



Rektor

BESLUT

Dnr 365-03-111

2004-01-13

Ledarskapspolicy för Högskolan i Skövde

Chefskap och ledarskap kan ses som olika delar av samma helhet

Med chef avses i första hand en placering i en administrativ linjeorganisation med ansvar och befogenheter. Oftast innefattar detta personalansvar, ekonomiskt ansvar och ansvar enligt arbetsmiljölagen samt att man företräder arbetsgivaren. Ledarskapet utgör mer ett förhållningssätt inom vilken befattningshavaren förvaltar och utövar sina befogenheter.

Detta dokument kompletterar högskolans ställningstagande i frågan. Det är ett policydokument och påverkar inte i övrigt vad som av praxis finns stadgat för enskilda anställningsavtal, allmänna förutsättningar för arbetsskyldighet m.m.

Bakgrund

Att utveckla ledarskap och ledare är en strategiskt viktig fråga för högskolan som med ett bra ledarskap kan få den slagkraft i organisationen som behövs för att klara dagens och framtidens utmaningar.

Mot bakgrund av den fortgående omorganisationen inom högskolan och den starka utvecklingen av den ekonomiska situationen ställer detta nya krav på ledning och ledningsstrukturer. Högskolans framgång och resultat blir beroende av duktiga och goda ledare med förmåga att sätta mål, delegera och följa upp resultat

Ledare på Högskolan i Skövde

Högskolans ledare skall ha strategisk, administrativ och social kompetens samt förmåga att ständigt förnya och anpassa verksamheten till nya mål.

En ledare på högskolan skall vara visionär och tillsammans med medarbetarna driva verksamheten framåt. Ledaren skall befrämja kreativitet och nytänkande hos medarbetarna vilket kräver att förutsättning ges genom engagemang och bekräftelse.

En ledare på högskolan skall genom positiv människosyn och empati vara ett föredöme för medarbetare och studenter och genom att tillse en bra psykosocial arbetsmiljö skapa trygghet och samhörighet för medarbetarna. Vidare skall ledaren aktivt arbeta för tanken att mångfald berikar och därmed skapa en arbets- och studiemiljö där alla individer oavsett kön, sexuell

läggning, etnisk bakgrund eller funktionshinder kan verka och tillföra organisationen nya perspektiv och bereda kunskap.

Ledarförsörjning/Ledarutveckling

Ledarförsörjning på högskolan innebär en målmedveten strävan efter att tidigt upptäcka de medarbetare som har goda förutsättningar att bli bra ledare och ge dem en personlig utveckling och att sträva efter en jämn fördelning mellan män och kvinnor. Målet är att skapa en pool av *framtidens ledare* som inte är dedikerade för någon specifik ledarroll.

Ledarutveckling på högskolan innebär att systematiskt utveckla och utvärdera ledarens kompetens. Ledarutveckling måste få ta tid, personlig mognad är t ex inte något som går att lära ut eller tillskansa sig på några dagar.

Ledarförsörjning och ledarutveckling innebär även att konsekvent bevaka behovet av utvecklingsinsatser och vidta förebyggande åtgärder.

Grunden för rekrytering av ledare till högskolan är att det sker med öppenhet. Det skall finnas möjlighet för de medarbetare som är intresserade av att utveckla sig som ledare att i konkurrens anmäla sitt intresse för att delta i utbildningar och att söka anställningar.

Urvalsprocess

De medarbetare som är intresserade av att utveckla sig som ledare och att i konkurrens anmäla sitt intresse för att delta i ledarskapsutbildningar skall i första hand diskutera detta med sin närmaste chef i medarbetarsamtalet.

Vid uttagning till ledarskapsutbildningar kan externa intervjuare anlitas och personlighetstest användas.

Leif Larsson

Kopia till:

RS
FUN
Prefekter
Avdelningschefer
Bibliotek
Studentkåren
OFR-S
SACO-S