



Dnr: ORU 2019/05029

Chef- och medarbetarpolicy

Fastställd av Rektor

Datum: 2019-09-10

Chef- och medarbetarpolicy

Syftet med denna policy är att beskriva vad som präglar medarbetarskapet vid Örebro universitet samt tydliggöra den ömsesidiga relationen mellan de olika roller som finns. Som medarbetare är vi varandras arbetsmiljö. Örebro universitet har en vision och verksamhetsidé som ligger till grund för denna policy. Vi arbetar, leder och styr mot målen utifrån en värdegrund som bygger på den statliga värdegrunden. Policyn tydliggör det förhållningssätt som ska prägla hela vår verksamhet och leda vårt agerande i vardagen.

Medarbetarskap och gemensamt ansvar

Som medarbetare är det möjligt att inneha roller och uppdrag som på olika sätt också innebär ett chef- och/eller ledarskap. Alla oavsett roll, har uppdraget att bidra till helheten. Ett chef-/ledarskap med ett strategiskt fokus möjliggör en kontinuerlig verksamhetsutveckling och kompetensförsörjning. Det ställer även krav på chefer/ledare att leda personal och verksamhet i förändring och bidra till en trygg och kreativ arbetsmiljö för alla medarbetare vid Örebro universitet. Alla medarbetare har, oavsett roll eller uppdrag, ett gemensamt ansvar för att tillsammans arbeta för att uppnå universitetets vision och mål.

Med utgångspunkt i universitetets värdegrund, som i sin tur vilar på den statliga värdegrunden och i universitetets grundsyn för ledning och styrning, förväntas jag som medarbetare:	Med utgångspunkt i universitetets värdegrund, som i sin tur vilar på den statliga värdegrunden och i universitetets grundsyn för ledning och styrning, förväntas jag som chef/ledare:
Ha en förståelse för hela universitetets uppdrag och hur min roll som medarbetare bidrar till helheten.	Ha en förståelse för universitetets uppdrag och hur rollen som chef och ledare påverkar helheten utifrån ett övergripande perspektiv.
Känna till och förhålla mig till det ramverk som vi verkar inom.	Tydliggöra och underlätta förståelse för det ramverk vi verkar inom genom ett gott kommunikativt ledarskap.
Vara uppdaterad inom mitt kunskapsområde, ta ansvar för min egen professionella utveckling och bidra med min kunskap.	Möjliggöra det fria sökandet av ny kunskap, värna om medarbetares kunskap och kompetens och säkerställa att vetenskaplighet, oberoende, saklighet och bildning kännetecknar verksamheten.
Ta ansvar för mina egna arbetsuppgifter och förstå min roll	Ansvara för den verksamhet och de medarbetare jag leder med

och mitt uppdrag i relation till helheten med utgångspunkt i kvalitet och hållbarhet.	bibehållet helhetsperspektiv samt goda förutsättningar för kvalitet och hållbarhet.
Visa engagemang i mitt eget och tillit till andras arbete genom ett respektfullt och reflekterade förhållningssätt.	Visa tillit till och ta tillvara medarbetares engagemang och skapa förutsättningar för ett respektfullt och reflekterande förhållningssätt.
Bidra till en öppen och konstruktiv dialog och ansvara för att skapa en jämlik och inkluderande arbetsmiljö fri från diskriminering och trakasserier.	Arbeta förebyggande och främjande med att motverka alla former av diskriminering och trakasserier.
Samarbeta inom och över organisatoriska gränser till nytta för helheten.	Ta tillvara och skapa förutsättningar för ökat samarbete till nytta för helheten.
Lära av både framgång och motgång och ha mod att ompröva och tänka nytt.	

Grundsyn för ledning och styrning

Ledning och styrning vid Örebro universitet utgår från en grundsyn som kännetecknas av tillit, helhet, kvalitet, samarbete och enkelhet. Grundsynen förutsätter ett aktivt chef- och ledarskap med ett strategiskt fokus som möjliggör en kontinuerlig verksamhetsutveckling och en långsiktig planering av verksamhet och kompetensförsörjning. Den förutsätter även ett aktivt medarbetarskap, där alla i sitt arbete utgår från att vi är ett samlat universitet med ett gemensamt uppdrag och med en gemensam vision.

Tillit: Ledning och styrning vid Örebro universitet utgår från förtroende för att var och en som arbetar vid universitetet vill och kan verka för universitetets bästa. Vi följer upp vår verksamhet för att söka den insyn, kännedom och kunskap som krävs för att kunna leda. Vi styr på ett sätt som skapar utrymme och förutsättningar för självledarskap och beslutsfattande där verksamheten bedrivs och där medarbetaren har sin kunskapsbas.

Helhet: Vi leder och styr våra verksamheter utifrån att vi är ett samlat universitet med ett gemensamt uppdrag och en gemensam vision. Vi stimulerar och tillvaratar den kompetens och initiativkraft som finns i alla delar av organisationen och tar därmed ett gemensamt ansvar för helheten.

Kvalitet: Vi styr med kvalitet och hållbarhet som ledord i alla delar av verksamheten och låter detta vara utgångspunkt för våra prioriteringar.

Genom ömsesidighet och bred delaktighet engagerar vi den kunskap och erfarenhet som finns i organisationen för att hålla hög kvalitet i beredning och beslut. Ett kollegialt inflytande och kvalitetssäkring är en viktig del i berednings- och beslutsprocessen.

Samarbete: Vi styr och leder med öppenhet, ärlighet och förtroendefull dialog. Individuellt har vi eget ansvar för våra arbetsuppgifter och för att nå uppsatta mål. Tillsammans har vi ett gemensamt ansvar för att samarbeta inom och över organisatoriska gränser till nytta för helheten.

Enkelhet: Vi värnar om ett gemensamt och enkelt ramverk som styrning och ledning utgår från och som alla kan verka inom. Ramverket, som består av roller, ansvarsområden och forum, innehåller de strukturer, styrande dokument och regler som behövs för att göra det effektivt och tydligt för alla.

Uppföljning av chef- och medarbetarpolicy

Medarbetarskapet följs bland annat upp i planerings- och utvecklingssamtal och i lönesamtal. Universitetets lönekriterier är kopplade till policyn och vid medarbetarundersökningar kan medarbetarskap och chef-/ledarskap följas upp på olika nivåer i verksamheten. Policyn konkretiseras på institutioner och avdelningar genom ett gemensamt arbete i den egna arbetsgruppen kring vad vårt förväntade förhållningssätt innebär i vår vardag för att utveckla såväl chef-/ledarskapet som medarbetarskapet. Genom kompetensutvecklingsinsatser ska förutsättningar och stöd ges till utveckling av chef-/ledarskap och medarbetarskap. Alla förväntas aktivt ta del av det stöd och den utbildning som erbjuds, för att på bästa sätt kunna bidra till vår gemensamma utveckling och måluppfyllelse. Chef- och medarbetarpolicyn ska bland annat vara en vägledning när vi rekryterar, utvecklar och följer upp medarbetarskap samt chef-/ledarskap.