



LUNDS
UNIVERSITET

Riktlinjer för chefsuppdrag

LUNDS UNIVERSITET



Tydligare förväntningar

Ett gott medarbetar- och ledarskap spelar stor roll för universitetets möjligheter till framgångar inom forskning och utbildning. Samtidigt är chefens och ledarens roll komplicerad och innehåller många utmaningar. Uppdragen som chef och ledare skiljer sig också åt beroende på var i verksamheten man befinner sig och därför är det viktigt att få stöd och hjälp i sitt arbete. Det måste också vara tydligt vad som är universitetsgemensamma förväntningar på ett chefsuppdrag.



Dessa riktlinjer gäller alla chefer, oavsett om man verkar inom forskning och utbildning eller har en teknisk-administrativ tjänst, oavsett om man är utsedd eller rekryterad eller chef på hel- eller deltid. Riktlinjerna syftar till att underlätta för nya och befintliga chefer genom att tydliggöra chefsuppdraget och de ligger till grund för det fortsatta arbetet som görs vid Lunds universitet för att stödja cheferna i sina uppdrag.

Torbjörn von Schantz, rektor

Riktlinjerna för chefsuppdrag ska gälla alla med chefsuppdrag på Lunds universitet. Med chef avses personer som har verksamhets-, personal- och budgetansvar. Universitetets riktlinjer för chefsuppdrag utgår från tre grundläggande roller som är lika oavsett typ av chefsuppdrag, organisatorisk nivå eller organisatorisk tillhörighet. Tyngdpunkten mellan rollerna kan se olika ut men samtliga ingår alltid i ett chefsuppdrag. Detta gäller oberoende av hur tillsättning av uppdraget har skett, om det är via kollegiala processer eller Lunds universitets reguljära chefsrekryteringsprocess.

Nedan följer en grundläggande och generell beskrivning av de tre rollerna. Beskrivningen ska fungera som ett stöd för varje chef i att tydliggöra det egna chefsuppdraget och identifiera eventuella utvecklingsbehov samt som en utgångspunkt för lokala och universitetsgemensamma stödfunktioner att kommunicera kring behov av stödinsatser till chefer. Rollerna utgår från universitetets arbetsgivaransvar, ansvar för att leda medarbetare och ansvar att driva verksamhet och uppnå resultat.

ROLLEN SOM ARBETSGIVARE

Som arbetsgivarföreträdare i en statlig verksamhet har man till uppgift att utveckla och tillämpa arbetsgivarfrågor som är viktiga i staten och på Lunds universitet. Att vara bärare av arbetsgivarrollen innebär att följa gällande

lag och förordningar och stå bakom och följa fattade beslut och centrala eller lokala kollektivavtal, policyer och styrdokument.

ROLLEN SOM LEDARE

Ledarskapet behöver anpassas efter verksamhetens behov och ska vara tydligt och transparent. Öppenhet och respektfullt bemötande av andras synsätt, kunskap och erfarenheter skapar ett arbetsklimat som gynnar självständigt tänkande och utveckling av verksamheten. Som chef är det viktigt att ta tillvara medarbetarnas kompetens, erfarenheter och engagemang för att få ett bättre beslutsunderlag och skapa förutsättningar för medarbetarna att ta ett aktivt ansvar för verksamheten och sina uppdrag. En ledare värnar om medarbetarnas kompetensutveckling och ser den som ett led i att utveckla verksamheten.

Ledaren ansvarar för en god kommunikation med medarbetarna och med intressenter inom och utanför universitetet.

ROLLEN SOM VERKSAMHETSANSVARIG

Som verksamhetsansvarig har chefen huvudansvar för att driva den verksamhet som ingår i uppdraget. I detta ansvar ingår att tillsammans med medarbetarna planera, genomföra, följa upp och kontinuerligt utveckla verksamheten utifrån mål, uppdrag och budget.

