

Saksbehandler: diverse

STYRESAK 98-2008 REFERATSAKER

Møtedato: 23. september 2008

Vedlagt oversendes kopi av følgende:

1. Protokoll fra møte i revisjonskomiteen 14. mai 2008
2. Brev fra Alstadhaug kommune av 1. september 2008 med uttalelse fra møte i Alstadhaug eldreråd, den 19. august 2008 ad. utredning helseforetaket om sykehusstrukturen på Helgeland
3. Protokoll fra møte i Regionalt Brukerutvalg, den 5. september 2008
4. Brev fra konserntillitsvalgte og konsernverneombud i Helse Nord RHF av 11. september 2008 ad. implementering av omstillingsavtale og omstillingsavtale for Helse Sør-Øst RHF (som det vises til i brevet)

Styret for Helse Nord RHF inviteres til å fatte følgende vedtak:

Framlagte saker tas til orientering.

Bodø, den 12. september 2008

Lars Vorland
Adm. direktør

Saksbehandler:

STYRESAK 98-2008/1

**PROTOKOLL FRA MØTE I REVISJONSKOMITEEN
14. MAI 2008**

Møtedato: 23. september 2008

Se vedlagt kopi.

PROTOKOLL REVISJONSKOMITÉMØTE 14. MAI 2008

Revisjonskomiteen i Helse Nord RHF avholdt møte i lokalene til Helse Nord RHF i Bodø onsdag den 14. mai 2008 fra kl. 12.30 til kl. 13.45.

Til stede var:

Wenche Pedersen (leder)
Terje Olsen
Stig-Arild Stenersen (fastmøtende vararepresentant)

Forfall:

Inger-Lise Strøm

Fra internrevisjonen:

Tor Solbjørg (leder)
Lill Jensen

Følgende saker var til behandling:

18/08: Godkjenning av protokoll fra revisjonskomiteens møte 23.04.08
19/08: Revisjonsprosjekt om fullmaktsstrukturen i helseforetakene
20/08: Orientering fra internrevisjonen

SAK 18/08 GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA REVISJONSKOMITEENS MØTE 23.04.08

Utsendt protokollutkast ble godkjent.

SAK 19/08 REVISJONSPROSJEKT OM FULLMAKTSSTRUKTUREN I HELSEFORETAKENE

Internrevisjonen orienterte om fremdriften i revisjonsprosjektet, som skal være fullført slik at oppsummerende rapport kommer til behandling i Helse Nord RHF's styre den 18. juni.

Revisjonskomiteen tok redegjørelsen til orientering.

SAK 20/08 ORIENTERING FRA INTERNREVISJONEN

Det ble gitt en kort redegjørelse for fremdriften i revisjonsprosjektet om oppfølging av styrevedtak i foretaksgruppen. Det ble også orientert om en henvendelse fra Helse- og omsorgsdepartementet til Helse Nord RHF med spørsmål om internrevisjonen, med referanser til kontrollkomiteens årsrapport for 2007.

Revisjonskomiteen tok redegjørelsen til orientering.

Narvik, 26.08.08

Wenche Pedersen
Leder

Terje Olsen

Stig-Arild Stenersen

Saksbehandler:

STYRESAK 98-2008/2

**BREV FRA ALSTADHAUG KOMMUNE AV
1. SEPTEMBER 2008 MED UTTALELSE FRA MØTE I
ALSTHAUG ELDRERÅD, DEN 19. AUGUST 2008 AD.
UTREDNING HELSEFORETAKET OM
SYKEHUSSTRUKTUREN PÅ HELGELAND**

Møtedato: 23. september 2008

Se vedlagt kopi.

Helse Nord
Sjøgata 10
8038 BODØ

**Alstahaug
kommune**

HELSE NORD	RHF
200800335-26	
Journ.dato: 08 SEPT 2008	
304	
TGP	

Kopi: LHV, LIF, LP/RLB, HW-st
Gradering

Saksnr.	Arkivkode	Avd/Sek/Saksb	Dato
08/383-16	033	SEN/INF/LTH	01.09.2008

UTTALELSE FRA MØTE I ALSTAHAUG ELDRERÅD 19.08.2008
Vedr.: Uttalelse på utredning helseforetaket om sykehusstrukturen på Helgeland.

Vedlagt følger kopi av møtereferat i Alstahaug eldreråd, 19. aug. 2008

Med vennlig hilsen
Alstahaug kommune

Lillian Johnsen
Lillian Johnsen
sekretær

Kopi til: Helgelandssykehuset i Sandnessjøen og ordfører i Alstahaug kommune.

Brev, sakskorrespondanse og e-post til Alstahaug kommune, Rådhuset, bes ikke adressert til avdeling eller enkeltperson.

Postadresse Rådhuset 8805 SANDNESSJØEN	Besøksadresse Strandgt.52 SANDNESSJØEN	Telefon 75075010 Telefaks 75075001	E-postadresse post@alstahaug.kommune.no Hjemmeside www.alstahaug.kommune.no	Organisasjonsnummer NO 938 712 441 MVA
---	---	---	--	--

Alstahaug eldreråd har i møte 19. aug. 08 - vedtatt følgende:

- Brev fra eldrerådet i Sømna.

Leder refererte til sak fra eldrerådet i Sømna kommune:

” Uttalelse på utredning Helseforetaket om sykehusstrukturen på Helgeland.

Eldrerådet v/Gunnar Holand har fått tilsendt et eksemplar av Handlingsplan for intensivmedisin. Kapasitet og struktur i Helse Nord, utgitt av arbeidsgruppa 31.01.08. Saken ble diskutert og ordfører opplyste om at regionrådene er enig om å ta initiativ til å lage en helseplan for Sør-Helgeland. Ordføreren vil ta kontakt med kommunlege I ang. dette.

Vedtak: Sømna eldreråd vil uttale følgende:

1. Driftsdataanalysen for sykehuset i Mo i Rana og Sandnessjøen synes ikke i sammenligning å være relevant. Det er tatt for lite hensyn til kommunikasjoner, infrastruktur og bosettingsmønster. Det må være avgjørende viktig å vektlegge sjøkommunikasjonen langs de lange fjorder og kystlinjer og øyer på Henlelandskysten. Vinterstid vil helikoptertransport over fjellene til Mo ha kun 20% regularitet. I forhold til pasientgrunnlaget og de intensivmedisinske og akuttmedisinske behov må Sandnessjøen tillegges stauts som nivå 2 sykehus i fremtidig struktur.
2. Uttalelsen sendes til eldrerådene i Leirfjord, Dønna, Herøy, Træna, Lurøy, Rødøy, Alstahaug, Nesna, Vevelstad, Vega, Brønnøy, Bindal, samt Sør-Helgeland Regionråd, overlege Bjørn Haug, Helgelandssykehuset i Sandnessjøen og Helgeland Rehabilitering v/Hilda Wågan.

Sømna eldreråd ber kommunene om å engasjere seg i denne viktige saken!”

Forslag til vedtak: Alstahaug eldreråd slutter seg til uttalelsen fra Sømna eldreråd og viser til uttalelse fra folkemøte i Sandnessjøen ang. sykehus-strukturen.

Vedtak: Enstemmig vedtatt.

Kopi av vedtaket sendes Helse Nord, Helgelandssykehuset i Sandnessjøen og ordfører i Alstahaug kommune.

Saksbehandler:

STYRESAK 98-2008/3

**PROTOKOLL FRA MØTE I REGIONALT
BRUKERUTVALG, DEN 5. SEPTEMBER 2008**

Møtedato: 23. september 2008

Se vedlagt kopi.

REGIONALT BRUKERUTVALG – PROTOKOLL FRA MØTE 05. 09.2008

Regionalt brukerutvalg avholdt møte i Helse Nord RHF`s lokaler
5. september 2008 kl. 09.00 – 14.00

Til stede:

Sissel B. Jensen, FFO
Mildrid Pedersen, FFO
Ragnvald Mortensen, FFO
Asle Sletten, FFO
Arnfinn Sarilla, FFO
Halgeir Holthe, SAFO
Ernly Eriksen, SAFO
Turid Gaarder, Fylkeskommunale eldreråd
Ragnar Moan, RIO Nord

Forfall:

Samuel Anders Guttorm, Fylkeskommunale eldreråd

Ikke møtt:

Vara Oddmund Soleng, Fylkeskommunale eldreråd.

Saksliste:

Sak 32 / 2008 Godkjenning og innkalling av saksliste

Sak 33 / 2008 Godkjenning av protokoll fra møte i regionalt brukerutvalg 28.05.08

Sak 34 / 2008 Godkjenning av protokoll fra møte i arbeidsutvalget i RBU 28.08.08

Sak 35 / 2008 Styresaker

Sak 36 / 2008 Plan for brukervedvirkning

Sak 37 / 2008 Tilskudd til brukerorganisasjonene – høring

Sak 38 / 2008 Referat og orienteringer

Sak 39 / 2008 Eventuelt

Sak 32 / 2008 Godkjenning og innkalling av sakliste

Ønske om senere start / slutt ca. kl. 10.30 – 16.00

VEDTAK: Innkalling og sakliste godkjent.

Sak 33 / 2008 Godkjenning av protokoll fra møte i Regionalt brukerutvalg 28.05.08

Står under eventuelt: vikarierende – skal være varierende.

VEDTAK: Godkjent

Sak 34 / 2008 Godkjenning av protokoll fra møte i arbeidsutvalget i RBU 28.08.08

RBU ber om at leder og nestleder i BU i HFene inviteres til neste møte. Rådgiver Martha Østbye Helse Sør- Øst inviteres til samme møte for informasjon om deres brukeropplæringsprogram.

VEDTAK: Godkjent.

Sak 35 / 2008 Styresaker

RBU ønsker å kunne få uttale seg i saker før styremøter, mellom saken er ferdig og styremøtet. Bør RBU legge sine møter til ca en uke før styremøtene?

Budsjett 2009:

Orientering ved Eieravdelingen Helse Nord RHF v/ Jann Georg Falch og Jan Petter Monsen

Styresak 18 juni 2008: fastsetter investeringsramme, resultatkrav. Kjører budsjettmøter med HFene.

Styresak 19.11.08 : endelige budsjetttrammer, bestilling til HFene.

Februar 2009 Konsolidering av budsjett.

Økning av budsjett til brukerorganisasjonene må leveres skriftlig. Vedtak fra RBU må eventuelt oversendes Helse Nord RHF i løpet av september.

VEDTAK:

RBU ber om at tilskuddet som fordeles til brukerorganisasjonene blir økt begrunnet i:

1. Tildeling i. h. t. folketall, jfr. øvrige regioner.
2. RBU planlegger økt møtefrekvens og også brukeropplæring av medlemmene i RBU for bedre ivaretagelse av oppgaven som brukerutvalg.

RBU ber om at det settes av økte midler til kjøp av flere rehabiliteringsplasser, da det i dag er uakseptable lange ventelister. Spesielt for de som faller utenom ”tilbake til arbeid”

RBU ber om styrking av Lærings- og mestringsentrene i regionen slik at folk i distrikt kan delta på lik linje med den øvrige befolkning.

Ambulansebåt Helgeland:

Orientering ved Fagavdelingen Helse Nord RHF v/ Trond Marius Elsbak

VEDTAK: RBU forventer at det legges vekt på universell utforming i forbindelse med planleggingen av ambulansebåtene

Pasienttransport – policy:

Orientering ved Eieravdelingen Helse Nord RHF v/ Einar Holand

VEDTAK: RBU er glad for at det tas tak i venteromsproblematikken, men en kafe-løsning er ikke det samme som en god venteromsløsning for pasientene. Jfr. policydokumentet.

I tillegg ble det orientert om:

Prosjekt polikliniske kontroller

Orientering ved Fagavdelingen Helse Nord RHF v/ Ingvild Røe

Se vedlagte foiler.

Konferanse 4. og 5. nov 08 lunsj til lunsj på SAS-hotellet, Tromsø

Alle interesserte kan komme. RBU invitert.

Prosjekt Enkeltoppgjør:

Orientering ved Eieravdelingen Helse Nord RHF v/ Einar Holand

Sissel B. Jensen sitter i Helse Nord RHF sin styringsgruppe.

Det oppfordres til å komme med innspill til prosjektet.

Kommende styresaker det ønskes orientering om i møte 6. nov. 2008.

- Omstillingsprosjektet Helgeland 20 min. innlegg
- Kronikersatsningen – oppfølging, 20 min. innlegg
- Pilotsykehus 20 min innlegg

Sak 36 / 2008 Plan for brukervedvirkning

Henvendelse fra brukerutvalget ved UNN Hf v/ leder Cathrin Carlyle:

VEDTAK:

1. Ledere og nestledere i HFenes brukerutvalg inviteres til møte med RBU 5. nov. 08. fra lunsj og til ca. kl. 16.00.

Saker

- brukeropplæring
- lokalsykehusprosjektet
- innhold brukerkonferansen 2009

2. Når det gjelder gjennomgående representasjon er dette et spørsmål som organisasjonene selv må ta stilling til.

AU vil sette Brukerprisen på dagsorden for utarbeidelse av kriterier etc. Deretter godkjenning i RBU nov. 08

Sak 37 / 2008 Tilskudd til brukerorganisasjonene – høring

VEDTAK: Regionalt brukerutvalg anbefaler å følge alternativ 1 for fordeling av tilskudd til brukerorganisasjonene i Helse Nord.

Det vises til skissert søknadsprosess og kriterier som er beskrevet i saken for alternativ 1 og 2. Disse anbefales fulgt. Klagefristen anbefales satt til 4 uker etter utsendelsesdato for vedtak om fordeling av midler.

Sak 38 / 2008 Referat og orienteringer

1. Endringer i sammensetningen av RBU
Tatt til orientering
2. Mail av 09.06.08 fra LFPS Nordland v/ Kristin Fredriksen i kopi til Helse Nord RHF
Tatt til orientering.
3. Brev fra landsforeningen for slagrammede i Nordland v/ Randi Nesje
Vedtak: Viser til sak 37 / 2008 Tilskudd til brukerorganisasjonene.

Sak 39 / 2008 Eventuelt

1. Regional brukerkonferanse 2009:
Vedtak: Regional brukerkonferanse 2009 berammes til 28 og 29. april 2009 i Bodø
2. Invitasjon, fra Helse- og omsorgsdepartementet, til seminar om oppdragsdokumentet 2009 den 13.og 14. oktober 2008 på Raumergården i nærheten av Gardermoen:
Vedtak: Regionalt brukerutvalg representeres ved Mildrid Pedersen, FFO.
3. Sak meldt fra Turid Gaarder, Fylkeskommunale eldreråd: Vil gjerne at vi diskuterer følgende under ”Eventuelt”: Helsesamarbeid. Pasientene må ikke lide for at kommunen og sykehuset krangler om hvem skal betale hva. Helseforetaket må kunne se kostnadene under ett, særlig når de totale utgiftene ved investering i løpet av kort tid er inntjent. Det må da kunne løses raskt når behovet for utplassering av tjenesten er tilstede.

Saken gjelder forsinket utplassering av dialysemaskin på Hamarøy grunnet uenighet mellom NLSH og Hamarøy kommune om ansvar for kostnader forbundet med utplasseringen.

Vedtak: RBU ber om at spesialisthelsetjenesten og primærhelsetjenesten utfører samhandling på en smidigere måte

Saksbehandler:

STYRESAK 98-2008/4

**BREV FRA KONSERNTILLITSVALGTE OG
KONSERNVERNEOMBUD I HELSE NORD RHF AV
11. SEPTEMBER 2008 AD. IMPLEMENTERING AV
OMSTILLINGSAVTALE OG OMSTILLINGSAVTALE
FOR HELSE SØR-ØST RHF (SOM DET VISES TIL I BREVET)**

Møtedato: 23. september 2008

Se vedlagt kopi.



KONSERN TILLITSVALGTE HELSE NORD RHF**Dato: 12. september 2008**

Det vises til samarbeidsmøte tirsdag, den 9. september 2008 mellom ledelsen i Helse Nord RHF, de konserntillitsvalgte og konsernverneombud.

KTV ber om at vi snarest avtaler ett felles møte hvor vi gjennomgår omstillingsavtalen som er fremforhandlet mellom tillitsvalgte og ledelse i Helse Sør-Øst. Denne avtalen er anbefalt implementert i alle RHF, og til nå har altså Helse Sør-Øst og Helse Midt Norge underskrevet denne. Vi ønsker derfor at dette møtet skal være starten på en prosess for å få implementert denne avtalen i Helse Nord.

Vi ser frem til å høre fra dere, og imøteser gjerne forslag til møtedato.

Vennlig hilsen
Konserntillitsvalgte Helse Nord

Margit Steinholt (sign.)
Akademikerne

Ann Mari Jenssen (sign.)
YS

Tove E. Svee (sign.)
SAN

Kirsti Jacobsen (sign.)
Unio

Kari B. Sandnes (sign.)
LO-stat

Omstillingsavtale for Helse Sør-Øst

Avtalen er inngått mellom Helse Sør-Øst RHF og arbeidstakerorganisasjonene Unio, LO, Akademikerne, YS og SAN.

Denne avtalen supplerer eksisterende lover og avtaler. Avtalen begrenser ikke de rettigheter eller plikter som er forankret i lover, forskrifter og det øvrige avtaleverk mellom arbeidsgiver og ansattes organisasjoner.

Del I Omstilling under trygghet

En forutsetning for å kunne effektivisere bruken av ressurser, er at de ansatte er motivert for og delaktige i alle omstillingsprosesser.

Et overordnet mål for personalpolitikken er å bruke disponible ressurser på en hensiktsmessig og effektiv måte, slik at de ansatte i størst mulig grad får oppgaver som er tilpasset deres kompetanse og at arbeidsoppgavene oppfattes som utfordrende og utviklende. Arbeidet må organiseres slik at både trivsel, helse, miljø og sikkerhet ivaretas.

Kartlegging av personalmessige forutsetninger og konsekvenser er således av avgjørende betydning for en vellykket omstilling. Ulike virkemidler som stimulerer til fortsatt innsats i aktivt arbeid må derfor tas i bruk, bl.a. ved bruk av ulike stimuleringsiltak med hovedvekt på etter- og videreutdanning.

Partene er enige om at omstillingsprosesser best gjennomføres i et forpliktende og tillitsfullt samarbeid mellom arbeidsgivers representanter og arbeidstakernes tillitsvalgte.

Dette innebærer blant annet:

- Et sett av prosedyrer som fastsettes etter drøftelser med arbeidstakerorganisasjonenes tillitsvalgte og en størst mulig felles forståelse av aktuelle virkemidler.
- Deltakerne må gis reell innflytelse. Det innebærer samtidig at deltakelse forplikter.
- Det må søkes etablert en felles oppfatning av hva som er dagens situasjon og av hva som er målet for omstillingene.
- Det er et stort behov for informasjon og formidling, på alle nivåer, blant annet for at det skal bli mulig å skape felles mål og sammenfallende virkelighetsoppfatning.

Gode omstillingsprosesser krever godt lederskap og ansvarlige tillitsvalgte på alle nivåer og vil kunne kreve økte ressurser i en overgangsfase.

Nødvendig planlegging og forarbeid er en forutsetning for en vellykket gjennomføring av omstillingsprosesser.

Det forutsettes at Helse Sør-Øst RHF bidrar til at man tar i bruk muligheter for å finne gode løsninger for de berørte ansatte innen hele foretaksgruppen.

Del II: Alminnelige bestemmelser

§ 1 Partenes oppfølgingsansvar.

Helse Sør-Øst RHF er ansvarlig for at denne avtalen blir gjort gjeldende for helseforetakene i Helse Sør-Øst.. Eiers oppfølging av omstillingsavtalen skjer i konsernets styringslinje overfor helseforetakene som har ansvaret for den videre utforming og operative gjennomføring av omstillingstiltak.

De konserntillitsvalgte oppfølging skjer via de foretakstillitsvalgte ved helseforetakene for samtlige organisasjoner tilknyttet de respektive organisasjoner som er part i denne avtale.

Avtalepartene kan underveis ta opp til vurdering avtalens virkemåte og praktisering.

§ 2 Grunnlag

Helse Sør-Øst står overfor betydelige omstillingsprosesser og omorganiseringer for å legge til rette for en bærekraftig og fremtidsrettet utvikling av en kvalitativt god spesialisthelsetjeneste i samsvar med eiers krav.

Videre vises til at Helse- og omsorgsdepartementet og organisasjonenes samarbeidsavtale slik den foreligger pr dato 31.1.08 har som sentralt tema at det tilrettelegges for gode rammebetingelser for omstilling og utvikling av helseforetakene.

§ 3 Formål

Denne avtalen skal bidra til ryddige endringsprosesser og en korrekt personalbehandling, ivareta arbeidsgivers behov for kontinuitet i arbeidsoppgaver og kompetanse, samt arbeidstakers behov for medvirkning og forutsigbarhet knyttet til forhold som berører egen arbeidsplass. Partene skal bidra til realisering av dette formål.

§ 4 Definisjoner

Med ansatte/arbeidstakerne menes her alle ansatte som har et ansettelsesforhold ved helseforetaket.

Med arbeidsgiver/virksomhet menes den enkelte juridiske enhet (helseforetak).

Med arbeidstakernes tillitsvalgte menes i denne avtalen tillitsvalgte i h.h.t partenes Hovedavtale.

§ 5 Varighet

Partene er enige om at det er hensiktsmessig til enhver tid å ha en velfungerende omstillingsavtale.

Avtalen gjelder fra 1. juli 2008 til 31. desember 2010. Dersom den ikke sies opp innen 3 – tre – måneder før utløpsdato gjelder den videre for ett år av gangen, med oppsigelsesfrist 3 – tre – måneder.

Del III: Medvirkning og informasjon

§ 6 Gjennomføring

For å sikre medvirkning etter denne avtalen skal helseforetakene bruke eksisterende, eller etablere hensiktsmessige samarbeidsarenaer med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Det skal etableres gode rutiner rundt de avtalte samarbeidsarenaene mellom ledelsen og de tillitsvalgte.

§ 7 Informasjonsplan

Arbeidsgiver har ansvar for å utarbeide en informasjonsplan. Informasjon skal gis på en måte som når frem til alle, ved bruk av både skriftlige og muntlige informasjonskanaler (for eksempel nyhetsskriv, intranett, kontaktmøter, allmøter m.m.). Det tas forbehold om fortrolig informasjon, som evt. må bearbeides før den bringes videre til arbeidstakerne, enten informasjonen kommer fra departementet, styret eller ledelsen.

§ 8 Linjeleders ansvar

Den enkelte leder med personalansvar har gjennom hele omstillingen plikt til å informere sine ansatte som gruppe - og den enkelte berørte ansatte spesielt - om forhold som berører organisasjonens oppgaver og arbeidstakerens stilling.

§ 9 Kartleggingssamtaler.

Omstillingsprosesser som er av vesentlig betydning skal understøttes ved konkret involvering av den enkelte ansatte.

Arbeidsgiver skal sørge for at alle arbeidstakere som blir berørt, får en særskilt individuell samtale (kartleggingssamtale).

Samtalen skal ha som siktemål å styrke arbeidsgivers og arbeidstakers gjensidige kunnskap om slike individuelle forhold som har betydning for den ansatte i tilknytning til den aktuelle endring, (relevant formal- og realkompetanse, tjenestetid i virksomheten, personlige og sosiale forhold, ønsker og behov relatert til arbeidsoppgaver og arbeidsvilkår m.m.). Arbeidsgiver utarbeider egen mal for slike samtaler i samarbeid med tillitsvalgte. Samtalene skal dokumenteres skriftlig på fastsatt skjema, som underskrives av arbeidsgiver og arbeidstaker.

Del IV Endringsprosesser

Ved omstillingsprosesser som forutsetter at det utarbeides nye organisasjons- og bemanningsplaner så skal disse planene så tidlig som mulig legges frem for

arbeidstakernes tillitsvalgte.

Organisasjonsplanene vil bl.a. omhandle lokalisering, struktur, hovedoppgaver og generelle krav til kompetanse. Bemanningsplanene vil bl.a. angi aktuelle arbeidsområder, tjenestesteder, type kompetanse og antall årsverk.

Det utarbeides også en prosedyre for innplassering av ansatte fra nåværende organisasjon til ny organisasjon. Denne prosedyren legges frem for arbeidstakernes tillitsvalgte til drøfting.

Del V Virkemidler

Det tilligger arbeidsgiver å bestemme hvilke virkemidler som er nødvendige for å nå de mål som er satt for de ulike omstillingsprosesser, samt hvem som evt. skal tilbys hvilket virkemiddel

Beslutninger fra arbeidsgiver om eventuelle konkrete virkemidler skal tas opp med arbeidstaker etter denne avtalen, og den ansatte det gjelder har i denne sammenheng rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen rådgiver. Partene er enige om at hver enkelt personaltilpasning må vurderes for seg.

Arbeidsgivers konkrete tilbud er en sak mellom leder og medarbeider. Dette skal gjøres til gjenstand for individuell avtale.

§ 10 Flytting - bolig kjøp/salg - økonomisk kompensasjon.

Flytting betyr i denne forbindelse at ansatte må flytte til nytt bosted i forbindelse med nytt arbeidssted.

I forbindelse med slik flytting kan det tilstås en kompensasjon begrenset oppad til kr. 80.000,- for nødvendige dokumenterte flytteutgifter m.v. mot definert bindingstid.

Ansatte gis velferdspermisjon med lønn i 3 dager ved flytting. I tillegg kan gis ekstra velferdspermisjon i forbindelse med visningsreise til aktuell bolig på det nye arbeids-/bostedet.

Arbeidstaker kan opptil et år gis hel eller delvis dekning av økte utgifter til barnepass for barn som flytter med.

§11 Pendling

Ved omstilling som medfører at en ansatt får nytt arbeidssted, skal nytt arbeidssted fremgå av oppdatert arbeidsavtale.

Ansatte som får betydelig økt arbeidsreise (fra hjem til nytt arbeidssted) kan vurderes innvilget særskilte tilrettelegginger.

For å ivareta dette vil følgende virkemidler være aktuelle:

- a) Tilsatte som ikke ønsker å skifte bopel, men ønsker å fortsette i stilling skal tilbys kompenserende og tilretteleggende tiltak.

Ved økt pendling (dag, uke, måned) forårsaket av omstillingsprosessen må regelverk som regulerer fjernarbeid, fleksitid og arbeidstid ses i sammenheng, slik at arbeidssituasjonen blir mest mulig hensiktsmessig både for den tilsatte og for virksomheten.

Arbeidsgiver vil generelt være positiv til å finne løsninger som både ansatte og ledelsen oppfatter som gode i forhold til fjernarbeid der hvor oppgavene ligger til rette for dette.

- b) Det skal legges til rette for IKT-tekniske løsninger som underbygger at medarbeiderne kan arbeide fra ulike steder og/eller mobile kontorer. Virkemidlene over kan også gis arbeidstakere som er tilsatt etter at vedtak om flytting er truffet, men før virksomheten geografisk er flyttet.

§ 12. Lønnstilskudd

For arbeidstakere som arbeidsgiver vurderer som sentrale i omstillingsprosessen og som det er nødvendig å beholde under avviklingsperioden eller å stimulere til å flytte med og som står i stilling mot avtalt bindingstid eller blir igjen under avvikling, kan få utbetalt et ekstra lønnstilskudd i inntil 3 år. Lønnstilskuddet gis som et midlertidig særskilt fastsatt kronetillegg, som utbetales helt eller delvis etterskuddsvis, alternativt studiepermisjon med lønn som avtales tatt ut når det passer for arbeidsgiver.

Videre forutsettes det at tillegg gis selektivt. Det forutsettes at det kan gis differensierte tillegg, og at kronetillegg skal gis etter en individuell vurdering. Lønnstilskuddet er ikke pensjonsgivende.

Omfang av bruk av denne ordningen skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte.

§ 13. Kompetanseutvikling

Som følge av endringsprosessen skal det lages en bemannings- og kompetanseplan for virksomheten. For at de som allerede er ansatt skal fylle de oppgaver og stillinger som virksomheten etter endringsprosessen skal ha, kan ansatte tilbys kompetansetiltak.

I forbindelse med slike kompetansetiltak gis permisjon full lønn i inntil 2 år, evet 2/3 lønn i inntil 3 år. Ved slik støtte kan det være aktuelt med bindingstid etter ferdig utdanning. De nærmere vilkår for bindingstid reguleres ved kontrakt.

Det kan også gis mulighet for ansatte til å tilpasse arbeidet til deltidsstudier. I så fall dekkes aktuelle studieavgifter.

§ 14. Sluttvederlag

Dersom alle øvrige virkemidler har blitt vurdert uten at man har funnet en omforent løsning, kan det tilbys sluttvederlag for å stimulere til bemanningsmessige tilpasninger der oppgaver eller roller blir borte. Eventuelt bruk av sluttvederlag skal drøftes med de tillitsvalgte.

Sluttvederlaget gis med et beløp som tilsvarer minimum lønn i 6 måneder. Etter en særskilt vurdering, bl.a. basert på alder og tjenestetid, kan sluttvederlag gis for en lengre periode inntil 12 måneder. I overnevnte sluttvederlag gjøres fratrukk av eventuell annen godtgjørelse og/eller lønn i ny stilling.

Sluttvederlag forutsetter at den tilsatte sier opp sin stilling selv. Dette innebærer at han/hun sier fra seg fortrinnsrett til ny stilling i virksomheten.

Sluttvederlaget kan betales ut som en engangssum.

Praktiseringen av ordningen med sluttvederlag drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte.

§ 15. Studiestønad ved avslutning av ansettelsesforhold.

Alternativt til sluttvederlag kan det tilbys studiestønad for å stimulere til bemanningstilpasning.

Kontrakt må inngås med den enkelte tilsatte med bakgrunn i den tilsattes oppsigelse og stillingsfratredelse. Dette virkemidlet innebærer at arbeidsgiver blir løst fra sitt arbeidsgiveransvar. Studiestønad kan også gis til andre hvis dette direkte kan løse en mulig overtallighet.

Avtale om studiestønad innebærer at den tilsatte selv må skaffe seg studieplass.

Studiestønad betales ut i månedlige rater.

Det må fremlegges dokumentasjon for gjennomførte studier.

Studiestønad innebærer at arbeidstakeren avslutter sitt arbeidsforhold i virksomheten.

Det skal derfor foretas et sluttoppgjør på vanlig måte i forhold til feriepengene osv.

§ 16. Overgang til annen virksomhet i Helse Sør-Øst.

Det kan oppstå situasjoner hvor det ikke fremkommer interne løsninger på overtallighet innen helseforetaket. Hvis et annet helseforetak har et rekrutteringsbehov skal det vurderes om arbeidsforholdet kan bli avløst av nytt arbeidsforhold i dette foretaket.

For å stimulere til denne type løsninger kan nåværende arbeidsgiver i særlige tilfeller dekke lønnsmidler i inntil 9 måneder for arbeidstaker som blir tilsatt.

Tilretteleggingen av slikt tilbud (inkl. eventuell overføring av midlertidige lønnsmidler) skjer på de vilkår de involverte arbeidsgivere avtaler. Det vises også til overenskomstens bestemmelser om omplassering og bibehold av stillingens lønn ved overgang til lavere lønnet stilling i ny virksomhet.

Hamar, 17. juni 2008

For
Helse Sør-Øst RHF:
representert ved administrerende direktør:



Bente Mikkelsen

For
arbeidstakerorganisasjonene
representert ved konserntillitsvalgte:

Kristen Brubakk

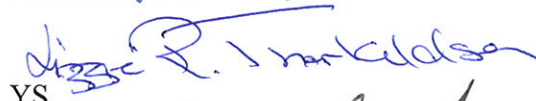
Unio



LO



Akademikerne



YS



SAN