

Utkast - Prosessplan for etablering av hovedkontor og ledelse i det nye hovedsykehuset

Omstilling med bakgrunn i "virksomhetens forhold"

Aktivitet/milepæl/beslutning	Frist	Hvem	Utf.	Merknad
Bakgrunn/overordnet beslutning				Bakgrunnen angir at dette er en omstilling på grunn av virksomhetens forhold
Beslutning om ny struktur Helgelandssykehuset	27.1.20 5.2.20	Helseministeren HN RHF	x	Foretaksmøte HOD/HN RHF 27.1.20 Foretaksmøte HN RHF / HSYK 5.2.20
Vedtak om at begrepet hovedsykehus operasjonaliseres i konseptfasen	25.6.21	Styret HSYK	x	Vedtaks punkt 7, styresak 55-2021 i styret i Helgelandssykehuset HF
Vedtak om føringer, begrepsavklaring og avgrensing	29.9.21	Styret HN RHF	x	Vedtak i styresak 109-2021 i styret i Helse Nord RHF
Vedtak om at behandling av styringsdokument utsettes, og at innspill innarbeides; herunder framdriftsplan for etablering av hovedkontor og ledelse.	25.11.21	Styret HSYK	x	Vedtak i styresak 93-2021 i styret i Helgelandssykehuset
Vedtak av styringsdokument Nye HSYK	6.12.21 14.12.21	Styret i HSYK Styret HN RHF		For konseptfasens steg 1
Forarbeid				Det kan være nødvendig å gjennomføre flere av punktene under i flere omganger, knyttet til hva som kan gjøres i hvilken fase av prosjektet. Således vil denne planen kunne være en rullerende omstillingsplan.

Dialogmøte arbeidsgiver og arbeidstakerorg. staber	11.11.21	Organisasjonsdirektør Medisinsk direktør Relevante FTV'er	x	Innledende møte for å etablere dialogarena mellom arbeidsgiver og arbeidstaker stab- og støttefunksjoner. Innledende orientering om Nye Helgelandssykehuset knyttet til staber, herunder det vi vet og det vi ikke vet ang. etablering av "hovedkontor og ledelse"
Utarbeidelse av utkast til prosessplan	desember 2021	Organisasjonsstaben	x	Prosessplan følge alminnelige regler for omstilling. Må sees i sammenheng med senere omstilling av helsepersonell knyttet til Nye HSYK. Tilstrebe at HSYK-personell opplever lik tilnærming til omstilling jfr. HNs hovedprinsipper for omstilling.
Orientering i lederlinjen om utkast til prosessplan	desember 2021	Administrerende direktør Organisasjonsdirektør Medisinsk direktør	x	Informasjon om utkast til plan, og styrebehandling til berørte avdelinger: Sykehusledelsen 30.11.21 Stabsledermøtet 2.12.21 (inkl. ass. eiendomsdir.)
Dialog med tillitsvalgte og vernetjeneste om prosessplanen	desember 2021	Organisasjonsstaben	x	Informasjon om utkast til plan, og styrebehandling for tillitsvalgte som representerer mulig berørte ansatte og vernetjeneste for mulig berørte verneområder. Omstilling pga. virksomhetens forhold. Drøfting ivaretas i januar 2022, og planen justeres etter innspill i drøftingsmøte. Dialogmøte 2.12.21
Orientering foretakstillitsvalgte og foretaksverneombud	desember 2021	Organisasjonsstaben		Det er mange ansatte i stab som ikke er Sende ut orientering på mail 2.12.21 Muntlig orientering i FTV-møte 9.12.21

Vedtak av styringsdokument i HSYK styret	desember 2021	Styret HSYK		Styringsdokumentet vil være mandatet inn i det videre arbeidet; herunder henvisningene i styringsdokument til relevante vedtak samt denne planen.
Vedtak av styringsdokument i HN styret	desember 2021	Styret HN		Styringsdokumentet vil være mandatet inn i det videre arbeidet; herunder henvisningene i styringsdokument til relevante vedtak samt denne planen.
Forslag til etablering av arbeidsgruppe for omstillingsarbeidet = omstillingsutvalg	januar 2022	Organisasjonsstaben		Tillitsvalgte for mulige berørte ansatte involveres Vernetjeneste for mulig berørte verneområder involveres
Drøfting av deltakelse i omstillingsutvalg Drøfting av overordnet prosessplan for omstillingen	januar/februar 2022	HR Tillitsvalgte Vernetjeneste		Tillitsvalgte for mulige berørte ansatte Vernetjeneste for mulig berørte verneområder
Orientering foretakstillitsvalgte og foretaksverneombud	januar/februar 2022 deretter løpende	HR Foretakstillitsvalgte Foretaksverneombud		Som en del av fast orientering om Nye HSYK
Orientere AMU	januar/februar 2022 deretter løpende	Administrerende direktør		Som en del av fast orientering om Nye HSYK
Vedtak prosessplan for etablering av hovedkontor og ledelse	februar 2022	Administrerende direktør		Basert på utkast og innspill fra nevnte aktiviteter; - herunder hvorvidt det skal kjøres en egen prosess først hva gjelder ledere; dvs. samme prosess, men hvor en utvalgskrets håndteres før andre.

Gjennomgang for å skape felles forståelse av og innsikt i de lover, regler og avtaler som gjelder i slik omstilling	februar 2022	Omstillingsutvalg	Herunder: - rettigheter og plikter i arbeidslivet - arbeidsmiljølovens bestemmelser om omstilling - hovedavtale - omstillingsdokument i Helgelandssykehuset Se fane 2. Listen er ikke uttømmende.
Gjennomgang for å skape felles forståelse av og innsikt i de vedtak som er gjort, og som får betydning for saken	februar 2022	Omstillingsutvalg	Rammer og retninger gitt i; - Helseminister Bent Høies vedtak av 27.1.20 /Foretaksmøte HN RHF og HSYK 5.2.21 - vedtakspunkt 7, styresak 55-2021 i styret i Helgelandssykehuset HF (25. juni 2021) - vedtak i styresak 109-2021 i styret i Helse Nord RHF (29. september 2021) - vedtak i styresak 93-2021 i styret i Helgelandssykehuset (25.11.2021) - vedtak i styresak xx-2021 i styret i Helgelandssykehuset (6.12.2021) - vedtak i styresak xx-2021 i styret i HN
Grundig gjennomgang med lederlinje av gjeldende lover, regler og avtaler, samt de vedtak som er gjort	januar/februar 2022	Stabsledere Ledere andre berørte omr.	Formål å kunne gi god, forankret og lik informasjon til ansatte. Lederlinjen har et særskilt ansvar for å gi
Utarbeidelse av kommunikasjonsplan	januar/februar 2022	Omstillingsutvalg Kommunikasjonsavd Stabsledere Ledere andre berørte omr.	Herunder - faste informasjonsmøter for mulig berørte ansatte - orientering i dialogmøter med tillitsvalgte og vernetjeneste i stab- og støttetjenester

Endring av omstillingsdokument	1. halvår 2022	Organisasjonsstaben Foretakstillitsvalgte Foretaksledelse		Det må kjøres en egen prosess for å endre omstillingssdokumentet. Dette er laget i 2012, og tilpasset mindre omstillinger enn det som HSYK skal gjennom nå. Dokumentet blir et resultat av en egen prosess, og dokumentet lages også for å kunne brukes i senere omstilling av helsepersonell knyttet til Nye HSYK. HSYK-personell skal oppleve lik tilnærming til omstilling jfr. HNs hovedprinsipper for omstilling.
Vedtak omstillingsdokument	1. halvår 2022	Foretaksledelse		Etter drøfting med foretakstillitsvalgte
Vurdere om omstillingsutvalget er riktig sammensatt ut fra funn så langt	1. kvartal 2022	Administrerende direktør Omstillingsutvalg HR		Sikre at alle områder som blir berørt er representert.
Utarbeidelse av detaljert prosessplan basert på overstående; herunder:	Basert på funn/beslutninger over	Omstillingsutvalg		Inngangen i prosessen besluttes i samhandling med tillitsvalgte og vernetjeneste (omstillingsutvalget). Det tas forbehold om at omstillingsutvalget ber om at andre tiltak skal inn i prosessen/annen rekkefølge på prosessen. Detaljert prosessplan skal drøftes
Ressursbehov for gjennomføring				Interne ressurser (HR, komm, ledelse) Behov for eksterne ressurser/kapasitet/kompetanse (konsulent, juridisk, BHT)

Forslag til forutsetninger og avklaringer som må gjøres	Basert på funn/beslutninger over	Omstillingsutvalg		I hovedsak knyttet til HNs styresak 109-2021, hvor det kreves ytterligere detaljeringer og avklaringer av hva begrepsavklaringene betyr for prosessen, men det kan også være avklaringer vs. strategisk faglig utviklingsplan oa
Drøfting av forutsetninger og avklaringer som må gjøres	Basert på funn/beslutninger over	HR Tillitsvalgte Vernetjeneste		
Beslutning om forutsetninger og avklaringer som må gjøres	Basert på funn/beslutninger over	Administrerende direktør		
ROS-analyse arbeidsmiljø mm.	Basert på funn/beslutninger over	Omstillingsutvalg		ROS-analyse i tre dimensjoner: - Risiko for arbeidsmiljø (jfr. aml. §3-1) - Risiko for driften av sykehuset (interimfasen) - Risiko for gjennomføring av prosjektet Nye Helgelandssykehuset
Utarbeide tiltak basert på ROS-analyse	Basert på funn/beslutninger over	Omstillingsutvalg		
Drøfting ROS-analyse og tiltak	Basert på funn/beslutninger over	HR Tillitsvalgte Vernetjeneste		Herunder hva som skal gjennomføres i hvilken fase av prosjektet Nye Helgelandssykehuset, så langt det er mulig å vurdere på dette tidspunktet.
Beslutning ROS-analyse og tiltak	Basert på funn/beslutninger over	Arbeidsmiljøutvalg Administrerende direktør		Arbeidsmiljøutvalg: tiltak knyttet til arbeidsmiljø (aml. §3-1) Administrerende direktør: tiltak knyttet til beholde og rekruttere /prosjektets framdrift

Igangsettelse av tiltak basert på ROS-analyse	Basert på funn/beslutninger over	Lederlinjen staber Lederlinje andre berørte områder		
Forslag fra omstillingsutvalget om utvalgskriterier og utvalgskrets	Basert på funn/beslutninger over	Omstillingsutvalg		
Drøfting av utvalgskriterier og utvalgskrets	Basert på funn/beslutninger over	Organisasjonsstaben Tillitsvalgte Vernetjeneste		Herunder drøfte hvorvidt ulike utvalgskretser skal ha ulik framdriftsplan i neste fase.
Beslutning om utvalgskriterier og utvalgskrets	Basert på	Administrerende direktør		
Vurdering av hvilke konkrete endringer som ansees innenfor og utenfor arbeidsgivers styringsrett		Administrerende direktør Organisasjonstab Omstillingsutvalg		Overordnet vurdering - ikke på individnivå, og basert på de vedtak og funn som er gjort.
Beslutte om ulike utvalgskretser skal ha ulik framdriftsplan i neste fase	Basert på funn/beslutninger over	Administrerende direktør		Herunder om ledere eller gruppering av ledere skal ha annen framdriftsplan enn andre ansatte, samt andre hensyn som tilsier ulik framdrift. Vurdere hvilke omstillinger som hører inn i konseptfasen og hva som må komme senere.
Vedtak				Det kan være nødvendig å gjennomføre flere av punktene under i flere omganger, knyttet til hva som kan gjøres i hvilken fase av prosjektet. Således vil denne planen kunne være en rullerende omstillingsplan.
Omstillingsbeslutning gjøres	Basert på funn/beslutninger over	Administrerende direktør		Beslutter en helhetlig omstilling som innehar de avklaringer og kriterier som er nevnt over.
Kartlegging av ansatte og ledere basert på utvalgskrets og utvalgskriterier	Basert på funn/beslutninger over	HR Lederlinjen		

Individuell vurdering av ansatte og ledere basert på kartlegging	Basert på funn/beslutninger over	Omstillingsutvalg		Herunder virksomhetens fordel vs. ansattes evt. ulempe
Dialogmøter med ansatte (og deres tillitsvalgte eller annen bistand)	Basert på funn/beslutninger over	HR Nærmeste leder Tillitsvalgte		Hensikt å få ansatts innspill til saken - oppklaringer knyttet til kartleggingen - synspunkter på vurdering - oversikt over sosiale forhold som skal hensyntas
Beslutning knyttet til enkeltansatte basert på dialogmøtene	Basert på funn/beslutninger over	Omstillingsutvalg Lederlinje		I tett dialog med adm.dir. og på oppdrag fra adm.dir.
Utsendelse av endringsoppsigelsesbrev for ansatte i utvelgelseskrepsene som omstilles	Basert på funn/beslutninger over	HR Lederlinjen		Inkl. kompenserende tiltak/individuelle tiltak mm. Inkl. skriftliggjøre ihht. Helse Nord RHF saksgrunnlag om at <i>"det skal være tydelig kommunisert hvilken lokasjon stillinger tilhører, forventninger til tilstedeværelse ved hovedkontoret og andre lokasjoner, bruk av virtuelle løsninger og andre forhold av betydning for rekruttering."</i> I tett dialog med lederlinjen, slik at ansatte ivaretas (arbeidsmiljø/avklaringsbehov)
Tilbakemelding fra ansatte	Basert på funn/beslutninger over	ansatte		ansatte som mottar endringsoppsigelse
Prosess for de som avslår tilbudet	Basert på funn/beslutninger over	HR Lederlinjen		

Utsendelse av avtaler for ansatte i utvelgelseskretsene som ikke omstilles	Basert på funn/beslutninger over	HR Lederlinjen		Skriftliggjøre ihht. Helse Nord RHF saksgrunnlagt om at <i>"det skal være tydelig kommunisert hvilken lokasjon stillinger tilhører, forventninger til tilstedeværelse ved hovedkontoret og andre lokasjoner, bruk av virtuelle løsninger og andre forhold av betydning for rekruttering."</i>
Gjennomføring	Basert på funn/beslutninger over	HR Lederlinjen		Praktiske aktiviteter knyttet til den fysiske omstillingen
Etterarbeid				Det kan være nødvendig å gjennomføre flere av punktene under i flere omganger, knyttet til hva som kan gjøres i hvilken fase av prosjektet. Således vil denne planen kunne være en rullerende omstillingsplan.
Ivaretagelse av personell	Basert på funn/beslutninger over	HR Lederlinjen		De som omstilles De som ikke omstilles
Evaluering av prosessen	Basert på funn/beslutninger over	Administrerende direktør Organisasjonsstaben Lederlinjen Tillitsvalgte Vernetjeneste Omstillingsutvalg		Forbedringsarbeid til senere omstilling