Sjukhusläkarna

Lathund till stöd för lokala fackliga ombud vid tillsättning av verksamhetschefer och högre chefstjänster

Denna skrift är tänkt att ge råd i det lokala fackliga arbetet vid chefstillsättningar inom ramen för samverkansavtal. I Medbestämmandelagens 11§ stadgas bland annat att arbetsgivaren på eget initiativ ska genomföra förhandling med de kollektivavtalsbärande arbetstagar-organisationerna innan beslut fattas om viktigare förändring av verksamheten - dit räknas chefstillsättningar.

INLEDNING

Läkarförbundets allmänna syn på läkare och chefskap inom hälso- och sjukvård

Sjukvården och läkemedelsindustrin är kunskapsintensiva verksamheter, som beror av engagerade och kunniga chefer. Många läkare har inflytande över arbetsledning och arbetsfördelning i sitt dagliga arbete som specialister – en bra bakgrund för chefsuppdrag. Läkarkåren har också en bred medicinsk kunskapsbas, som ger särskilt goda förutsättningar att leda på ett sätt som värnar patientsäker vård, medicinsk metod- och kvalitetsutveckling och effektiv kunskapsspridning.

För att få med läkarperspektivet i ledningen måste läkare vilja bli chefer. Läkarförbundet arbetar för att motivera och uppmuntra chefskap, och för att göra det till en naturlig och attraktiv karriärväg.

Läkarförbundet bejakar att man kombinerar chefskap på verksamhetsnivå och klinisk verksamhet.

INFÖR MÖTET

Uppdraget

Samsyn av vilket uppdrag chefen ska ha:

- Facket ska helst kunna påverka annonsens utformning.
- Diskutera eventuella oklarheter i annonsen.
- Vikten av branschkunskap i relation till aktuell tjänst?
- Förorda att personen har kvar sin grundanställning i sin profession, om tillämpligt
- Diskutera möjlighet till viss klinisk tjänstgöring inom tjänsten, om tillämpligt

Urvalsprocessen

Om det funnits flera alternativ:

- Hur har tjänsten annonserats och när?
- Vilka har sökt uppdraget?
- Arbetsgivaren bör få argumentera för urvalsprocessen, exempelvis sållning utan närmare granskning utifrån kravspecifikation.
- Är ansökningshandlingarna tillgängliga? (Observera tystnadsplikt om innehållet.)
- Arbetsgivaren kan ha ett färdigt förslag när denne kallar till förhandling, men detta förutsätter att man inte redan skrivit avtal.

Personens chefsegenskaper

- Personens erfarenheter av och kunskap i att utveckla och leda personal.
- Syn på och erfarenhet av kompetensutveckling/fortbildning. Exempel på sådant arbete i tidigare roller.
- Hur har personen i sitt ledarskap verkat för en god arbetsmiljö?
- Hur ser personen på att vara tillgänglig för medarbetarna i chefsrollen?
- Syn på hur man som chef bör agera vid samarbetsproblem, konflikter, ohälsa osv. Tidigare efterenhet, exempel på hur det hanterades.
- Hur agerar personen om man måste genomföra ett beslut som man vet inte kommer uppskattas av de anställda?

Personens syn på facket

- Personens syn på det fackliga arbetet. Vad har personen för tidigare erfarenheter?
- Hur var relationen med facket på den tidigare arbetsplatsen? Ge exempel på hur man samarbetade.

Formalia om protokollet

- Om arbetsgivaren vill fatta beslut: har läkarföreningen/den fackliga representanten tagit del av information i god tid och haft möjlighet att lämna synpunkter, yttra sig och lägga fram yrkanden?
- Om något särskilt viktigt uttrycks, efterfråga att det specifika uttalandet eller diskussionen protokollförs.
- Du kan alltid be om att få återkomma med svar på de frågor arbetsgivaren ställer. Du ska aldrig ge svar vid sittande bord om du är osäker.
- Var noga med att det protokollförs att läkarföreningen/den fackliga representanten är oenig med arbetsgivaren i beslutsfrågor som inte är i linje med fackets ståndpunkt. Om det inte framgår att man är oeniga är det svårt att driva frågan vidare.

MÖTET- INTERVJUN

- Eftersträva avspänd miljö och att intervjun genomförs i form av ett samtal snarare än förhör – gör att den intervjuade berättar om sig själv och ge mer ”ärliga svar” än ”rätt svar”.
- Avsatt tid är oftast cirka en timme och oftast gemensamt med övriga fackförbund
- Frågor om person kan med fördel kompletteras med om hur man hanterat vissa situationer med speciella förutsättningar.
    - Förbered dig ordentligt
    - Ställ öppna frågor, undvik ja/nej-frågor, låt personen berätta spontant
    - En grundregel: Prata 20 procent, lyssna 80 procent

Exempelfrågor – urval att plocka från

- Vilka är dina starkaste sidor?
- Vilka sidor skulle du vilja förbättra?
- Hur brukar andra beskriva dig?
- När känner du dig som mest tillfreds i yrkeslivet?
- När känner du dig obekväm i yrkeslivet?
- Hur stresstålig upplever du dig själv?
- Hur skulle du beskriva din ledarförmåga?
- Vad är viktigt för dig i ditt ledarskap?
- Vilka egenskaper tycker du är viktigast hos en god arbetskamrat?
- Hur vill du ha din feedback?
- Kan du ge exempel på en stressfylld situation du varit i och hur du hanterade den?
- Hur är en bra chef, enligt dig?
- Vad har du för karriärmål? Vad tror du att du gör om fem år?
- 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.
- Hur skulle din senaste chef beskriva dig?
- Vilken av dina tidigare arbetsuppgifter har du tyckt mest om? Varför?
- Vilken av dina tidigare arbetsuppgifter har du tyckt minst om?
- Hur skulle andra beskriva dig som chef och ledare?
- Hur samarbetar du med andra?
- Hur hanterar du konflikter? Beskriv en situation då du lyckades väl.
- Vilka styrkor respektive svagheter har du som ledare?
- Vilka frågor har du till oss?