

Prosessplan for etablering av hovedkontor og ledelse i det nye hovedsykehuset

Omstilling med bakgrunn i "virksomhetens forhold"

Aktivitet/milepæl/beslutning	Frist	Hvem	Utf.	Merknad	Formål
Bakgrunn/overordnet beslutning				Bakgrunnen angir at dette er en omstilling på grunn av virksomhetens forhold	9.12.21: det er lagt inn en formålskolonne i dokumentet, som brukes på aktiviteter og beslutninger fra 9.12.21 og videre.
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 avgrensning	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	x x	For konseptfasens steg 1	
Forarbeid - steg 0 orientering og felles kunnskap	17.03.2022			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 Det er mange ansatte i stab som ikke er organisert. Det må derfor sikres at alle ansatte føler seg ivaretatt, og får informasjon. Informasjon gis gjennom nærmeste leder.	
Orientering foretakstillitsvalgte og foretaksverneombud	desember 2021	Organisasjonsstaben	x	Sende ut orientering på mail 2.12.21 Muntlig orientering i FTV-møte 9.12.21; v/AD - ingen særskilte spørsmål til denne planen.	
Vedtak av styringsdokument i HSYK styret	desember 2021	Styret HSYK	x	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	x	Styringsdokumentet vil være mandatet inn i det videre arbeidet; herunder henvisningene i styringsdokument til relevante vedtak samt denne planen.	
Forberedende møte	9.12.2021	Org.dir/repr. HR	x	Teamledere som org.dir. spærret med før styresak 6.12.21. Kort planlegging av oppstart av prosessen på nyåret 2022.	Å sikre rask og god oppstart så snart HN-styret har gjort sitt vedtak 15.12.21.
Planleggingsmøte i HR/org.stab	7.1.2022	Organisasjonsdirektør Teamleder HR	x	Teamledere HR, HR-sjef, org.direktør, utviklingssjef, jurist og rådgiver HR, samt komm.sjef.	Planlegging oppstart prosess, med hovedfokus på dialogmøter med ledere, tillitsvalgte og personalet. Disse møtene igjen skal ha som formål å ha samme informasjon om vedtakene som er gjort, om lover, regler og avtaler og om de neste stegene i prosessen.

Planleggingsmøte i HR/org.stab	26.1.2022	Organisasjonsdirektør Teamleder HR	x	Teamledere HR, HR-sjef, org.direktør, utviklingssjef, jurist og rådgiver HR, samt komm.sjef.	Planlegge orienteringsmøter, med dato, innhold og deltakelse
Dialog-/orienteringsmøter	Foretaksledelse/stabsledere 1.2. Tillitsvalgte staber 2.2. FTV/FTVO 9.2. Dialog org.stabsledere 3.2. Styret 22.2.	Foretaksledelse/stabsledere Tillitsvalgte staber, FTV	x	Planlegges som en møteserie, hvor viktig info kan være 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 styresak101-2021 i styret i Helgelandssykehuset (6.12.2021) - vedtak i styresak 165-2021 i styret i HN (14.12.2021) - Relevante kapitler i Strategisk faglig utviklingsplan, vedtatt i styret i HSYK (25.6.21) - foretaksmøter i denne anledning Lover, regler og avtaler: - rettigheter og plikter i arbeidslivet - arbeidsmiljølovens bestemmelser om omstilling - hovedavtale - omstillingsdokument i Helgelandssykehuset FTV skal være overordnet orientert. Tillitsvalgte stab (og evt. andre berørte) skal medvirke. Vernetjeneste må orienteres/involveres	For ledere og tillitsvalgte - etablere felles forståelse for bakgrunn og prosess. For personalet - gi god informasjon. (avklare med stabsledere)
Involvere vernetjeneste staber		HR		E.o, AMU 3.3.22 vedtok å opprette et eget verneområde med eget AMR i staber. Dette skal gjennomføres så raskt som mulig	Kunnskap om vedtak og prosess
Personalmøter staber	HR 14.2.22 Adm. 17.2.22 Øk. 21.2.22 Komm 28.3.22 Teamkoordinatorer i fagstab 16.2. fagstab dato 28.3.22	Organisasjonsstaben		Komm. staben har ikke behov for egen orientering, da de ansatte er godt kjent med saken gjennom arb.gr.	Kunnskap om vedtak og prosess
Orienterer AMU	e.o. møte 3.3.22 deretter løpende	Administrerende direktør HR	x	Ved oppstart av prosess, deretter som en del av fast orientering om Nye HSYK. Få innspill om ROS-analysene. (AMU har første møte i 2022 16.3.22, vurderer e.o. møte). AMU bes om å beslutte eget verneområde for staber, med eget AMR.	Etablere felles forståelse for bakgrunn og prosess.
Forslag til etablering av arbeidsgruppe for fase 1 - ROS-analyse og omfang omstilling	februar 2022	Organisasjonsstaben	x	Tillitsvalgte for mulige berørte ansatte involveres, og bør inngå i arbeidsgruppen. Vernetjeneste for mulig berørte verneområder involveres, og bør inngå i arbeidsgruppen. Be om 1-2 tillitsvalgte i møte 2.2.22.	Sikre korrekt deltakelse i arbeidsgruppe som kan ivareta steg 1.
Drøfting av deltakelse i arbeidsgruppe Drøfting av overordnet prosessplan, samt detaljplan for forarbeid steg 1	FTV 10.3.22 Staber 16.3.22	HR Tillitsvalgte staber FTV	x	FTV (overordnet plan) & Tillitsvalgte for mulige berørte ansatte (detaljert plan) FTV0 (overordnet plan) & Vernetjeneste for mulig berørte verneområder (detaljert plan) - vernetjenesten drøfter ikke, men på medlytt. Knyttet til "etablering av hovedkontor og ledelse" i første omstilling. Andre deltakere ved senere omstilling.	Ivareta drøftingsplikt ihht. hovedavtale.
Beslutning deltakelse i arbeidsgruppe for fase 1 Beslutning prosessplan overordnet og detaljplan forarbeid steg 1	mars 2022 (uke 12)	Organisasjonsdirektør	x	Knyttet til "etablering av hovedkontor og ledelse" Knyttet til "etablering av hovedkontor og ledelse" i første omstilling. Andre deltakere ved senere omstilling. Denne beslutningen fører til at man går inn i forarbeid steg 1	Ta beslutning som er avgjørende for oppstart av forarbeid steg 1

Innarbeide prosessplan i styringsdokument	innen mars 2022	Prosjektet Nye HSYK		Som bestilt av HN. Utføres av prosjektet	Svare opp bestilling fra HN i Styresak 165/21 HN RHF 15.12.21
Forarbeid - steg 1 ROS-analyse og omfang omstilling	01.10.2022			Det vil være behov for å gjennomføre prosessen i flere omganger, denne planen er nå i hovedsak knyttet opp mot "etablering av hovedkontor og ledelse", siden dette kommer først. Prosessen legger opp til likebehandling i alle prosesser som kommer, slik at den kan gjenbrukes.	
Fellesmøte arbeidsgruppe og tillitsvalgte staber	6.4.22 (tentativt)	arbeidsgruppe tillitsvalgte staber		Gjennomgang av plan for forarbeid steg 1, for å sikre god forståelse for hva denne fasen innebærer og hvordan vi fordeler arbeidsoppgaver.	Sikre kunnskap om prosessen.
Kalle inn til alle arbeidsgruppemøter	10.4.22	org.stab			Sikre medvirkning
Utarbeidelse av kommunikasjonsplan	30.4.22	Arbeidsgruppe Kommunikasjonsavd Stabsledere Ledere andre berørte omr.		Herunder - løpende orientering i foretaksledelsen - løpende orientering lederlinjen berørte ansatte - løpende orientering tillitsvalgte og vernetjeneste i stab- og støttetjenester - løpende informasjonsmøter for mulig berørte ansatte - løpende orientering FTV/FTVO - løpende orientering AMU (evt. relevante AMR) Møteplan settes opp og det kalles inn til alle orienteringsmøter Kommunikasjonsplan for KGO kan brukes som mal. Sikre klart språk.	Sikre god kommunikasjon rundt omstilling i Nye HSYK generelt, og i den første prosessen "etablering av hovedkontor og ledelse" spesielt.
Kalle inn til alle allmøter ref. komm.plan.	20.4.22	org.stab		Gjelder alle ansatte i stab/støtte	Sikre involvering og informasjon
Knytte til oss juridisk kompetanse	10.4.22	org.stab		Utover egne ressurser har vi behov for juridisk kompetanse både til å påpeke risiki i ROS analysen, tiltak og virkemidler. Budsjett er ikke avklart.	Sikre korrekt juridisk vurdering, samt å sikre at noen eksterne er med i vurderinger og innspill.
Beslutning om prosess for de som er på ledernivå 1 og 2 ang. arbeidssted knyttet til vedtakene om "etablering av hovedkontor og ledelse"	15.5.22	Administrerende direktør		Dvs: - AD, klinikk sjef ps.h.rus, org.dir. og eiendomsdir. har eldre arbeidsavtaler med konkret arb.sted - med.dir., klinikk sjef prehospital har arb.avtale med arbeidssted SSJ (det nye hovedkontoret) - klikksjefer somatikk har nye arb.avtaler hvor mulig endring av arbeidssted er omtalt. *drøfting av prosess m/tillitsvalgte *drøftingsmøter med den enkelte (jfr. aml) *drøfting av den helhetlige beslutningen m/tillitsvalgte *beslutning (AD) *gjennomføring og formidling/arbeidsavtale m/den enkelte	Avklare arbeidssted for ledernivå 1 og 2.
ROS-analyse arbeidsmiljø, drift og gjennomføring av prosjektet Nye HSYK	15.6.22	Arbeidsgruppe leder arbeidet		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	Sikre at vi oppfyller aml. §3-1, samt at vi sikrer drift og prosjektgjennomføring Nye HSYK.
Utarbeide forslag til tiltak basert på ROS-analyse	15.6.22	Arbeidsgruppe Stabsledere/tillitsvalgte berørte områder AMU		Herunder vurderer om det er funn/tiltak i ROS-analysen som krever ytterligere arbeid/aktivitet før man kan gå videre ROS-analyse og forslag til tiltak bør også forelegges sykehusledelsen og FTV for innspill.	Sikre at man har gått gjennom sannsynlighet og konsekvens, og laget tiltak for å redusere disse.
Drøfting ROS-analyse og tiltak	15.6.22	HR Tillitsvalgte berørte områder Vernetjeneste		Herunder hva som skal gjennomføres i hvilken fase av prosjektet Nye Helgelandssykehuset, så langt det er mulig å vurdere på dette tidspunktet. Herunder vurderer om det er funn/tiltak i ROS-analysen som krever ytterligere arbeid/aktivitet før man kan gå videre	Oppfylle drøftingsplikt og få innspill.
Beslutning ROS-analyse og tiltak	15.6.22	Arbeidsmiljøutvalg Administrerende direktør		Arbeidsmiljøutvalg: tiltak knyttet til arbeidsmiljø (aml. §3-1) Administrerende direktør: tiltak knyttet til beholde og rekruttere /prosjektets framdrift	Beslutte ROS-analysen
Vurdere om det er tiltak i ROS-analysen som krever ytterligere arbeid/detaljering før man kan gå videre til forslag og drøfting av prosessplan forarbeid steg 2.	15.6.22	Arbeidsgruppe Org.dir.			Det kan være tiltak i ROS-analysen som krever bearbeidelse før vi kan lage en plan for forarbeid steg 2. Sikre at vi går gjennom disse før drøfting/beslutning.

Utarbeide virkemidler som kan brukes i omstillingen (særlige tiltak for stab-/støtte)	15.6.22	HR Arbeidsgruppe		Se også generell prosess for generelle virkemidler.	Sikre at vi har virkemidler som demmer opp for risiko.
Vurdere omfang og utvalgskrets	15.6.22	Arbeidsgruppe		Basert på ROS-analyser og begrepsavklaringer	
Drøfte ROS-analysen	20.6.22	Stabsnivå			Oppfylle drøftingsplikt
Beslutte ROS-analysen	30.6.22	AD			Beslutte
Drøfte virkemidler	20.6.22	Stabsnivå			Oppfylle drøftingsplikt
Beslutte virkemidler	30.6.22	AD			Beslutte
Utarbeide et forslag til overordnet omstillingsvedtak - omfang, utvalgskrets og prosessplan forarbeid steg 2.	10.9.22	Arbeidsgruppe Org.dir. Godkj. av AD		Basert på innledende analyser, kommer omstillingsutvalget med forslag, org.dir. legger fram for drøfting, AD/styret beslutter	Sikre at vi har den kunnskap vi trenger for å gjøre et overordnet omstillingsvedtak.
Drøfting av overordnet beslutning om omstilling; at det evt, skal omstilles og med hvilket omfang og utvalgskrets.	15.9.22	Stabsnivå		Dette er drøfting før en overordnet beslutning om at man går inn i omstilling, overordnet omfang og at man går inn i forarbeid steg 2. Må vurderes hvilket nivå det skal drøftes på, evt. om det skal drøftes på to nivåer.	Oppfylle drøftingsplikt og få innspill til omstilling.
Overordnet beslutning om omstilling; at det evt, skal omstilles og med hvilket omfang og utvalgskrets.	1.10.22	Administrerende direktør evt. HSYK-styret		Hvem som tar omstillingsbeslutningen er trolig avh. av omfang/størrelse av beslutning. En beslutning her betyr at man går videre i forarbeid fase 2	Ta beslutning om omstilling og om neste steg
Forarbeid - steg 2 - omstilling					Forarbeid til eventuell omstilling
Sette et omstillingsutvalg, basert på funn og beslutninger så langt	Basert på funn/beslutninger over	Administrerende direktør Org.dir. HR Tillitsvalgte		Sikre at alle områder som blir berørt er representert.	
Utarbeidelse av detaljert prosessplan steg 2 basert på beslutning og omstillingsdokument; 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	
Tidsplan overordnet og detaljert for første aktiviteter	Basert på funn/beslutninger over				Sikre at vi har en oversiktlig og detaljert tidsplan som kan kommuniseres til ansatte og interessenter
Ressursbehov for gjennomføring	Basert på funn/beslutninger over			Interne ressurser (HR, komm, ledelse) Behov for eksterne ressurser/kapasitet/kompetanse (konsulent, juridisk, BHT)	Sikre ressurser
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			Oppfylle drøftingsplikt
Beslutning om forutsetninger og avklaringer som må gjøres	Basert på funn/beslutninger over	Administrerende direktør			Sikre videre løp
Igangsettelse av tiltak basert på ROS-analyse	Basert på funn/beslutninger over	Lederlinjen staber Lederlinje andre berørte områder			
Forslag fra omstillingsutvalget om utvalgsriterier og utvalgskrets	Basert på funn/beslutninger over	Omstillingsutvalg			
Drøfting av utvalgsriterier og utvalgskrets	Basert på funn/beslutninger over	Organisasjonsstaben Tillitsvalgte Vernetjeneste		Herunder drøfte hvorvidt ulike utvalgskretser skal ha ulik framdriftsplan i neste fase.	Oppfylle drøftingsplikt
Beslutning om utvalgsriterier og utvalgskrets	Basert på	Administrerende			

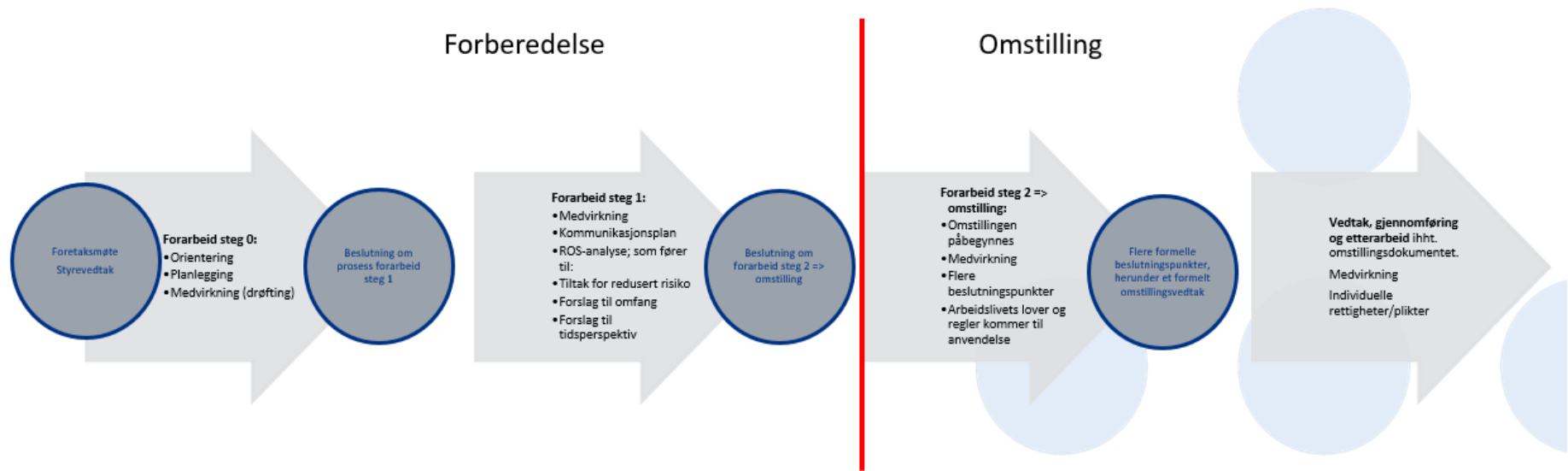
Vurdering av hvilke konkrete endringer som ansees innenfor og utenfor arbeidsgivers styringsrett	Basert på funn/beslutninger over	Administrerende direktør Organisasjonstab Omstillingsutvalg		Overordnet vurdering - ikke på individnivå, og basert på de vedtak og funn som er gjort.	
Beslutte om ulike utvalgskretser kan 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.	Beslutte og sikre framdrift til neste steg
Vedtak - omstilling				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.	Vedtak
Forslag til omstillingsbeslutning	Basert på funn/beslutninger over	Omstillingsutvalg Org.dir.		Omstillingsutvalget kommer med forslag, org.dir. legger fram for drøfting, AD/styret beslutter	
Drøfting av omstillingsbeslutning	Basert på funn/beslutninger over	Foretakstillitsvalgte/ Tillitsvalgte berørte omr.		Drøftingsnivå må avgjøres ut fra hva forslag til omstillingsbeslutning er. Alternativt nivå bør uansett involveres.	Oppfylle drøftingsplikten
Omstillingsbeslutning gjøres	Basert på funn/beslutninger over	Administrerende direktør /HSYK-styret		Beslutter en helhetlig omstilling som innehar de avklaringer og kriterier som er nevnt over. Hvem som tar omstillingsbeslutningen er trolig avh. av omfang/størrelse av beslutning. Beslutningen medfører at man går inn i gjennomføringsfasen.	Beslutte og sikre framdrift til neste steg
Gjennomføring - omstilling				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.	Gjennomføring
Kartlegging av ansatte og ledere basert på utvalgskrets og utvalgskriterier	Basert på funn/beslutninger over	HR Lederlinjen			Oppfylle kartleggingsplikt
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	Sikre informasjon til berørte
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 utvelgeskretsene 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 utvelgeskretsene som ikke omstilles	Basert på funn/beslutninger over	HR Lederlinjen		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> "	

Gjennomføring	Basert på funn/beslutninger over	HR Lederlinjen	Praktiske aktiviteter knyttet til den fysiske omstillingen	
Etterarbeid - omstilling			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.	Etterarbeid
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	

Prosessplan generelle forberedende aktiviteter

Aktiviteter som må på plass for alle typer omstilling som kan komme som følge av prosjektet Nye HSYK.

Aktivitet/milepæl/beslutning	Frist	Hvem	Utf.	Merknad	Formål
Forarbeid - steg 1 Generelle aktiviteter	01.10.2022			Proessen legger opp til likebehandling i alle prosesser som kommer, slik at det som utarbeides kan gjenbrukes.	
Vurdering av når det kan leveres på hvilke ansattgrupper som etter all sannsynlighet blir berørt og ikke blir berørt - ihht. vedtak HN 15.12.21	30.6.22	Administrerende direktør		jfr, vedtakspunkt 3 HN 15.12.21 Inkludert kommunikasjon til ledere, tillitsvalgte og ansatte knyttet til dette.	Sikre at dette blir vurdert mtp hvilket tidspunkt dette kan gjøres
Utarbeide generelle virkemidler som kan brukes i omstillinger knyttet til Nye HSYK	15.6.22	HR Arbeidsgruppe			Sikre at vi har virkemidler som demmer opp for risiko, og at virkemidlene i så stor grad som mulig kan brukes ved andre omstillinger knyttet til Nye HSYK:
Endring av omstillingsdokument, evt. andre avtaler med tillitsvalgte	1.10.22	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. Må også vurdere evt. virkemidler for ansatte som blir omstilt.	Sikre at disse generelle dokumentene er oppdaterte og kan brukes i alle omstillinger som evt. følger av prosjektet Nye HSYK
Drøfting av omstillingsdokument, og evt. andre relevante avtaler med tillitsvalgte	1.10.22	Foretakstillitsvalgte			Oppfylle drøftingsplikten
Vedtak omstillingsdokument, evt. andre relevante avtaler med tillitsvalgte	1.10.22	Foretaksledelse		Etter drøfting med foretakstillitsvalgte	



Normalt sett vil følgende lov- og avtalebestemmelser berøres under omstilling:

Arbeidsmiljøloven (aml):

- Kap.3: Virkemidler i arbeidsmiljøet
§ 3-1 Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid
- Kap.4: Krav til arbeidsmiljøet
§ 4-2 Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling
§ 4-6 Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne
- Kap.8: Informasjon og drøfting
§ 8-1 Plikt til informasjon og drøfting
§ 8-2 Gjennomføring av plikten til informasjon og drøfting
§ 8-3 Fortrolige opplysninger
- Kap. 14: Ansettelse
§ 14-2 Fortrinnsrett til ny ansettelse
§ 14-9 Midlertidig ansettelse
- Kap.15: Opphør av arbeidsforhold
§ 15-1 Drøfting før beslutning om oppsigelse
§ 15-2 Informasjon og drøftinger ved masseoppsigelser
§ 15-3 Oppsigelsesfrister
§ 15-7 Vern mot usakelig oppsigelse
- Kap.17: Tvister om arbeidsforhold
§ 17-3 Rett til å kreve forhandlinger

Hovedavtalen:

Del II, Kap. VII: Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

- § 28 Mål
- § 29 Organisering og gjennomføring
- § 30 Drøftelser om virksomhetens ordinære drift
- § 31 Drøftelser vedrørende omlegging av driften
- § 33 Brudd på bestemmelsene om informasjon og drøftelse
- § 36 Ansiennitet ved oppsigelse på grunn av innskrenkning