



Policy för akademiskt ledarskap vid Lunds universitet

LUNDS UNIVERSITET





POLICY FÖR AKADEMISKT LEDARSKAP VID LUNDS UNIVERSITET

Lunds universitet strävar efter forskning, utbildning och samverkan av högsta internationella kvalitet.

Ett världsledande universitet förutsätter ett välutvecklat chef- och ledarskap, och chefer och ledare behöver rätt kompetens och förmåga att leda verksamheten.

Med en policy för akademiskt ledarskap vill universitet tydliggöra förväntningarna på de kompetenser som kännetecknar ett framgångsrikt och välutvecklat akademiskt ledarskap. Policyn beskriver också de förutsättningar som universitetets chefer och ledare verkar inom.

Policyn är en avsiktsförklaring och ett stöd för ledarskapsutveckling och ska användas som ett stöd för att utveckla, inspirera och rekrytera ledare vid Lunds universitet.



AKADEMISKT LEDARSKAP

I policyn används begreppet akademiskt ledarskap för att förstärka och värna det som är unikt med ledarskapet i Lunds universitets verksamhet, nämligen den akademiska friheten som är hela verksamhetens kärna oavsett om vi arbetar inom det administrativa stödet eller med forskning.

Det innebär att det akademiska ledarskapet inkluderar alla anställda med ledningsuppdrag, oavsett om du som ledare är rekryterad eller kollegialt utsedd.

Den akademiska friheten är tätt sammanlänkad med den kollegiala styrningen och utgår från att det är lärosätena själva, inom sin kollegiala krets, som ska definiera vilken verksamhet som ska bedrivas och hur den ska genomföras och förmedlas. Kollegialitet är lika mycket en arbetsform och en kultur som en styrform.

Policyns definition av akademiskt ledarskap är alltså universitets viljeriktning och policyn ska stärka identiteten av att universitetet drivs genom en annan typ av ledarskap, det vill säga ett akademiskt ledarskap.

FÖRVÄNTNINGAR PÅ ETT VÄLUTVECKLAT AKADEMISKT LEDARSKAP

Utifrån de kompetenser som kännetecknar ett framgångsrikt och välutvecklat akademiskt ledarskap på Lunds universitet förväntas ledare ...

... **ha ett utvecklat strategiskt förhållningssätt** genom att formulera mål och uppdrag och utvärdera verksamheter samtidigt som den dagliga verksamheten värnas.

... **ha en utvecklad förmåga** att kommunicera internt och externt och skapa förutsättningar för dialog och förankring.

... **ha en nationell och internationell** omvärldsförståelse, kunna genomföra omvärldsanalyser och sätta sig in i nya kontexter över kulturella, sektoriella och nationella gränser.

... **ha integritet och beslutsmod** genom att sätta sig in i sakfrågor, analysera, motivera och därefter fatta underbyggda, svåra och utmanande beslut.

... **ha självkännedom och förmåga** att balansera de olika delarna i ett akademiskt ledarskap med avseende på förhållandet mellan kollegialitet och linjestyrning.

... **visa ett empatiskt förhållningssätt**, en hög etisk medvetenhet och förmåga att reflektera över verksamhet, medarbetare och det egna ledarskapet. Här ingår också att kunna identifiera eget behov av stöd.

... **leda individer och grupper**, delegera, tydliggöra ansvarsområden och identifiera individers potential. Här ingår också att visa tillit, ge stöd och utmana medarbetare med syftet att utveckla individ, grupp eller verksamhet.

... **förstå innebörden** av Lunds universitets ansvar för forskning, undervisning och samverkan. Här ingår förståelse för det egna ansvarsområdet samt Lunds universitets organisation, styrning, ledning och ekonomi.

... **ha ett nyfiket förhållningssätt** till Lunds universitets utveckling, den egna verksamheten och medarbetare. Det innebär att se till helheten och vara öppen, närvarande och lyhörd för nya perspektiv genom att inspirera och främja innovativt arbete.

LEDNING, SAMORDNING OCH PÅVERKAN I OLIKA STRUKTURER

Chefer och ledare på Lunds universitet leder, samordnar och påverkar i två olika strukturer. Ett framgångsrikt ledarskap förutsätter att ledare förstår och verkar inom båda strukturer parallellt.

Linjestyrning

Inom linjeledarskapet ryms uppdrag eller anställning som rektor, dekan, prefekt, sektionschef, avdelningschef och andra uppdrag som innebär ett formellt chefsansvar. Chefens ansvar beskrivs i styrdokumentet Riktlinjer för chefsuppdrag.

Kollegial styrning

Ledarskap utanför linjestyrningen innebär ofta kollegiala beslutsprocesser och inom detta återfinns uppdrag som ordförande för nämnder eller råd men också som projekt- eller forskarledare. Lunds universitets arbetsordning klargör den kollegiala styrprincipen.



I Regelverket på Medarbetarwebben kan du

- ladda ner och ta del av policyn för akademiskt ledarskap i sin helhet,
- ladda ner Riktlinjer för chefsuppdrag och läsa mer om linjeledarskap,
- ladda ner Lunds universitets arbetsordning och läsa mer om kollegial styrning.



<https://www.medarbetarwebben.lu.se/organisation-och-styrning/regler-och-beslut/regelverket/regler-personal>