetens och resurser på ett hållbart sätt
- Delegerar uppgifter på ett tydligt sätt
- Delegerar uppgifter så att allas kompetens tas tillvara
- Visar tillit och har en positiv förväntan på de personer som delegerats uppgifter