

-

Tidsbegränsat förordnande för verksamhetschefer (läkare) och 1:a linjens chefer (läkare) inom landstinget i Jönköpings län

Chefskap/ledarskap i landstinget är tidsbegränsat. Olika faser i landstingets utveckling kräver olika typer av ledare.

Tidsbegränsat förordnande gör det möjligt att under skilda faser i yrkeslivet växla mellan olika chefsjobb och även mellan chefskap och andra arbetsuppgifter. Inom landstinget betraktas det som ett sätt att upprätthålla och utveckla specialistkunskaper.

Tidsbegränsat förordnande innebär

att nyanställda chefer erbjuds

- en garanterad tillsvidareanställning inom sin yrkesprofession
- ett förordnande som chef på fyra år

Vid utnämning till/anställning som chef lönesätts denne i sin chefsbefattning med en ”totallön” utan tillägg. Lönesättning ska ske efter följande modell.

Grundläggande kriterier

- ⇒ antal underställda totalt
- ⇒ antal yrkeskategorier
- ⇒ antal direkt underställda chefer
- ⇒ budget/omsättning med resultatansvar
- ⇒ komplexitet

Chefens utbildningsnivå, grundprofession och marknadsfaktorer påverkar också lönesättningen.

Anställningsförhållande

Chefer har i normalfallet tidsbegränsat förordnande med en grundanställning i botten. Normalt är förordnandetiden 4 år. Därefter görs en individuell överenskommelse om längden på förlängt förordnande.

Grundanställningen innebär en anställning inom den egna professionen på basenheten inom förvaltningsområdet, Landstinget i Jönköpings län. Inför ett förordnande ska överordnad chef informera om i vilken riktning verksamheten ska utvecklas och samtala om de krav/förväntningar på resultat som finns under det kommande förordnandet.

Under löpande förordnande ska medarbetarsamtal med motsvarande innehåll föras årligen. Då skall tidigare ingångna åtaganden utvärderas och eventuellt omformuleras.

Senast tre månader före ett förordnandes utgång utvärderas detta gemensamt och diskussion förs inför ett eventuellt omförordnande.

Avveckling

Vid regelbundna medarbetarsamtal ska det personliga chefskapet och ev fortsatt förordnande vara en självklar del.

Såväl arbetsgivaren som medarbetaren kan ta initiativ till avveckling. Dock ska överordnad chef senast tre månader innan förordnandet löper ut klargöra om förnyat förordnande kommer att erbjudas. Under avvecklingsperioden ska upprepade samtal ske och överenskomna insatser följas upp.

Alternativa karriär- och utvecklingsvägar för en avgående chef ska planeras i god tid och i samråd med berörd person. Den gemensamma nämnaren är tillvaratagande av medarbetarens kompetens och erfarenhet.

För att möjliggöra individuella lösningar kan olika inskolnings- och utbildningsinsatser vara nödvändiga. Dessa kan till exempel avse utveckling inom den egna professionen, fördjupning av viss specifik kompetens eller utbildning till andra yrkeskarriärer. Sådana åtgärder kan genomföras med lön under en period på normalt tre månader men vid längre förordnande upp till sex månader, åtgärderna sker efter förordnandets utgång och finansieras av respektive förvaltning.

Löneförmåner vid avslutning av verksamhetschefsuppdraget och återgång till grundanställningen

1. Lönen i grundanställningen räknas upp med det utfall (krontal) som verksamhetschefen erhållit vid löneöversynerna under sitt förordnande.
2. Därutöver gäller att verksamhetschef som återgår till grundanställningen behåller skillnaden mellan lönen i grundanställningen enligt pkt 1 och slutlönen som verksamhetschef med tio procent per helt antal tjänstgöringsår som verksamhetschef. Efter åtta års tjänstgöringstid som verksamhetschef bibehålles lönen från uppdraget som verksamhetschef i sin helhet.
3. Utifrån ovanstående skapas en ny ”totallöns” i grundanställningen. I lönesystemet dokumenteras detta (med en anmärkning) så att beräkningen av denna totallöns är spårbar.

Om återgång till grundanställning inte är aktuell sker en sedvanlig lönesättning vid tillsvidareanställning på annan tjänst.

Ovanstående skrivning avser endast tillsvidareanställd personal och inte vikariatsförordnande.