

**Riktlinjer för
PERSONALDRIVNA VÅRDENHETER
I REGION SKÅNE**

1. Bakgrund och syfte

Region Skånes medarbetare och chefer har hög kompetens och förståelse för hur den offentligt finansierade sjukvården bedrivs på bästa sätt för att säkerställa kvalitet, patientsäkerhet och en god utveckling. Utvecklingen av personaldrivna vårdenheter (nedan verksamheter) syftar till att erbjuda medarbetarna ett större inflytande över verksamheten för att därigenom främja och stödja den utvecklingskraft som finns på verksamhetsnivå. En större frihet att påverka ökar den enskilde medarbetarens ansvarstagande, och arbetsplatsens attraktionskraft. Personaldriven verksamhet ska bidra till att:

- Uppmuntra till att utveckla idéer i verksamheten och därmed uppnå bättre kvalitet.
- Ge möjlighet till ökat engagemang samt större inflytande och delaktighet för personalen, vilket sannolikt medför en bättre arbetsmiljö.
- Stödja ett ekonomiskt långsiktigt tänkande.
- Öka tillgängligheten i den skånska hälso- och sjukvården.

Definition av personaldriven verksamhet

En personaldriven verksamhet är en avgränsad enhet – vårdcentral, mottagning, ett helt eller delar av ett sjukhus – som genom överenskommelse enligt denna riktlinje fått utökade befogenheter och utökat ansvar för verksamhet, ekonomi och personal. För en personaldriven verksamhet svarar ledningen för skillnaden mellan kostnader och intäkter, det vill säga det ekonomiska resultatet.

2. Organisering och styrning

Utvecklingen av personaldriven verksamhet kräver inga organisatoriska förändringar i den övriga verksamheten. En enhet som övergår till att vara personaldrivet placeras organisatoriskt under regionstyrelsen som en enskild verksamhet.

Chef för den personaldrivna verksamheten utses av regiondirektören efter samverkan i enlighet med Region Skånes samverkansavtal och i samråd med all personal på enheten.

3. Den personaldrivna verksamhetens ansvar och befogenheter

a. Grundförutsättningar

Den personaldrivna verksamheten ska bedrivas inom ramen för de lagar, förordningar och avtal som gäller för motsvarande verksamhet i Region Skåne. Region Skånes styrande dokument såsom riktlinjer, anvisningar, strategier och liknande gäller för den personaldrivna verksamheten, liksom för all Region Skånes verksamhet, om inte uttryckliga undantag är beslutade av regionstyrelse/regionfullmäktige, eller återfinns i dessa riktlinjer.

Den personaldrivna verksamheten ska, på samma sätt som i Region Skåne i övrigt, samverka med övrig verksamhet, såväl internt som externt, samt medverka i gemensamma utvecklingsfrågor.

b. Ekonomiska förutsättningar

Den personaldrivna verksamheten finansieras genom regionbidrag från regionfullmäktige enligt ordinarie budgetprocess. Den överenskommelse som tecknas för den personaldrivna verksamheten ska reglera enhetens ekonomiska förutsättningar i övrigt.

Utöver vad som gäller för Region Skånes övriga verksamheter gäller för den personaldrivna verksamheten följande:

- Enhetens årsresultat ska årligen balanseras mot ett ackumulerat resultat i en förenklad balansräkning. Detta gäller såväl ekonomiskt överskott som underskott. Vid balansering av årsresultat ska värdering av det ekonomiska resultatet göras i relation till måluppfyllelse av övriga delar av verksamhetens uppdrag.
- Vid ekonomiskt underskott ska en åtgärdsplan upprättas. Åtgärdsplanen ska beskriva hur ekonomisk balans kan återställas inom tre år, eller inom den tidsperiod som överenskommelsen om personaldriven verksamhet avser, om denna skulle vara kortare.
- Vid ekonomiskt överskott balanseras detta mot det ackumulerade resultatet, på samma sätt som gäller i fråga om resultathanteringen kopplad till Hälsovalet. Detta överskott kan användas i verksamheten under den tid som överenskommelsen gäller.
- Den personaldrivna verksamheten får använda ett eventuellt överskott till investeringar i den egna verksamheten och självständigt besluta om dessa. Det innebär att beslutade riktlinjer för Region Skånes investeringsprocess inte gäller i det avseendet.

4. Process från ansökan till överenskommelse

Initiativ till bildande av personaldriven verksamhet ska utgå från medarbetarnas vilja. En ansökningsprocess ska föregås av samverkan med fackliga organisationer, enligt gällande ordning.

För att starta en ansökningsprocess ska en klar majoritet om minst två tredjedelar av de berörda (tillsvidareanställda) medarbetarna uttrycka intresse.

Koncernstab HR svarar för att stödja enhetens ansökningsförfarande. Vid behov ska andra delar av koncernkontoret bistå.

Ansökan om att bilda personaldriven verksamhet lämnas från koncernstab HR till personalnämnden i form av beslutsförslag för vidare beslut i regionstyrelsen och regionfullmäktige. Ansökan ska innehålla följande:

- Beskrivning av enhetens verksamhet samt analys av nuläge
- En utvecklad verksamhetsidé för enheten
- Beskrivning av enhetens planerade arbete för att öka tillgängligheten
- Strategiska mål för enhetens utveckling med beskrivning hur dessa mål ska uppnås
- Hur de strategiska målen ska följas upp
- Ekonomiska förutsättningar, såsom senast kända ekonomiska resultat/prognos
- Redovisning av andel tillsvidareanställda medarbetare som vill övergå till personaldriven verksamhet
- Ansvarig person för genomförandet av övergången till en personaldriven verksamhet, som också fungerar som chef för verksamheten till dess att en eventuell annan chef utsetts enligt denna riktlinje

Regionfullmäktige beslutar om ansökan kan beviljas. Regionfullmäktige ska uppdra åt regionstyrelsen att teckna överenskommelse med den personaldrivna verksamheten enligt dessa riktlinjer.

Efter regionfullmäktiges beviljande av ansökan ansvarar koncernstab HR för att utarbeta en överenskommelse mellan regionstyrelsen, regiondirektören och chefen för den kommande personaldrivna verksamheten. Tillräcklig tid skall ges för att forma en överenskommelse och på lämpligt sätt förbereda den personaldrivna verksamheten innan tidpunkt för överenskommelsens start.

5. Överenskommelse om personaldriven verksamhet

Skriftlig överenskommelse ska tecknas och undertecknas av regionstyrelsen, regiondirektören samt chef för enheten.

Överenskommelsen ska tecknas tillsvidare eller på begränsad tid, dock minst tre år. Vid överenskommelse på begränsad tid löper överenskommelsen ut såvida ingen överenskommelse görs om förlängning. Begäran om förlängning ska göras av den personaldrivna verksamheten, genom koncernstab HR till regionstyrelsen, senast sex (6) månader före överenskommelsens utgång.

Överenskommelsen ska innehålla följande:

- Parter (regionstyrelsen/regiondirektören/personaldriven verksamhet)
- Tid för överenskommelsens giltighet i det fall överenskommelsen tecknas på begränsad tid (fr o m – t o m)
- Organisation
- Verksamhetens omfattning och mål
- Ekonomiska förutsättningar
- Villkor vid omförhandling (enligt denna riktlinje)

- Hantering av oenighet (enligt denna riktlinje)
- Upphävande av överenskommelse (enligt denna riktlinje)

6. Hantering vid oenighet avseende överenskommelse

Om regionstyrelsen, regiondirektören och den personaldrivna verksamheten är oense om tolkning av gällande överenskommelse kan frågan av någondera part hänskjutas till regionfullmäktige för avgörande.

7. Upphävande av överenskommelse

Under löpande överenskommelse kan den personaldrivna verksamheten begära att överenskommelsen upphävs. Uppsägningstiden är då sex (6) månader.

Regionstyrelsen kan häva överenskommelsen vid bedömning att den personaldrivna verksamheten inte fullgör sina åtaganden, inte följer Region Skånes styrande dokument såsom riktlinjer, anvisningar och avtal eller vid verksamhetsförändringar som påverkar förutsättningarna för den personaldrivna verksamheten. Vid regionstyrelsens upphävande kan överenskommelsen sägas upp med omedelbar verkan.

En personaldriven verksamhet som upphör återgår som en del i den ordinarie linjeorganisationen med de förutsättningar som gäller för övrig verksamhet.