

# Handbok för fackligt förtroendevalda vid rekrytering av verksamhetschefer inom Region Örebro län

---

## Inledning

Denna handbok syftar till att ge lokala fackliga ombud ett stöd i rekryteringsprocessen av chefer inom Region Örebro län och är framtagen gemensamt av alla fack med verksamhet inom hälso- och sjukvården. Som facklig representant har du en viktig roll i att säkerställa att rekryteringen sker på ett schysst sätt. Utgångspunkten är att det är du som lokalt fackligt ombud som ska medverka och vid behov kan centralfackliga företrädare bistå i processen. I vissa lägen, till exempel vid sammanslagningar av verksamhetsområden, kan det dock vara en fördel om centralt fackliga deltar i stället.

## Roll och ansvar

Som lokalt fackligt ombud i rekryteringsprocessen har du bland annat följande uppgifter:

- Delta i rekryteringsgrupp och säkerställa att rekryteringsprocessen går rätt till.
- Företräda medlemmarnas intressen genom att bevaka att arbetsmiljö- och arbetsrättsliga aspekter beaktas.
- Granska kravprofilen för att säkerställa att den är saklig och inte diskriminerande.
- Delta vid intervjuer tillsammans med arbetsgivarens representanter.
- Följa upp och utvärdera rekryteringsprocessen efter att anställning har skett.
- Samarbeta med centralfackliga företrädare vid behov för att få stöd och vägledning i processen.

## Rekryteringsprocessen

Rekryteringsprocessen består av flera steg där det lokala fackliga ombudet ska vara involverat. Nedan följer en beskrivning av processen utifrån det fackliga deltagandet:

### 1. Analys och planering

- Få information om att en chefstillsättning ska ske.
- Bli inbjuden till rekryteringsgrupp.

### 2. Kravprofil och annonsering

- Granska kravprofilen (skickas ut per mejl) för att säkerställa att den är saklig och kompetensbaserad. Kom med synpunkter.
- Om man så önskar - delta i annonseringen genom att sprida annons i sociala medier och tipsa bra kandidater i sitt nätverk.

### 3. Urval och bedömning

- Få presenterat alla sökande (även de som inte kallats till intervju) med namn och kort beskrivning, kan ske i anslutning till intervjutillfället.

- Få presenterat vilka metoder som används vid testning.

#### 4. Intervjuer

- Delta i intervju av utvalda kandidater **tillsammans** med arbetsgivaren (undantagsvis kan detta ske med separata intervjuer för arbetsgivare och fackliga men vår uppfattning är att det blir bäst om man gör det ihop).
- Målet är att hålla en god ton och medverka till att det blir en så avspänd stämning som möjligt vid intervjuerna. Tänk på att det ofta är en väldigt pressad situation för den sökande!
- Exempel på frågor:
  - *Hur brukar andra beskriva dig?*
  - *När känner du dig som mest tillfreds i yrkeslivet?*
  - *När känner du dig obekvämt i yrkeslivet?*
  - *Vad är viktigt för dig i ditt ledarskap?*
  - *Hur vill du ha din feedback?*
  - *Hur är en bra chef, enligt dig?*
  - *Vad fick dig att söka det här jobbet? Varför vill du arbeta hos oss?*
  - *Beskriv din största prestation i yrkeslivet.*
  - *Beskriv ditt största misstag som chef/ledare.*
  - *Vilken av dina tidigare arbetsuppgifter har du tyckt mest om? Varför?*
  - *Hur hanterar du konflikter? Beskriv en situation då du lyckades väl.*
  - *Hur säkerställer du att dina chefer skapar och upprätthåller en positiv och hälsosam arbetsmiljö för sina team?*
  - *Kan du berätta om ett tillfälle där du har genomfört förändringar för att förbättra arbetsmiljön på din tidigare arbetsplats, och vilket resultat det gav?*
  - *Hur stödjer du dina chefer i att hantera stress, konflikter och balans mellan arbete och privatliv, både för sig själva och sina medarbetare?*
  - *Vilka frågor har du till oss?*
- Ta fackliga referenser! Detta är en mycket viktig del av processen som ibland ger mer än intervjuerna. Det är ofta lämpligt att, i anslutning till intervjun, fråga den sökande om när i tid det passar att ta referenser, ibland behöver personen först bestämma sig för om jobbet är aktuellt. Om det är en extern sökande kan vi centralfackliga bistå med kontaktuppgifter till fackliga i andra regioner.

#### 5. Avstämning, uppföljning och förhandling

- Rekryteringsgruppen har en avstämning efter genomförda intervjuer där alla får delge sin uppfattning och förorda kandidater.
  - Meddela centralfacklig från ditt förbund vad ni kommit fram till.
  - Formell förhandling enligt MBL sker i samverkansgrupp på områdesnivå (med ett separat förhandlingsprotokoll som ej ska ligga i protokollet för samverkansmötet). Vid oenighet från facklig part kan en skriftlig bilaga inlämnas som bifogas protokollet.
  - Utvärdering av rekryteringsprocessen – vad gick bra och vad kan förbättras? Sker på initiativ av rekryterare i form av ett utskick till deltagarna i rekryteringsgruppen.
-

Denna handbok ska fungera som ett stöd för att lokala fackliga ombud ska kunna bidra till en rättvis och välgrundad rekrytering av verksamhetschefer inom Region Örebro län. Vid behov kan centralfackliga företrädare bistå. Genom att följa dessa riktlinjer och principer kan vi tillsammans skapa en bättre arbetsmiljö och en starkare organisation.

## Deltagande fackförbund:

Vårdförbundet	SACO
Kommunal	Vision
Läkarförbundet	

## Arbetsgivarens beskrivning av rekryteringsprocessen



Region Örebro län

### Chefsstöd i rekryteringsprocess verksamhetschef specialiserad vård

