

EBM-modellen

Chefs- och medarbetarpolicy

EBM A-2013/0723



Syfte och bakgrund

Ekobrottsmyndighetens verksamhets- och organisationsidé uttrycks i EBM-modellen. Modellen anger en riktning för myndighetens arbete. Den beskriver *vad* myndigheten gör och *hur* vi ska göra det för att bli framgångsrika i vårt uppdrag. EBM-modellen lyfter fram och konkretiserar faktorer som myndigheten bedömer är särskilt prioriterade att utveckla och förstärka. EBM-modellen fungerar också som myndighetens chefs- och medarbetarpolicy.

Som begrepp har ”EBM-modellen” använts inom Ekobrottsmyndigheten under lång tid, med delvis olika innebörd. Den i detta dokument definierade betydelsen har tagits fram i samverkan med medarbetare, chefer och fackliga organisationer inom myndigheten. Ett 60-tal intervjuer har genomförts kring myndighetens uppdrag och arbetssätt. Underlaget har processats med samtliga chefer och beslutats i myndighetens ledningsgrupp.

Avsikten är att allt strategi- och utvecklingsarbete inom myndigheten ska ta avstamp i EBM-modellen. Den har bland annat använts som utgångspunkt för att ta fram lönekriterier och i utformningen av chefsutvecklingsinsatser. Även i samband med nyrekrytering och dialog mellan chef och medarbetare utgör den ett stöd.

Vi är alla medarbetare

Samtliga anställda och förordnade vid Ekobrottsmyndigheten är medarbetare, oavsett roll och yrkestillhörighet. Även chefer är medarbetare med samma medarbetaransvar som övriga. Rollen som chef innebär dessutom ett verksamhets-, arbetsgivar- och ledningsansvar.

EBM-modellen

Vi är en **specialistmyndighet** som

- med fredade resurser arbetar med ekobrottsbekämpning från **ax till limpa**
- arbetar **teambaserat**
- har ett **medarbetardrivet utvecklingsarbete**
- har en **gemensam ledning och styrning**



Ekobrottsbekämpning och förebyggande arbete ”från ax till limpa”

Ekobrottsmyndigheten är en åklagarmyndighet, med den unika konstruktionen att vårt uppdrag sträcker sig från underrättelseuppdrag till domstolsförhandling, det vill säga ”från ax till limpa”. Även det brottsförebyggande arbetet är ett av våra kärnuppdrag. Som medarbetare inom Ekobrottsmyndigheten har jag god kunskap om hur underrättelseverksamheten, utrednings- och lagföringsverksamheten och den brottsförebyggande verksamheten fungerar och hänger ihop. Genom att använda och utveckla ändamålsenliga metoder och verktyg bidrar jag till effektiva och rättssäkra flöden och processer i vår verksamhet.

Teambaserat arbete

Vi är en specialistmyndighet och organiserar oftast vårt arbete så att olika specialister arbetar tillsammans i fasta eller tillfälliga team. Som medarbetare är jag trygg i min egen yrkesroll och har god förståelse och respekt för andras roller. Jag sätter mig in i andras situation och är nyfiken på andras kunskap och erfarenheter. Genom mitt sätt att vara tar jag ett aktivt ansvar för att skapa väl fungerande team där alla har fokus på det gemensamma uppdraget. Jag tar ansvar för min egen kompetensutveckling, söker aktivt information och bidrar till andras lärande genom att dela med mig av mina kunskaper och erfarenheter. Genom att ge och ta både konstruktiv kritik och beröm bidrar jag till en god arbetsmiljö, effektiva flöden och lärande i vardagen.

Medarbetardrivet utvecklingsarbete

Kraften, kreativiteten och de bästa idéerna kring hur vi förbättrar arbetet med att bekämpa och förebygga ekobrott finns hos Ekobrottsmyndighetens medarbetare. Genom att skapa system för medarbetarinflytande i vardagen, uppmuntra nytänkande och ha tillit till varandras förmåga skapar vi tillsammans en god och innovativ arbetsmiljö. Vi arbetar utifrån att planering, genomförande, reflektion och utveckling är självklara delar av alla medarbetares uppdrag. Det ligger i alla chefer och medarbetares ansvar att lyfta fram både goda exempel och fel, och vi tar ett gemensamt ansvar för att ge konstruktiv återkoppling och se felen som utgångspunkt för lärande och förbättring. Kärnan i vårt utvecklingsarbete är ständiga förbättringar i vardagen, vi börjar hellre i det lilla och ser utveckling som ett ständigt pågående arbete snarare än att vi genomför stora, tidsbegränsade satsningar. Vi uppmuntrar och vågar prova nytänkande försöksverksamheter.

Gemensam ledning och styrning

Alla vid myndigheten är medarbetare. Chefer vid myndigheten har dessutom ett särskilt ansvar. Som chef anger jag riktning för verksamheten. Jag förmedlar myndighetens övergripande uppdrag och mål på ett sätt som gör att de går att omsätta till mål för den enskilda medarbetaren. Jag har god kunskap om Ekobrottsmyndighetens särskilda konstruktion med olika arbetsgivare och regelstrukturer. I min vardag samverkar jag med andra chefer och vi tar ett gemensamt ansvar för att leda och utveckla verksamheten utifrån ett helhetsperspektiv på myndighetens uppdrag. Genom en ändamålsenlig resurssättning skapar jag förutsättningar för goda resultat. Jag tar ansvar för att det både på kort och lång sikt finns rätt kompetens utifrån verksamhetens behov. Jag är trygg i arbetsgivarrollen och tillämpar och utvecklar arbetsgivarpolitiken. Som ledare är jag en god förebild och visar självkänedom och empatisk förmåga. Uppföljning av verksamheten med lärande som utgångspunkt är en naturlig del av mitt arbete. Jag är en trygg förändringsledare och stimulerar till ständiga förbättringar, nytänkande och kreativitet genom att visa tillit och skapa förutsättningar för allas delaktighet.