



Projektdirektiv

Omställningsprocess HR - Strukturförändring

Direktivet är en överenskommelse mellan effektagare Anders Segebo och aktivitetsägare Helena Johansson om förutsättningarna för planeringsarbetet.

Verifieras genom programstyrgruppsbeslut.

1. Bakgrund och uppdrag

1.1 Bakgrund

Regionfullmäktige fattade i maj 2025 beslut om strukturförändringar inom sjukhusvården i Region Västernorrland. Genomförande av strukturförändringar hanteras genom ett program som bedrivs som ett förstärkt linjärbete. I programmet finns två projektområden med underliggande genomförandeprojekt: vård (17 projekt) samt stöd och service (ett projekt). Därutöver finns ett programövergripande projekt med aktiviteter som ska stödja och vara förutsättningsskapande för de två projektområdenas projekt. En av dessa aktiviteter handlar om "Omställningsprocess – HR" och beskrivs enligt följande i programplanen:

"Det behövs ett närvarande HR-stöd under hela den process som avser planering, genomförande och uppföljning efter genomförd förändring. Uppdraget är att tillse att respektive överföringsprojekt får det HR-stöd de behöver och att samordningen av omställningsprocesser kan vara effektiv. I förekommande fall kan även stöd behöva ges till verksamheter som är påverkade sekundärt av förändringarna."

I programplanen anges även att facklig samverkan för program och projekt ska genomföras i linjeorganisationen enligt gällande samverkansstruktur, dvs samverkan på den nivå i organisationen där beslut fattas.

1.2 Nuläge

Kopplat till arbetet med aktiviteten "Omställningsprocess – HR" finns i dagsläget en förändrings- och arbetsbristprocess (se bilaga 1) som är etablerad inom RVN. I denna process utgör HR-närstöd ett verksamhetsnära stöd till ansvarig chef som leder förändringen. HR-konsult ger stöd vid samverkan och förhandling enligt MBL samt centrala och lokala kollektivavtal genom hela processen; inför principbeslut, inför och under omställningsfas samt i en eventuellt avslutande arbetsbristprocess. Därutöver samordnar HR-konsult också operativt/administrativt stöd i processen avseende till exempel omplacering och turordning.

Uppdraget att vara ett närvarande HR-stöd under hela den process som avser planering, genomförande och uppföljning efter genomförd förändring överensstämmer i allt väsentligt med nuvarande uppdrag i enskilda processer. Därav tillkommer i denna del i princip inte några utökade uppdrag till HR-närstöd i förhållande till befintliga tjänster och arbetssätt. Det som skiljer är omfattningen av förändringsprocesserna och att berörda förvaltningar har uttryckt behov av fördjupat praktiskt stöd till chefer inför processens operativa genomförande, något som HR-närstöd kommer att leverera inom ramen för detta uppdrag.

1.3 Uppdraget

Uppdraget omfattar tillämpningen av förändrings- och arbetsbristprocessen inom ramen för programmet för strukturförändringar. Programdirektivet tydliggör att genomförandet är linjeorganisationens ansvar. Det innebär mer konkret att överordnade chefer har att säkerställa att deras underordnade chefer som leder förändringen har god kännedom om förändrings- och arbetsbristprocessens tillämpning inom programmet. HR liksom övriga stödfunktioner som exempelvis Kommunikation och Ekonomi utgör stöd inför och under processen. HR-närstöds uppdrag omfattar i huvudsak ett arbetsrättsligt sakkunnigt och samordnande stöd till linjens chefer inom ramen för förändrings- och arbetsbristprocessen.

Regiondirektören fattade i augusti i år beslut om vissa principer för samtliga berörda förvaltningar gällande omställning kopplad till hälso- och sjukvårdens strukturförändringar (se bilaga). Av beslutet framgår att förändringarna ska ske enligt gällande förändrings- och arbetsbristprocess, men att särskilda tillägg ska göras till processen. Det ingår i det generella uppdraget för HR-närstöd att bereda ett konkret förslag avseende dessa tillägg.

HR närstöds uppdrag omfattar i huvudsak ett arbetsrättsligt sakkunnigt och samordnande stöd till linjens chefer inom ramen för förändrings- och arbetsbristprocessen. I uppdraget ingår att upprätta ett nära samarbete med Kommunikation, där de båda enheterna har ett gemensamt ansvar att tillse att informationen kring själva omställningsprocessen är tydlig, korrekt och integreras med programmets kommunikationsplan.



Genomförande av uppdrag till HR-närstöd innefattar följande delar i den samlade processen, där planering och arbetssätt behöver förankras bland berörda chefer och hos samtliga berörda fackliga organisationer:

1. Stöd vid kartläggning av kompetensförsörjningsbehov

I uppdraget ingår att ge stöd vid inventering av framtida behov av kompetens i verksamheter. Arbetet ska ske i dialog med programägarna varefter HR-närstöd tar fram underlag/mall samt praktisk genomförandeplan för inventering inom berörda förvaltningar.

2. Stöd vid kartläggning av kompetens hos direkt berörda medarbetare inklusive intresseanmälan

I dialog med programägarna har HR-närstöd i uppdrag att ta fram underlag/mall samt praktisk genomförandeplan för kartläggningen inom berörda förvaltningar. Kartläggningen ska omfatta både kompetens och framtida önskemål hos medarbetarna. Den genomförs av chefer närmast ansvariga för berörda verksamheter/enheter och HR-närstöd ansvarar för sammanställning av underlagen. I uppdraget för HR-närstöd ingår även att planera för tillvägagångssättet gällande den senare matchningen mellan verksamheternas behov och medarbetares önskemål, så långt detta är möjligt.

3. Stöd vid förvaltningarnas framtagande av åtgärdsplan

I uppdraget ingår att ge stöd vid bedömningar av vilka åtgärder som behövs för att behålla och utveckla medarbetare som är direkt berörda av förändringarna. Med utgångspunkt i framtagna kompetenskartläggning ger HR-närstöd stöd i analys och förslag till åtgärder, för beslut hos respektive förvaltning.

4. Kartlägga och sammanställa möjligheter till extern finansiering för ovanstående åtgärdsförslag

Utifrån av förvaltningarna beslutade åtgärdsförslag, undersöker och presenterar HR-närstöd möjligheterna till extern finansiering. Stöd ska ges i att ansöka om externa medel enligt ovan och baserat på beslutade finansieringsalternativ, ansöker HR-närstöd om externa medel för finansiering för desamma.

5. Stöd i förändrings- och arbetsbristprocessen i respektive genomförandeprojekt



HR-närstöd ska ge stöd vid samverkan och förhandling enligt MBL genom samtliga i förändrings- och arbetsbristprocessen ingående faser; inför principbeslut, inför och under omställningsfas samt i en eventuellt avslutande arbetsbristprocess. Stödet ges utifrån arbetsrättslig lagstiftning samt tillämpliga centrala och lokala kollektivavtal. HR-närstöd samordnar också operativt/administrativt stöd avseende eventuella omplaceringsutredningar samt ger stöd till ansvarig chef som under omställningsfasen tar emot berörda medarbetares intresseanmälan i enlighet med för processen framtagna ordning. Nuvarande stöd kompletteras med ytterligare metod- och vägledningsstöd för chef till hjälp inför det praktiska genomförandet samt riktade utbildningsinsatser för berörda chefer.

6. Löpande samordning och återrapportering

I uppdraget ingår att samordna nödvändig kommunikation och kontakter avseende omställningsprocessen med myndigheter och andra externa parter såsom exempelvis Omställningsfonden, Arbetsförmedlingen och KPA pension.

I uppdraget ingår också att följa den fackliga samverkansprocessen samt samverka med skyddsombud och återrapportera samlad status till programstyrgruppen. Det senare förutsätter löpande kontakt och avstämning med berörda arbetsgivarrepresentanter och fackliga organisationer.

Utöver att vara föredragande i programstyrgruppen kan det vid behov också ingå i uppdraget att vara föredragande i politiska sammankomster ex vis HSN samt samverkansforum som CPAR och LPAR.

7. Samarbete med programorganisationen

I uppdraget ingår för HR-närstöd att tillsammans med programorganisationen framarbeta former för planerat och proaktivt samarbete i frågeställningar kopplade till uppdraget. Här ingår också ansvaret för att lyfta underlag för arbetsgivarpolitiska ställningstaganden som behöver hanteras i styrgruppen.

3. Kontaktpersoner och underlag

Effektägare: Anders Segebo

Aktivitetsägare/aktivitetsledare: Helena Johansson

Styrgrupp: Programstyrgruppen

Underlag, beteckning etc
Bilaga 1: Förändring- och arbetsbristprocess

4 Krav och önskemål

Mål	Beskrivning	Prioritet
Resultat	Genomförande av uppdrag enligt pkt 1.2	0,4
Tidpunkt	November 2025 till december 2027	0,4
Kostnad	Medarbetarnas deltagande sker inom ramen för ordinarie tjänst, undantaget två extra samordningsresurs där medel äskats från regionstyrelsen oförutsedda kostnader.	0,2

5 Tid och resurser för arbetet

Start och slut för arbete, datum	Start: 25 november 2025 Slut: 31 december 2027
Avstämningpunkter, datum	Avstämning av projektens arbete med förändring- och arbetsbristprocess ingår i projektens statusrapportering vid



	programstyrgruppens månatliga möten. Avstämning av hur den samverkansprocessen fortlöper sker vid programstyrgruppens månatliga möten alternativt vid vissa av programstyrgruppens möten.
Budget för arbete (kostnad för extra samordningsresurs där medel äskas från regionstyrelsen oförutsedda kostnader):	Enligt beslut om äskade resurser till HR-närstöd
Personella resurser för arbetet: Samordnare Medarbetare	Samordningsansvarig Helena Johansson, fram till dess att resurser tillsatts.