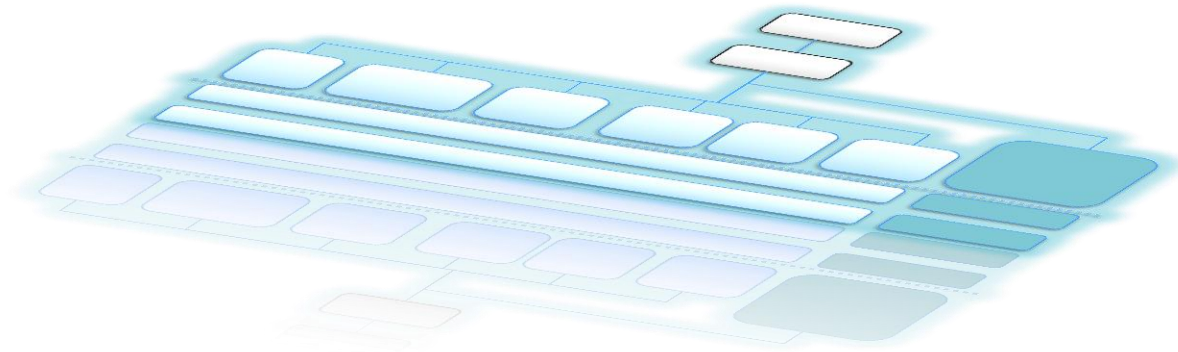


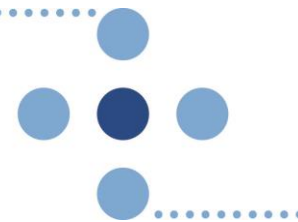
Organisasjonsutvikling

Helse Møre og Romsdal HF



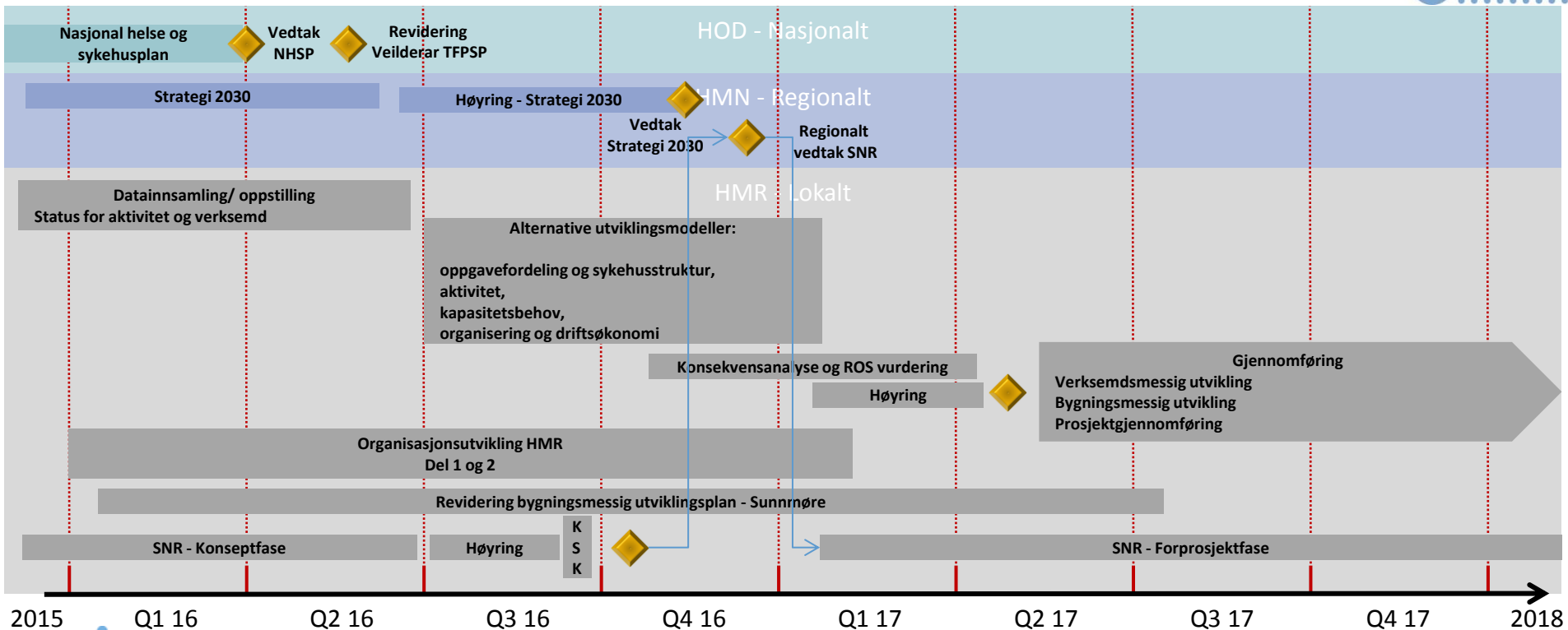
Avgjerdsgrunnlag OU del 1,
17. mars 2016

Grunnlag for OU i HMR

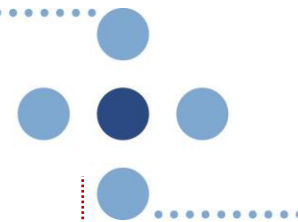


- Fusjonen mellom HNR og HSM – organisering 2011/2012.
- Organisasjonsevaluering HMR – Deloitte.
- AD si avgjerd om organisasjonsutvikling desember 2015.
- Høringsnotat/ hørings svar med frist 29. februar 2016.
- AML § 4-2. Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling
- Hovudavtalen: § 28 mål, og § 31 Drøftelser vedrørende omlegging av driften.
- Interne retningslinjer:
 - Rammeavtale for omstillingsprosesser - gjeldende for Helse Møre og Romsdal HF.
 - Retningslinjer for nedbemanning ved Helse Midt-Norge.

Tidsplan revidering Utviklingsplan HMR 2030



Organisasjonsutvikling - Helse Møre og Romsdal HF 2016-17.



Org. Evaluering
Deloitte

Del 1

Modellar nivå 1 og 2
- Høyringsnotat

Høyring

**Avgjerd
Overordna
struktur**

Ny leiargruppe

Del 2

Føresetnadar og kriteria
for vidare
organisasjonsutvikling

Aktuelle modellar nivå 3
og 4 - Høyringsnotat

Høyring

Førebuing og
tilrettelegging

**Avgjerd samla
organisasjonsstruktur**

**Iverksetting ny
organisering**

Q4 15

Q1 16

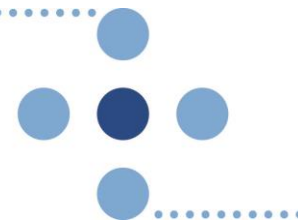
Q2 16

Q3 16

Q4 16

Q1 17

Mål og evalueringskriterier



Organisasjonsmodellen skal fremje:

Strategiske ambisjonar

- Sette helseføretaket i posisjon til å lukkast med samfunnsoppdraget
- Fokus på pasienten og pasientverdiprosessen, der sentralt verkemiddel er kontinuerleg forbetring gjennom fonying, forenkling og forbetring

Fag og kvalitet

- Likeverdig tilbod – redusere ulikskap
- Faglig forbetring og samordning
- Leverer kvalitet – felles standard
- Gode fagtilbod gjennom solide fagmiljø

Heilskap og samarbeid

- Samarbeid mellom sjukehus, klinikkar og administrative einingar
- Samarbeid og nettverksbygging

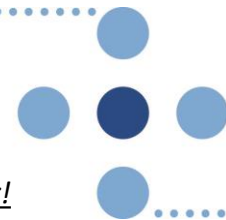
Leiing

- Ei leiargruppa som kontinuerleg forbetrar seg og som har tydelege mål innanfor «pasienten først» og «rammene er gitt»
- Sterk og samla leiargruppe - konsistens gjennom hele linja og som dreg i same retning
- Eit leiarskap som er tydelige på strategisk retning og mål
- Gode avgjerdsprosessar og gjennomføringskraft

Økonomi

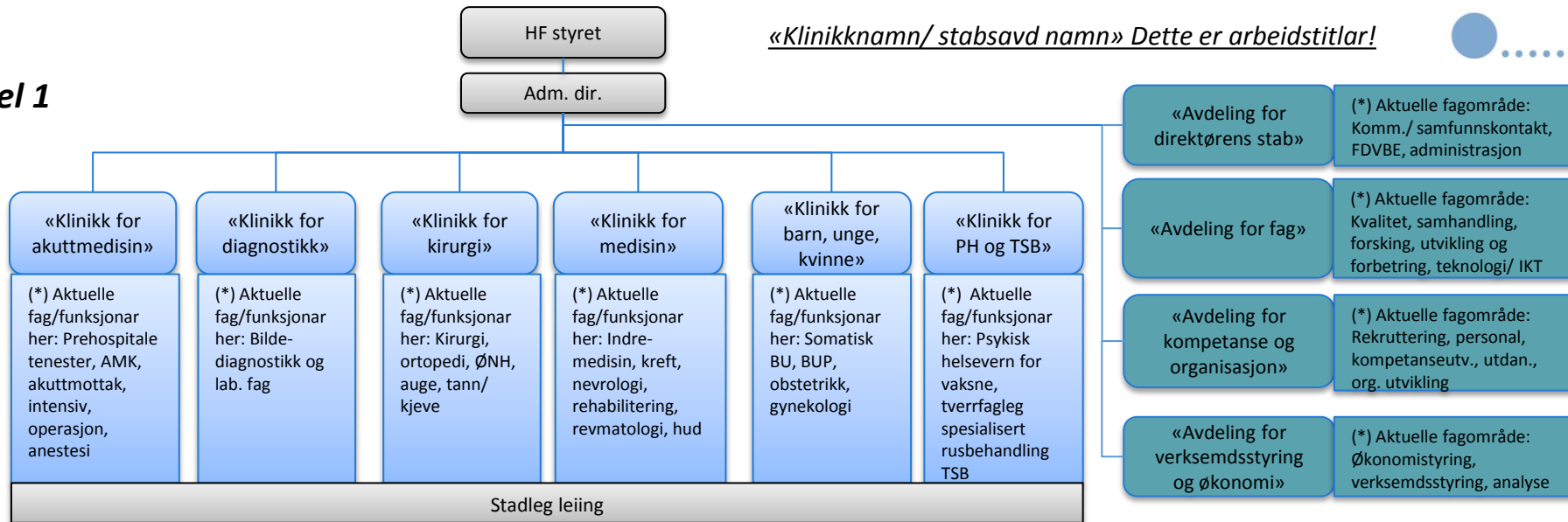
- Økonomisk berekraft og sikre handlingsrom
- Optimalisere daglig drift innanfor tildelte rammor

Tverrgående modell 1



«Klinikknamn/ stabsavd navn» Dette er arbeidstitlar!

Del 1



Del 2

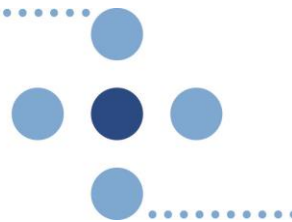
Avdelinger nivå 3

Avdelinger nivå 3

Seksjonar nivå 4

Seksjonar nivå 4

Grunngjeving for val av modell

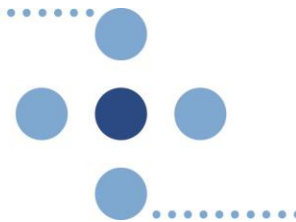


Vi er «*Helse Møre og Romsdal helseføretak*»!

Ei tverrgående organisering vert vurdert som betre for å legge til rette for:

- kunnskapsdeling og innretting mot beste praksis, noko som reduserer variasjon og som dermed styrkar kvaliteten i tilboda våre.
- Ei sterkare standardisering og einsretting av tilboda er viktig for å betre pasienttryggleik og utvikle og oppretthalde likeverdige tilbod.
- Eit samla ansvar pr. fagområde oppfattast som eit betre utgangspunkt for å disponere og fordele fagressursar uavhengig av lokalisering.
- Den tverrgående organiseringa byggjer også betre den fellesskapen som føretaket treng for å utvikle seg i tråd med samfunnsoppdraget.
- Erfaringane frå dei som har jobba slik over fleire år i føretaket er stort sett positive. Ein ser at det tar tid å få resultat, men gevinstane er merkbare både når det gjeld felles prosedyrar og fagutvikling, kvalitetsheving, utveksling av kompetanse og læring. Dette er element som er naudsynte for å skape eit likeverdig tilbod og ein felles kultur.
- Samstundes påkviler det adm. dir. og leiargruppa å sikre god stadleg leiing ved sjukehusa, på ein måte som gjev nærleik og opplevd lokal kunnskap.

Stadleg leiing

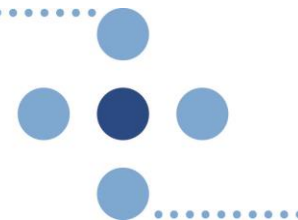


- Uttale:

«Innspill fra høringar i Nasjonal helse- og sykehusplan og ellers, viser at det er behov for stadleg ledelse ved sykehusene. Det er argumentert for viktigheten av god kommunikasjon og behov for nærhet til leder. Lovens krav til ledelse i helseforetakene er at det skal være enhetlig ledelse på alle nivåer for å ivareta klare ansvarsforhold. Vi støtter prinsippet om stadleg ledelse, slik det for eksempel er på Ringerike Sykehus i Vestre Viken. Det må tas hensyn til at sykehusene i Norge har ulik kompleksitet og størrelse.»

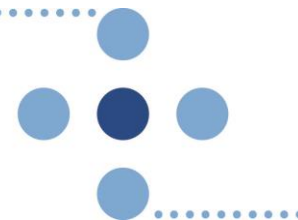
- Framlegget frå komiteen til stortinget er meir detaljert og tekstrikt. Det må arbeidast vidare med stadleg leiing i helse Møre og Romsdal , og utviklast gode løysingar for dette.

Ledelse - NHSP



- Komiteen mener det må stilles høyere og nye krav til ledelse i fremtidens helsetjeneste. Komiteen mener ledere må ha større oppmerksomhet på kvalitet og pasientsikkerhet, men også på å sikre helhetlige og gode pasientforløp på tvers av profesjoner, avdelinger, institusjoner og nivåer i helsetjenesten.

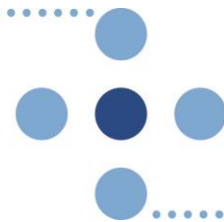
Forslag stedlig ledelse - NHSP



På denne bakgrunn fremmer komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Høyre, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti og Venstre, følgende forslag:

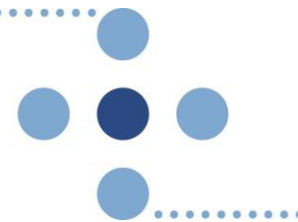
- «Stortinget ber regjeringen gjennom foretaksmøtet og/eller styringsdokumenter sørge for at stedlig ledelse blir hovedregelen ved norske sykehus.»
- Komiteen vil fremheve at førstelinjeledere i sykehus på mange måter er nøkkelen til bedre arbeidsmiljø, kultur og ledelse. Førstelinjeledere leder møtet mellom pasient og behandler, har ansvaret for å omsette det politiske budskapet til praksis, og styrer på mange måter økonomi og kvaliteten som leveres. Komiteen mener dette ledernivået bør løftes frem.

Nivå 2 leiarar – dagens leiargruppe



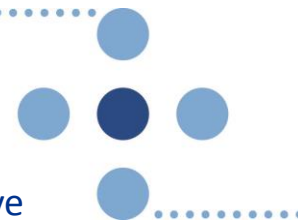
- Alle leiarar på nivå 2 (klinikksjefar og stabsdirektørar/sjefar) held fram i sine stillingar med dagens ansvarsområde inntil noko anna er avtalt.
- Leiargruppa sine aktivitetar, møter og avtalar held også fram som planlagt.
- Ny leiargruppe ser ein føre seg er klar i løpet av april/mai.
- Midlertidige tiltak for å sikre overgangen mellom organisasjonsmodellane vedkomande leiarstillingar og ansvar, vil også bli utarbeida.
- Prosessen med omstilling av leiarar på nivå 2, vil adm. dir. kome attende med ytterlegare opplysningar om.

Nye leiarstillingar nivå 2 - HMR



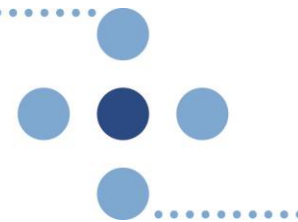
	Klinikk/ stabsavdeling (Arbeidstitlar)	Stillingsnamn (arbeidstitlar)
1	<i>Klinikk for akuttmedisin</i>	<i>Klinikksjef akuttmedisin</i>
2	<i>Klinikk for diagnostikk</i>	<i>Klinikksjef diagnostikk</i>
3	<i>Klinikk for kirurgi</i>	<i>Klinikksjef kirurgi</i>
4	<i>Klinikk for medisin</i>	<i>Klinikksjef medisin</i>
5	<i>Klinikk for barn, unge, kvinne</i>	<i>Klinikksjef barn, unge og kvinne</i>
6	<i>Klinikk for PH og TSB</i>	<i>Klinikksjef PH og TSB</i>
7	<i>Avdeling for direktørens stab</i>	<i>Ass. dir./ stabsdirektør</i>
8	<i>Avdeling for fag</i>	<i>Fagdirektør</i>
9	<i>Avdeling for kompetanse og organisasjon</i>	<i>Kompetanse og organisasjonsdirektør</i>
10	<i>Avdeling for verksemdsstyring og økonomi</i>	<i>Verksemds og økonomidirektør</i>

Juridiske forhold (1/2)



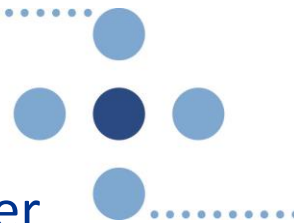
- Valt organisasjonsmodell leiarnivå 1 og 2, medfører at det i hovudsak vert oppretta nye og færre leiarstillingar på nivå 2, med større ansvarsområde og leiaransvar samanlikna med i dag. Eit fleirtal av dagens leiarstillingar er vesentleg endra og ikkje å gjenfinne i valt modell.
- Omorganiseringa betyr at dei aktuelle leiarstillingane fell bort og at det vil verte gjennomført ordinære tilsettingsprosessar for å tilsette i dei nye leiarstillingane.
- Kvar enkelt få høve til å søkje på dei stillingane som no vert oppretta og bli vurdert på lik linje med andre søkjarar.
- Det kan bli framsett krav om at det ikkje føreligg vesentlige endringar av stillingar. Det må derfor på eit tidleg stadium bli gjort ei konkret vurdering av kvar enkelt leiarstilling på nivå 2 for å sjå om stillinga kvalitativt er annleis. På noverande tidspunkt føreligg det ei vurdering på at ingen av dei noverande leiarstillingane på nivå 2 er å finne igjen i ny struktur.
- Det blir arbeidd aktivt med å kunne tilby den enkelte leiar ei anna passande stilling i verksemda i tråd med arbeidsmiljølova sine bestemmingar der det er mogeleg.
- Adm. dir. vil avgjere om nivå 2 leiarstillingane skal utlysast kun internt, eller både internt og eksternt, etter kartleggingsamtalane/ drøftingsmøta med dagens nivå 2 leiarar i månadsskifte mars/april.

Juridiske forhold (2/2)



- Det blir arbeidd aktivt med å kunne tilby den enkelte leiar ei anna passende stilling i verksemda i tråd med arbeidsmiljølova sine bestemningar der det er mogeleg.
- Ei anna passende stilling vil i utgangspunktet seie ei stilling som innhalds- og lønsmessige vil vere mest mogeleg lik den noverande stillinga.
- Dersom dei leiarane dette gjeld ikkje ønskjer å akseptere overgangen til ei anna passende stilling eller ein ikkje finn å kunne tilby ei slik stilling, vil dei bli vurdert sagt opp frå si noverande stilling i verksemda.
- Ei slik oppseiing vil vere ei ordinær oppseiing grunngjeva i verksemdsmessige forhold.
- Føretaket vil også kunne gå til ein sokalla endringsoppseiing. Ei endringsoppseiing vil seie at ein seier opp den tilsette frå si noverande stilling på vanleg måte og samstundes tilbyr vedkomande ei ny stilling i føretaket, sjølv om den stilling ikkje fult ut passar til å bli karakterisert som ei passende stilling.

Samarbeid tillitsvalte

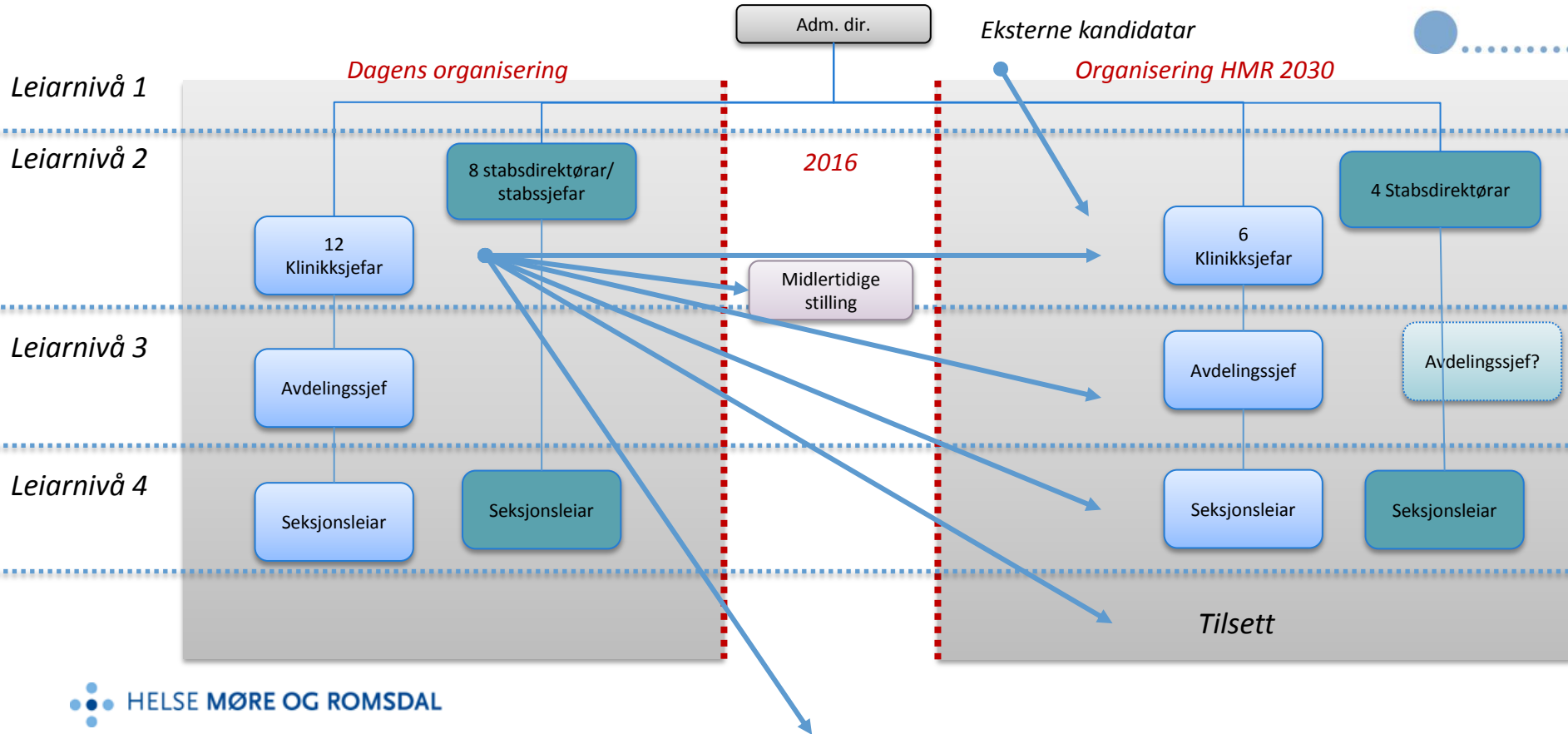
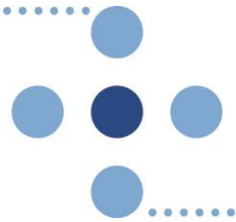


- Administrerende direktør har i samsvar med gjeldande lover og avtaleverk løpande drøfta omstillingsprosessen med dei tillitsvalte.
- Slik samtalar er også viktige og naudsynte for vidare arbeid med å implementere vald modell.
- Administrerende direktør vil halde fram med eit løpande samarbeid med dei tillitsvalte, og drøfte høve av betyding for den tilsette sitt vidare arbeidsforhold.
- Mellom anna vil det verte utarbeida nye organisasjons- og bemanningsplanar som skal leggast fram for arbeidstakarane sine tillitsvalte. Dei tillitsvalte sine synspunkt takast med vidare i vurderingar og avgjerder.

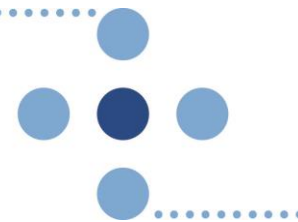
Midlertidige stillingar

- Adm. dir. ser at leiarane i verksemda har mykje verdifull kunnskap og erfaring. Det er derfor ønskjeleg å nytte seg av denne kompetansen i ein overgangsperiode til ny leiargruppe og struktur fungerer føremålstenleg.
- Dette behovet er tidsavgrensa og av midlertidig karakter. Aktuelle leiarar vil derfor kunne få tilbod om midlertidig stilling ut 2016 for å sikre gode leiar og strukturovergangar.
- Dei midlertidige stillingane vil ikkje ligge på nivå 2, men som eit ledd under. Ein legg til grunn at tilbodet føreset aksept frå den enkelte leiar, men at tilbodet vil kunne gje tid til å finne andre stillingar i organisasjonen som gjev verdi for den tilsette og verksemda for øvrig.
- I påfølgande figur framstiller ein utviklinga frå dagens organisering gjennom 2016 som er overgangsåret og inn mot ny og framtidig organisering. Den viser også med piler kva utviklingsløp som kan tenkjast for dagens nivå 2 leiarar.

Alternative innplasseringar for nivå 2 leiarar



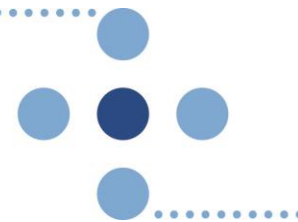
Tiltak i omstillinga



Jf. Rammeavtale for omstillingsprosesser i HMR:

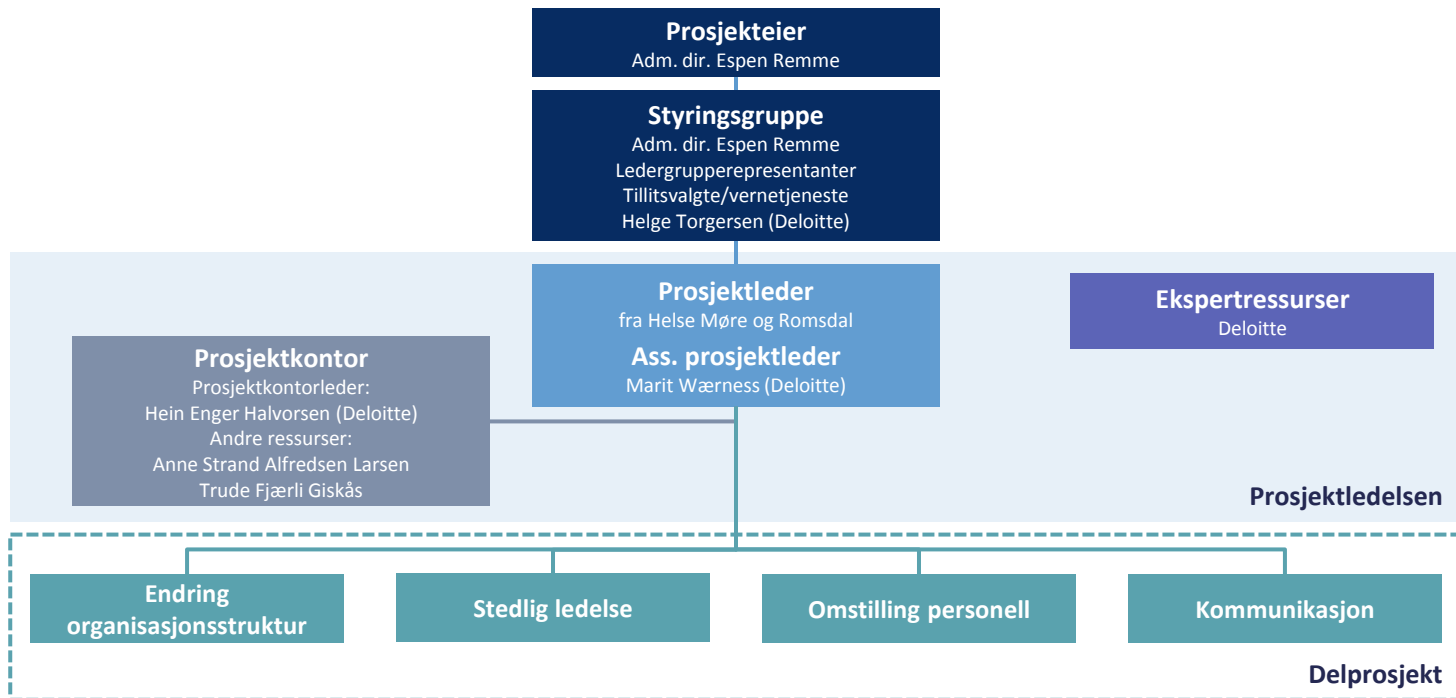
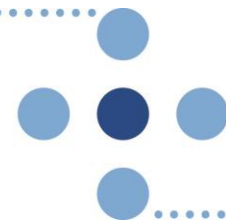
- Ny passende stilling
- Flytting
- Pendling
- Lønnstilskudd
- Kompetanseutvikling
- Sluttvederlag
- Studiestønad
- Overgang til anna verksemd HMN

Nivå 1 og 2 – tid og aktivitet

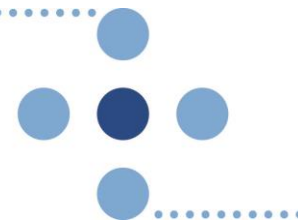


- Torsdag 3. mars – Leiargruppemøte
 - Konsekvensvurdering
 - «Premiss for leiarskap i HMR»
- 4., 7. og 8. mars – Individuell samtale med medlemmar av leiargruppa
 - Vurderingar av organisasjonsmodell
 - Utfordringar i «premiss for leiarskap»
 - Vurdering av eigen situasjon
- 17. mars avgjerd om modell
- 30., 31. mars og 1. april – Samtale med medlemmar i leiargruppa
 - Adm. dir. si avgjerd om organisasjonsmodell og konsekvensar
 - Ny vurdering av eigen situasjon - konsekvensar
 - Praktiske og juridiske spørsmål
- Ny leiargruppe vil kome saman i løpet av april.
- Utfordring: Ta vare på avdelingsleiarar og seksjonsleiarar.

Prosjektsekretariat OU HMR



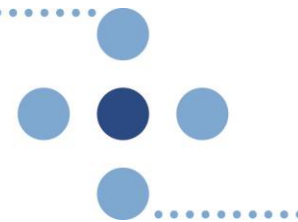
Sentrale milepæler i OU-prosjektet



	2016										2017
	mar	apr	mai	jun	jul	aug	sep	okt	nov	des	jan
Sentrale milepæler	◆ Beslutning struktur nivå 2	◆ Ny ledergruppe på plass		◆ Forslag organisering nivå 3 og 4	◆ Høring nivå 3 og 4	◆ Høringsfrist		◆ Beslutning nivå 3 og 4, inkl. stedlig ledelse	◆ Oppstart OU-funksjon		◆ Organisasjonsmodell iverksettes

Nr.	Hovedmilepæl	Dato
1	Beslutning om organisasjonsstruktur på nivå 2	14.03.2016
2	Ny ledergruppe på plass	01.05.2016
3	Forslag til organisering på nivå 3 og 4	27.06.2016
4	Høring av organisering på nivå 3 og 4	01.08.2016
5	Høringsfrist	29.08.2016
6	Beslutning om organisering på nivå 3 og 4, inkl. stedlig ledelse	01.10.2016
7	Oppstart OU-funksjon	01.11.2016
8	Iverksettelse organisasjonsmodell	02.01.2017

Drøftingsspørsmål tillitsvalte



- Synspunkt på AD sitt val av modell
- Synspunkt på framdriftsplan
- Oppretting av midlertidige stillingar i 2016
- Konsekvensar for tilsettingsforhold – Nivå 2?
 - Overtalligheit? Intern/ ekstern utlysing?
 - Konstituering?
- Prosjektorganisering av OU arbeidet