



Beslut avseende principer för chefsuppdrag vid Universitetsförvaltningen

Ärendet

I syfte att tydliggöra chefsuppdrag och ledningsroller vid Universitetsförvaltningen har ett förslag till förutsättningar och villkor för chefsuppdragen tagits fram av förvaltningens HR-specialister. Principerna har under året diskuterats med förvaltningens enhetschefer och samverkats i förvaltningens samverkansgrupp den 17 juni 2021.

Beslut

Universitetsdirektör Hans Wiklund beslutar

att fastställa principerna för chefsuppdrag vid Universitetsförvaltningen i enlighet med bilaga.

Beslutet har fattats efter föredragning av HR-specialist Tatja Anundsson.

Umeå den 18 juni 2021.

Hans Wiklund
Universitetsdirektör

Expedieringslista

Enhetschefer inom Universitetsförvaltningen
Biträdande universitetsdirektör Per Ragnarsson
HR-specialister inom Universitetsförvaltningen
Verksamhetscontroller Inger Duchek
Kommunikatör Anja Axelsson

Bilaga

Principer för chefsuppdrag vid Universitetsförvaltningen



UMEÅ UNIVERSITET

Principer för chefsuppdrag vid Universitetsförvaltningen

Inledning

I syfte att tydliggöra chefsuppdrag och ledningsroller vid Universitetsförvaltningen, fastställs i dokumentet principer för detta.

Utlysning

Samtliga chefsuppdrag ska i normalfallet utlysas och principen är att utlysningskrav gäller i de fall chefsuppdraget utgör huvuddelen av anställningen. Där särskilda skäl finns kan universitetsdirektör besluta om att utse chef tidsbegränsat och där ska ett internt intresseförfarande ske.

Uppdragens definition och delegation

Chefsuppdragens innehåll ska vara tydligt definierade, likaså vilka definierade befogenheter utifrån delegationsordningen som ingår i uppdraget. Delegationer ska vara skriftliga.

När det är fråga om tidsbegränsade chefs-/ledningsuppdrag ska innehållet framgå i en skriftlig överenskommelse mellan universitetsdirektör och berörd person. Vidare ska det i beslutet framgå när uppdraget inleds och avslutas samt storleken på eventuellt uppdragstillägg och att det upphör när uppdraget avslutas. I de fall universitetsdirektör beslutar om att utse chef till *tidsbegränsat* ledningsuppdrag är den rekommenderade perioden två år. Inför att uppdraget löper ut ska en utvärdering göras.

Vid varje enhet/motsvarande ska det vara tydligt vem som ersätter beslutande chef vid dennes eventuella frånvaro.

Förändringar i chefsstrukturen ska alltid förankras med universitetsdirektören, tillika förvaltningschef.

Utgångspunkterna för de olika uppdragen beskrivs under respektive uppdrag i dokumentet.

Lön

Utgångspunkten är att grundlön gäller och av Umeå universitets lönepolicy framgår att "Umeå universitet har en *restriktiv inställning till lönetillägg*. Lönen ska relatera till alla de arbetsuppgifter som ligger inom anställningen. Enligt lönepolicyn *kan* tidsbegränsade uppdragstillägg som kompensation för ledningsuppdrag komma i fråga. Uppdragstilläggen ska motsvara uppdragets komplexitet, ansvar och omfattning.

Enligt rektors delegationsordning har universitetsdirektör delegation att fatta beslut om uppdragstillägg vid Universitetsförvaltningen.

För att nå en sammanhållen ersättningsstruktur inom Universitetsförvaltningen har universitetsdirektören, efter beredning av Personalenheten, fastställt rekommendationer och riktmärken som stöd inför beslut om uppdragstillägg.



UMEÅ UNIVERSITET

Eftersom uppdragens omfattning, komplexitet o.s.v. varierar finns rekommenderade lönespann för vissa uppdrag. Beslut om uppdragstillägg görs individuellt och fattas av universitetsdirektör. Vid fastställande av uppdragstillägget beaktas även innehavarens grundlön. Genom att beakta grundlönen skapas en sammanhållen lönesättning för chefer på olika nivåer inom Umeå universitet.

Faktorer att beakta vid lönesättning:

uppdragets komplexitet och ansvar

grad av delegation från överordnad chef

ev. direkt arbetslednings- och/eller ekonomiskt ansvar

kandidatens chefsmeriter

grundlön

m.m.

Befattningsbenämningar och begrepp för chefsuppdrag

Vid Universitetsförvaltningen tillämpas följande begrepp för de olika chefsuppdragen: "enhetschef", "biträdande enhetschef" och "områdeschef".

Tillsvidareanställda enhetschefer och områdeschefer har dessa befattningar på anställningsavtalen. Biträdande enhetschefer och områdeschefer med tidsbegränsade uppdrag har inte befattningen på anställningsavtalen, utan uppdraget definieras i ett skriftligt dokument.

I vissa fall kan det finnas skäl att tillämpa befattning med prefixet "chef" utan att uppdraget innefattar alla delar av arbetsgivaransvar såsom verksamhets-, personal- och ekonomiansvar.

Introduktion, kompetensutveckling, mentorskap m.m.

För samtliga chefer ingår kompetensstöd i form av introduktionsprogram för chefer samt riktade insatser utifrån behov i verksamheten. Hur introduktionen vid den egna arbetsplatsen (och i en eventuell ledningsgrupp) ska se ut, formuleras i samband med att uppdraget inleds. I samband med att ett chefsuppdrag inleds ska även en dialog föras kring behov av mentorskap och hur ett sådant skulle kunna se ut.

Nedan definieras utgångspunkterna för Universitetsförvaltningens olika chefsuppdrag.

Inom Universitetsförvaltningen finns tre chefsnivåer: förvaltningschef, enhetschef och områdeschef. Förvaltningschef och enhetschef kan vid behov ha en eller i undantagsfall flera biträdande chefer.



UMEÅ UNIVERSITET

Enhetschef

Är ett *tillsvidareuppdrag* som ska utlysas och grundlön gäller. Lönen fastställs individuellt efter dialog med Universitetsdirektör. Enhetschef är en befattningsbenämning på anställningsavtalet.

Uppdraget: Verksamhetsansvar, personalansvar, och ekonomiansvar ska ingå. De olika delarnas omfattning kan variera beroende på verksamhetens behov.

Omfattning: Kan variera utifrån verksamhetens behov, dock är alltid chefsuppgifterna minst femtio procent eller mer.

Biträdande förvaltnings- eller enhetschef

Är ett *tidsbegränsat* ledningsuppdrag som ska utses genom ett internt intresseförfarande. Uppdragstillägget storlek fastställs individuellt efter dialog med universitetsdirektör. Inför att uppdraget löper ut ska en utvärdering göras och uppdraget kan förlängas utan ett förnyat intresseförfarande.

Uppdraget: Grad av delegation från chef kan variera beroende på verksamhetens behov och därmed omfattningen gällande de olika delarna verksamhets-, personal och ekonomiansvar. T.ex.; mandat att fatta beslut vid chefs frånvaro, delta i att leda och utveckla verksamheten, ansvar för vissa delar/områden i en verksamhet, ingå i eventuell ledningsgrupp m.m.

Omfattning: Kan variera utifrån verksamhetens behov, dock är alltid chefsuppgifterna mindre än femtio procent.

Områdeschef

Där chefsuppdraget utgör huvuddelen av anställningen är det ett tillsvidareuppdrag som ska utlysas och grundlön gäller. Lönen fastställs individuellt efter dialog med Universitetsdirektör. I detta fall tillämpas befattningsbenämningen områdeschef på anställningsavtalet.

Uppdraget: Verksamhetsansvar, personalansvar och ekonomiansvar ska ingå. De olika delarnas omfattning kan variera beroende på verksamhetens behov.

Omfattning: Kan variera utifrån verksamhetens behov, dock är chefsuppgifterna alltid mer än femtio procent.

Där chefsuppdraget utgör mindre än huvuddelen av anställningen kan universitetsdirektör besluta om att, efter ett internt intresseförfarande, utse områdeschef tidsbegränsat. I dessa fall kan ett uppdragstillägg utgå. Uppdragstilläggets storlek fastställs individuellt efter dialog med universitetsdirektör. Inför att uppdraget löper ut ska en utvärdering göras och uppdraget kan förlängas utan ett förnyat intresseförfarande.

Revidering av lönen görs i grundanställningen vid den årliga löneöversynen och den delen baseras på prestationsbedömningar, medan eventuella uppdragstillägg gäller under avtalad tid.

Uppdraget: Verksamhetsansvar, personalansvar och ekonomiansvar ska ingå. De olika delarnas omfattning kan variera beroende på verksamhetens behov.



UMEÅ UNIVERSITET

Omfattning: Kan variera utifrån verksamhetens behov, dock är chefsuppgifterna alltid mindre än femtio procent.

Övriga uppdrag

Utgångspunkten för övriga uppdrag är att uppdragstillägg inte utgår utan arbetsuppgifter och prestation belönas i årlig löneöversyn. Detta förutsätter att uppdraget kan anses ingå inom ramen för anställningsavtalet och inom arbetstagarens anställningsskyldighet. Exempel på sådana uppdrag som kan ingå i en anställning och inte per automatik är berättigat till lönetillägg, är t.ex. samordningsansvar eller vissa arbetsledande uppgifter.

I *undantagsfall* kan det finnas skäl att för uppdrag med ökat ansvar, besluta om uppdragstillägg. Grundlön, grad av ansvar, delegation och arbetsuppgifternas komplexitet ska alltid beaktas innan det beslutas om uppdragstillägg.

Signature page

This document has been electronically signed
using eduSign.

eduSign