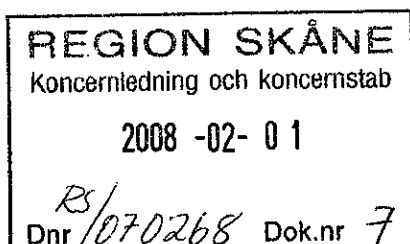


Koncernledningen  
Lars-Åke Rudin

Datum 2008-01-10  
Dnr RS/070268

1 (6)



Regionfullmäktige

## Policy för utveckling av alternativa driftformer inom Region Skåne

### Ordförandens förslag

Regionstyrelsens förslag till regionfullmäktige

1. Regionfullmäktige fastställer "Policy för utveckling av alternativa driftformer inom Region Skåne" enligt föreliggande förslag.
2. Regionstyrelsen får i uppdrag att utforma och fastställa tillämpningsanvisningar för beslutsordningen beträffande alternativa driftformer.
3. Regionstyrelsen får i uppdrag att kontinuerligt utvärdera och följa upp vunna erfarenheter samt återkomma till regionfullmäktige med en samlad utvärdering senast vid utgången av 2009, eller vid annan tidpunkt om införandet av "Vårdval Skåne – en del av Skånsk Livskraft" så kräver.

Regionstyrelsens beslut

1. Regionstyrelsen uppdrar åt regiondirektören att senast den 1 april 2008 återkomma med separat förslag beträffande utvecklingen av den egna verksamheten, i vilket frågan om intraprenader särskilt ska belysas.

### Allmänt

Region Skåne står inför stora utmaningar de närmaste åren. Trots en högkonjunktur i Sverige är den ekonomiska situationen i Region Skånes verksamhet hårt ansträngd. Den demografiska utvecklingen i kombination med den medicinska tekniska utvecklingen och utvecklingen inom läkemedelsområdet kommer att kräva att Region Skånes resurser, vilket är

liktydigt med medborgarnas skattemedel, nyttjas optimalt och effektivt. Detta motiverar en omprövning och utveckling av de driftformer som Region Skåne väljer för att tillgodose behovet av vård, omsorg och service. Av särskilt intresse för den skånska vårdens framtida utveckling inom området alternativa driftsformer är små och medelstora entreprenörer samt icke-vinstdrivande organisationer.

### **Syfte**

Alternativ till drift i egen regi och konkurrens är inget mål i sig utan ett medel som förväntas bidra till en långsiktigt sund ekonomi med god kvalitet och hög tillgänglighet.

Alternativa driftsformer kan bidra till att ge medborgarna ökad valfrihet vid skiftande önskemål och behov. En större påverkan från medborgarna leder också till större möjligheter att påverka och värdera kvalitén och innehållet i tjänsten.

En upphandling av en extern leverantör ställer stora krav på beskrivning av kvaliteten och innehållet i tjänsten. Det finns i princip inga begränsningar i möjligheten till politisk styrning i denna del. Alternativa driftsformer skapar också en mångfald av arbetsgivare, vilket också blir nya alternativ för alla de medarbetare som är verksamma inom Regionen.

### **Definitioner**

Denna policy klargör Region Skånes syn på olika typer av alternativa driftsformer. Definitioner avseende olika alternativa driftsformer framgår av bilaga.

### **Utgångspunkter**

Arbetet med att skapa möjligheter för alternativa driftsformer ska präglas av långsiktighet och eftertanke. Upphandling av befintlig verksamhet ska noga övervägas utifrån Regionens ansvar för långsiktig planering och övergripande verksamhets- och organisationsstruktur. Av detta skäl ska det inte finnas någon allmän utmaningsrätt, varken externt eller internt.

Samtidigt är det av yttersta vikt att initiativ från medarbetare och externa intressenter till effektivisering av den verksamhet som finansieras av Region Skåne får en professionell och saklig bedömning. Därför kommer en särskild ARENA att tillskapas i syfte att låta medarbetare och andra att komma till tals och presentera sina idéer.

ARENA ska även vara en plats för yrkesgrupper som för närvarande inte har medarbetare inom Region Skåne. Det kan t ex avse naprapater och kiropraktorer som önskar en dialog om förutsättningarna för att kunna bli en del av den skånska hälso- och sjukvården.

## Förutsättningar

Vid alla upphandlingar och avtalsrelationer ska en särskild checklista beaktas. Listan innehåller de bedömningar som särskilt ska beaktas. Regionstyrelsen får i uppdrag att utarbeta och ajourhålla den detaljerade checklistan. Nedan anges de principiellt viktigaste frågorna som ska belysas i checklistan som stöd i kommande upphandlingar och avtalsrelationer.

- ***Avgränsningar till kvarvarande verksamheter***

En tydlig avgränsning till kvarvarande verksamhet måste kunna göras för att onödiga och kostsamma gränsdragningsdiskussioner ska kunna undvikas. Med anledning härav ska, i normalfallet, endast tydligt avgränsbara verksamheter, hela verksamheter eller förvaltningar komma ifråga för alternativ drift. Hela sjukhus är i dagsläget inte en fråga för alternativ drift.

- ***Legala grunder***

Lagen om offentlig upphandling (LOU) ska användas vid upphandling av alternativ driftsform.

För att undvika framtida rättsliga processer är det viktigt att tydliga definitioner av begrepp tillämpas. Hälso- och sjukvårdsuppdrag som tilldelas extern aktör ska upphandlas enligt Lagen om offentlig upphandling (LOU). Med extern aktör avses annan juridisk person än Region Skåne. Detta innebär att egenregianbud, d v s från egna verksamheter inom Region Skåne, inte ska godkännas.

Däremot uppmuntras avknoppning i t ex personalkooperativ eller egna bolag och utgör viktiga delar i den mångfald policyn förväntas medföra. Dessa betraktas då som extern aktör och får lämna anbud på samma villkor som andra aktörer.

För att åstadkomma en mångfald av entreprenörer bör tas i beaktande att volymen i upphandlingarna medger anbud även från personalkooperativ och icke-vinstdrivande organisationer.

Direktupphandling får ske endast undantagsvis och i enlighet med gällande upphandlingspolicy. Denna ska tillämpas även vid förlängning av avtal som tillkommit inom ramen för denna policy.

- ***Affärsmässighet***

I alla avtalsrelationer är det viktigt med affärsmässighet. Detta har särskilt stor bäring på Region Skåne som företräder medborgarna och förvaltar skattebetalarnas pengar.

Innan en verksamhet upphandlas ska en affärsmässig bedömning göras. Bland annat ska belysas huruvida det finns en marknad med konkurrens och flera aktörer. Om det saknas en fungerande marknad bör inte upphandling genomföras. Vidare bör enbart verksamheter som Region Skåne långsiktigt avser att finansiera bli föremål för upphandling.

- **Pris och värdering vid försäljning**

Vid försäljning av fast eller lös egendom samt immateriella tillgångar ska marknadsmässig värdering och prissättning ske. Exempel på immateriella tillgångar kan vara listade patienter.

- **Finansiering av entreprenaden**

I samband med beslut att utse ny entreprenör ska finansieringen tydligt framgå av beslutet. Eventuella avvecklings- eller övergångskostnader ska också beskrivas i beslutsförslaget.

- **Hälsokonsekvensanalys**

I beslutsförslaget ska också hälsokonsekvensanalyser göras i syfte att klargöra entreprenadens betydelse för såväl invånarna som den verksamhet som kvarstår i egen regi.

- **Verksamhetsövergång**

Vid upphandling av en befintlig verksamhet i egen regi, som ska övergå till extern entreprenör, ska reglerna för verksamhetsövergång tillämpas.

Av det avtal som upprättas mellan parterna ska tydligt framgå att entreprenören vid avtalstidens utgång har skyldighet att på bästa sätt medverka till verksamhetsövergång, antingen till ny privat entreprenör eller Region Skåne.

- **Personalomställning**

Regionstyrelsen får i uppdrag att, med utgångspunkt från de medarbetarperspektiv som berörs i denna policy, fastställa riktlinjer för personalomställning.

- **Kvalitet och öppenhet**

Vid tecknandet av avtal med privata entreprenörer ska ställas krav på öppna kvalitetsjämförelser. Samverkan med Region Skånes verksamheter och andra viktiga aktörer ska ske i öppenhet. Avtal med entreprenörer ska alltid vara en del av de olika vårdbehov som finns i Skåne. Denna öppenhet bör även omfatta frågor av ekonomisk art. En entreprenör till Region Skåne ska också kunna redovisa hur arbetet med att implementera Region Skånes policys genomförs.

- **Samverkan**

Region Skånes tjänstemän och verksamheter ska medverka till att entreprenören har god tillgång till det stöd och den service som avtalats.

En privat entreprenör ska känna sig som en del av Region Skånes totala verksamhet. Ansvaret för detta delas av entreprenören och Region Skåne.

### Vårdval Skåne – en del av Skånsk Livskraft

Planering pågår för utveckling av ett medborgarstyrt vårdval inom närsjukvården med principen att invånarna i Skåne ska erbjudas frihet att själv välja vårdenhet. Utgångspunkterna för arbetet är:

- God tillgänglighet till närsjukvården är högt prioriterat
- Medborgarna ska fritt kunna välja offentlig eller privat vård
- Befolkningen väljer sin vårdenhet
- Pengarna skall följa individens val
- Större mångfald av aktörer ska eftersträvas för att patienten ska få tillgång till bästa möjliga vård och omsorg
- Enhetliga och höga kvalitetskrav ska gälla för samtliga vårdgivare som ersätts med offentliga medel
- Vårdenheter ges större frihet än idag att hitta bästa sättet att tillgodose patienternas behov

Införandet av Vårdval Skåne kan komma att medföra komplettering eller ändring av föreliggande policy för alternativa driftsformer inom Region Skåne.

### Utbildningsåtagande

I takt med att en ökad andel av Region Skånes verksamhet läggs i alternativa driftsformer förändras också förutsättningarna för utbildnings- och praktikplatser inom sjukvården.

För att Region Skåne ska tillgodose det långsiktiga kravet på kompetens i den skånska sjukvården krävs tillgång till utbildnings- och praktikplatser för såväl gymnasiala utbildningar (t ex undersköterskor), medellånga högskoleutbildningar (sjuksköterskor m fl) samt för läkarutbildningen (grundutbildning, AT- och ST-tjänstgöring).

Det är därför nödvändigt att de verksamheter som övergår i alternativa driftsformer upplåter platser för dessa ändamål i samma utsträckning som om verksamheten drivs i Region Skånes egen regi. Kravet på dessa enheters utbildnings- och inlärningsmiljö ska vara samma som för Region Skånes egna driftenheter i enlighet med Region Skånes ramavtal för verksamhetsförlagd utbildning och kravspecifikation för enheter som utbildar AT- och ST-läkare. I avtal mellan Region Skåne och externa vårdgivare ska skyldigheten att tillhandahålla utbildnings- och praktikplatser beaktas.

I motsvarande avtal skall även forskningsverksamheten och samarbetet med Medicinska Fakulteten tillgodoses och säkerställas.

En entreprenör åt Region Skåne har ett ansvar att medverka vid utbildningsaktiviteter som riktar sig till Skånes invånare.

### Meddelarfrihet

Det är av väsentlig betydelse för Region Skåne att entreprenörers anställda i ett entreprenadförhållande med regionen omfattas av meddelarfrihet liknande den som gäller för regionens anställda inom motsvarande verksamhetsområde.

Entreprenören förbinder sig att, med undantag för vad som nedan anges, inte ingripa mot eller efterforska den som lämnat meddelande till författare, utgivare eller motsvarande för offentliggörande i tryckt skrift eller radioprogram eller sådana upptagningar. Förbudet gäller inte sådana meddelanden som avser företagshemlighet som skyddas av lagen om skydd för företagshemligheter eller omfattas av tystnadsplikt för entreprenörens anställda utanför det verksamhetsområde som entreprenadförhållandet omfattar och inte heller i vidare mån än vad som omfattas av meddelarfrihet för offentligt anställda enligt 16 kap. sekretesslagen.

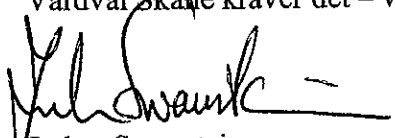
Beställaren har rätt att häva avtalet i förtid om entreprenören i väsentligt avseende eller vid upprepade tillfällen brutit mot ovan angivet efterforskningsförbud.

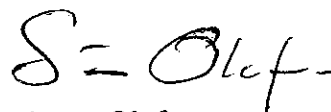
### Beslutsordning

Regionstyrelsen får i uppdrag att besluta om tillämpningsanvisningar för bl a beslutsordningen för alternativa driftformer.

### Uppföljning och utvärdering av policy

Utvärdering och uppföljning av vunna erfarenheter av denna policy ska ske kontinuerligt och en samlad utvärdering med förslag till eventuella revideringar ska göras senast vid utgången av 2009 eller – om införande av Vårdval Skåne kräver det – vid en tidigare tidpunkt.

  
Jerker Swanstein  
Regionstyrelsens ordförande

  
Sören Olofsson  
Regiondirektör

Bilaga 1: Regionstyrelsens riktlinjer för personalomställning  
Bilaga 2: Definitioner Alternativa driftformer



## RIKTLINJER FÖR PERSONALOMSTÄLLNING

<b>Bakgrund och utgångspunkter</b>	<b>2</b>
Personalomställning	2
Anställningstrygghet	2
Samverkan	3
<b>Personalomställningsåtgärder</b>	<b>4</b>
Personalavveckling	4
Anställningsstopp	4
Övertalighetsfunktion	4
Annonsering av lediga befattningar	4
Turordning vid uppsägning och återanställning	5
Beräkning av anställningstid i samband med verksamhetsövergång	5
<b>Förutsättningar för arbetstagare</b>	<b>6</b>
Coaching	6
Reseersättning och förflyttning	6
Avgångsvederlag	6
Stimulansåtgärder	7
Särskild avtalspension	7
Förstärkt anställningsskydd	7
Avgångsförmåner - AGF-KL	7
<b>Alternativa driftsformer</b>	<b>9</b>
Upphandling	10
Verksamhetsövergång - LAS § 6b	10
<b>Övriga styrande dokument</b>	<b>11</b>

## Bakgrund och utgångspunkter

När Region Skåne bildades togs gemensamma riktlinjer fram för personalomställning hos de tidigare huvudmännen. Sedan dess har riktlinjerna skrivits om 1999 och uppdaterats igen år 2003. Nu år 2007 är det åter dags för en uppdatering för att anpassa de personalpolitiska riktlinjerna för personalomställning till gällande förutsättningar. Region Skåne har de sista två åren ökat med runt 1 000 anställda. För att nå målet för en ekonomi i balans behöver antalet anställda återställas till den tidigare nivån.

Riktlinjerna behövs också som en plattform för de verksamhetsförändringar som följer av fokuseringen på mångfald och alternativa driftsformer. De särskilda kompletteringar som kan behövas för att stödja fokusområdet alternativa driftsformer, behandlas i detta dokument och i sina huvuddrag i samband med att riktlinjer för fokusområdet fastställs.

## Personalomställning

Med personalomställning menar vi omflyttning eller minskning av antalet medarbetare på grund av förändrad verksamhet.

Personalomställning i Region Skåne ska så långt möjligt bygga på åtgärder som harmonierar med det långsiktiga målet att utveckla Region Skåne till en attraktiv och utvecklande arbetsplats som bidrar till Skånes utveckling och tillväxt.

## Anställningstrygghet

I helhetsperspektivet är Region Skåne *en* arbetsgivare och medarbetarna måste vara flexibla och beredda på att byta arbetsställe. Detta innebär inte någon garanti för var och en att behålla sina nuvarande arbetsuppgifter eller sitt nuvarande tjänstgöringsställe. Vid övertalighet ska Region Skåne agera med verksamhetens bästa för ögonen och försöka finna möjligheter för övertalig personal på ett ställe att få nya arbetsuppgifter på ett annat ställe inom Region Skåne.

När behov av personalminskningar uppstår ska det främst lösas genom naturlig avgång och aktiva omplaceringsinsatser. När övertalighet uppstår ska ett differentierat externt anställningsstopp införas och arbetsförmedling ske internt. Personalhanteringen ska vara strikt. Region Skåne ska samverka med andra aktörer på arbetsmarknaden, till exempel kommuner, företag, länsarbetsnämnd och arbetsförmedling. Vid behov startas en tillfällig organisation för samordning av omställningsarbetet i Region Skåne.



Om övertaligheten är permanent kan uppsägningar på grund av arbetsbrist bli aktuella. Uppsägning sker enligt reglerna i lagen om anställningsskydd inom respektive förvaltning och efter förhandlingar med de fackliga organisationerna. Lediga arbeten inom alla Region Skånes förvaltningar står till förfogande för omplacering före uppsägning.

### Samverkan

Inflytande och delaktighet för alla medarbetare ska genomsyra det personalpolitiska arbetet. Det är därför en självklarhet för Region Skånes ledning och chefer på alla nivåer att genomföra samverkan med personal och fackliga organisationer kring allt förändringsarbete. Då tillförs processerna ett mervärde som resulterar i bättre förutsättningar för förändringarnas genomförande, för verksamheten och för organisationen.

Utgångspunkterna i vårt samverkansavtal är bland annat att parterna har konstaterat ett behov av att utveckla formerna och innehållet i samverkansarbetet. Ett modernt ledarskap präglas av ansvarstagande och engagemang i samverkansfrågor och därför behöver samverkansarbetet stärkas kvalitetsmässigt. Det är en utmaning för Region Skåne att leva upp till avtalets intentioner vad gäller öppenhet, tidig kommunikation och dialog kring pågående förändringar inte minst, så att trovärdighet kring avtalet skapas.

Ett trovärdigt beteende hos chefer och ledare på alla nivåer i vår organisation är att ge tydliga förutsättningar och en god information till medarbetare och fackliga organisationer om förestående förändringar. Initiativ till dessa kontakter och diskussioner ska tas av arbetsgivaren och ska vara i form av överläggningar redan innan man kommer i en formell förhandlingssituation.

## Personalomställningsåtgärder

### Personalavveckling

Åtgärder av avvecklings- eller omställningskaraktär ska så långt det är möjligt bygga på medarbetarnas egna idéer och ha kompetensutvecklingsinriktning eller annan utvecklingskaraktär.

### Anställningsstopp

Med hänsyn tagen till storlek av övertaligheten, vilka yrkesgrupper och vilka geografiska områden och förvaltningar som berörs av problemen, kan ett differentierat externt anställningsstopp tillämpas. Flertalet av Region Skånes förvaltningar tillämpar en restriktiv anställningsprövning, som vid behov kan komma att stramas upp ytterligare.

### Övertalighetsfunktion

Varje förvaltning ansvarar tillsvidare själv för handläggning och bevakning av övertalighetsfrågor och omplaceringsmöjligheter. Samverkan med koncernledning-personal är av stor betydelse

Om svårigheter uppstår med hanteringen inom den enskilda förvaltningen kan en gemensam övertalighetsfunktion komma att skapas, liksom särskilda administrativa spelregler för samordning av personalresurserna i Region Skåne.

En särskild rutin har skapats för att underlätta omplacering över förvaltningsgränser, när den egna förvaltningens möjligheter har tömts ut. I dessa sammanhang är det nödvändigt att berörd förvaltning analyserar sin vikariesituation, sitt användande av extra resurser samt övertids- och mertidssituationen.

### Annonsering av lediga befattningar

Alla lediga befattningar med varaktighet på mer än sex månader ska annonseras i Platsnytt Skåne, om inte särskilda skäl finns.

Genom Platsnytt Skåne får alla förvaltningar tillgång till information om vilka omplaceringsmöjligheter som finns. Annonsering behövs inte vid intern omplacering inom förvaltningen. Annonsering behövs inte heller om annan förvaltning anmält övertalighet i aktuellt befattningsområde.

### **Turordning vid uppsägning och återanställning**

LAS innehåller regler som gäller såväl vid uppsägning på grund av arbetsbrist som vid reglering av i vilken ordning återanställningar ska ske. Varje driftenhet fastställer turordningen för sin turordningskrets. Finns flera driftenheter på samma ort kan personalorganisationen begära att gemensam turordningskrets upprättas för förvaltningens alla driftenheter på orten. Som exempel kan nämnas att inom orten Malmö finns följande förvaltningar: UMAS, Primärvårdens verksamhet i Malmö, Tandvårdens verksamhet och Habilitering och hjälpmedels verksamhet i Malmö, där var och en av dessa uppfattas som skilda förvaltningar.

Har flera personer företrädesrätt till återanställning gäller reglerna i LAS § 26. I princip har den medarbetare som har längst anställningstid inom turordningskretsen först rätt till återanställning.

Om Region Skåne tvingas in i en uppsägningssituation på grund av arbetsbrist kan medarbetare som tackat nej till skäligen omplaceringserbjudanden löpa en större risk för uppsägning än de som inte tidigare fått något erbjudande.

### **Beräkning av anställningstid i samband med verksamhetsövergång**

Lagstiftningen innehåller särskilda regler för övergång av personal i samband med verksamhetsövergång. I samband med bildandet av Region Skåne träffades särskilda överenskommelser om så kallad "Skånetid".

## Förutsättningar för arbetstagare

### Coaching

Region Skåne ska erbjuda alla medarbetare som definierats som övertaliga och som inte väntas få fortsatt anställning på förvaltningen, en extern eller intern personlig rådgivare. Arbetsgivaren ska också ihop med medarbetaren och rådgivaren upprätta en individuell handlingsplan.

### Reseersättning och förflyttning

När en arbetstagare omplaceras till annan ort kan han eller hon erbjudas reseersättning, som motsvarar kostnaden för det billigaste färd sättet under högst ett år. Väljer man att köra bil räcker ersättningen till högst sex månader. Arbetstagare som omplaceras till annan ort får använda högst 45 minuter av den dagliga arbetstiden för arbetsresor till och från arbetet under högst sex månader.

Förutsättningar och begränsningar för tillämpning av policyn är:

- att antingen restiden eller sträckan mellan bostaden och den nya arbetsplatsen är längre än till den gamla
- att den anställde inte kommer i ett gynnsammare läge avseende arbetsresorna efter omplaceringen
- att avståndet mellan den gamla och nya arbetsplatsen är större än 50 kilometer. Detta påverkar möjligheten att disponera arbetstid för arbetsresor
- reseersättningen är skattepliktig inkomst

### Avgångsvederlag

Om direkt eller indirekt övertalighet har uppstått inom en verksamhet kan förvaltningen besluta om avgångsersättning för högst det antal månader som motsvarar uppsägningstiden från arbetsgivarens sida.

Avgångsvederlag beslutas enligt reglerna i Förhandlingsordning för Region Skåne. Ersättningen per månad kan maximalt nå samma belopp som motsvarar den lön som annars skulle ha betalats ut. Vid studier till annat yrke kan avgångsvederlag också betalas ut, med ett basbelopp per termin för den utbildningstid man särskilt kommer överens om. Avgångsvederlag vid studier kan bara bli aktuellt om den anställde har sagt upp sin anställning på egen begäran. Observera att avgång på egen begäran kan få konsekvenser för rätten till eventuella avgångsförmåner enligt AGF-KL.

### Stimulansåtgärder

Frivillig personalrörlighet på den anställdes eget initiativ ska stimuleras inom personalkategorier där risk för övertalighet föreligger.

Det innebär att:

- ledighet för att pröva annat arbete prövas välvilligt
- möjlighet att behålla lön vid tjänstgöring på annat, lägre avlönat arbete inom Region Skånes organisation
- ersättning för resor till och från arbetet, motsvarande kostnaden för det billigaste och/eller lämpligaste färd sättet, ges under en begränsad tid om tjänstgöring sker på annan ort inom Region Skånes organisation
- ledighet för utbildning med lön kan bli aktuell under en begränsad tid, om utbildningen bedöms ge arbetstagaren sådan kompetens att han eller hon kan få en ny befattning inom Region Skåne

### Särskild avtalspension

Nuvarande policy för särskild avtalspension bedöms svara mot befintliga behov. Beslutanderätten är delegerad till förvaltningschef och personalchef, inom ramen för gällande kollektivavtal, där arbetstagaren fyllt 61 år. Övriga fall beslutas enligt delegationsordning av ordföranden i Personalberedningen. Finansiering sker på förvaltningsnivå om inte ordföranden i Personalberedningen beslutar annorlunda.

### Förstärkt anställningsskydd

Anställda på anpassningstjänster och lönebidragsanställda har ett förstärkt anställningsskydd i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist.

### Avgångsförmåner - AGF-KL

Region Skåne har ett avtal om avgångsförmåner, AGF-KL som gäller för tillsvidareanställd personal. Ersättning enligt AGF-KL kan utgå som engångsersättning eller periodisk avgångsersättning till tillsvidareanställd personal som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist och blivit arbetslös. Villkor för att få ersättning är att man var minst 25 år vid uppsägningen och att man varit anställd minst 36 månader och att pensionsbestämmelserna gällt under denna tid. Ersättningens storlek är beroende av anställningstidens längd. För periodisk ersättning måste man vara minst 45 år då anställningen upphörde och varit anställd minst 210 månader. Vid 60 års ålder är kravet minst 120 månaders anställningstid. Utbetalning görs endast om man är arbetslös.

Observera att den som inte accepterar ett skäligt omplaceringserbjudande mister rätten till ersättning från AGF-KL om man blir uppsagd. Förutsättningen är att man blivit informerad om denna konsekvens innan man tackade nej till omplaceringen.

#### **Efterskydd och förstärkt efterskydd**

Efterskydd i avtalet gäller den personal som nu är anställd av en entreprenör efter en tidigare verksamhetsövergång från Region Skåne. Det innebär att ersättning utbetalas om man blir uppsagd och arbetslös inom fem år från övergångstillfället under förutsättning av att man inte kvalificerat sig för ersättning från det avtal entreprenören har.

Vid övertagande av verksamhet enligt LAS § 6b finns ett förstärkt efterskydd. Det innebär att:

- ingen uppsägning behövs från Region Skåne vid övergången för att efterskyddet ska gälla
- tid hos övertagande arbetsgivare får tillgodoräknas upp till ett år från övergången, utom för nivån för periodisk avgångsersättning
- ersättningsnivån enligt AGF-KL garanteras om uppsägning sker från övertagaren inom ett år från övergången även om man har rätt till avgångsförmån, fast lägre från den nye arbetsgivaren

### Alternativa driftsformer

Region Skåne ska redan på ett utrednings- eller planeringsstadium samverka med personalorganisationerna om överväganden som en följd av arbetet med alternativa driftsformer också då det rör preciserad verksamhet. Sådan samverkan kan behöva ske under konfidentiella former och sekretess. Medarbetare ska stimuleras att presentera tankar och idéer som syftar till en större mångfald och utveckling av den skånska vården.

Investeringar i en tidig samverkan med de fackliga organisationerna ökar möjligheterna att nå bra beslutsunderlag och senare ett välförankrat genomförande hos medarbetarna.

Arbetet med alternativa driftsformer innebär bland annat att Region Skåne ska ge medarbetare ökade möjligheter att ta över verksamhet genom exempelvis avknoppning. För att stimulera detta bör medarbetare som så önskar:

- alltid erbjudas möjlighet att "starta eget" inom verksamheter, som man beslutat att driva i alternativ driftform. Alla medarbetare ska erbjudas möjlighet att som entreprenörer lämna bud på sådana verksamheter.
- ges möjlighet att på arbetsstället, under ordinarie arbetstid, delta i externt anordnad kompetensutveckling och rådgivning för att utveckla personalkooperativ, under förutsättning att det inte innebär några merkostnader för arbetsgivaren
- Lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet ger rätt till ledighet i sex månader för att bedriva näringsverksamhet.
- beviljas tjänstledighet upp till tolv månader vid anställning hos privat övertagare om det inte är en verksamhetsövergång enligt LAS § 6b. Vid en anställning på grund av verksamhetsövergång lämnar medarbetaren sin anställning i Region Skåne.

## Upphandling

Policyn i Region Skåne är att ett upphandlingsunderlag ska innehålla så långt gående krav på övertagande av personal som LOU medger utan att Region Skåne kommer i konflikt med kravet på konkurrensneutralitet eller på annat sätt begränsar möjligheterna till affärsmässigt uppträdande.

För att inkomna anbud ska kunna bedömas rätt, är det viktigt att det framgår av upphandlingsunderlaget att anbudsgivare uppmanas att överväga om LAS § 6b blir tillämplig.

Anbudsgivare ska informeras om möjligheten att teckna kollektivavtal med Pacta, som tillämpar kommunala avtal för sina medarbetare.

En allmän utgångspunkt i samband med överlåtelse av verksamhet alternativt upphandling, är att Region Skåne bara tecknar avtal med entreprenörer som är kvalitativt och ekonomiskt seriösa och att de kan fullgöra åtaganden som betalning av löner, arbetsgivaravgifter, skatter och avgifter.

### Verksamhetsövergång – LAS § 6b

Oavsett på vilket sätt en verksamhet överläts från Region Skåne till annan part, behöver frågan om verksamhetsövergång enligt LAS § 6b prövas arbetsrättsligt.

Erfarenheterna av rättsliga prövningar är att en verksamhetsövergång är aktuell när verksamheten har en "bevarad identitet". Viktiga faktorer vid en sådan prövning är graden av likhet före och efter övergången med avseende på verksamhetens:

1. art
2. identitet
3. kunder
4. kontinuitet
5. materiella tillgångar
6. immateriella tillgångar
7. personal

En verksamhetsövergång i LAS:s mening innebär bland annat att den nya arbetsgivaren ska överta all personal som finns i verksamheten som tas över. Det innebär bland annat att övertagen personal behåller sina anställningsvillkor.



## Övriga styrande dokument

Andra dokument som har betydelse för omställningsarbetet är bland andra:

- Arbete på flera orter med mera
- Policy för särskild avtalspension
- Överenskommelse om skånetid
- Utveckling av insatser för medarbetare vid genomförande av skånsk livskraft – vård och hälsa

## Bilaga 2

### Definitioner Alternativa driftsformer

#### Utmaningsrätt (intern och extern)

##### Extern

Innebär att **extern aktör** utmanar landstingsdriven verksamhet genom att presentera förslag som gör att verksamheten kan drivas till antingen ett lägre pris med bibehållen kvalitet eller med högre kvalitet till samma kostnad, samt har rätt att ta över verksamheten.

##### Intern

Innebär att **egna verksamheter** utmanar landstingsdriven verksamhet genom att presentera förslag som gör att verksamheten kan drivas till antingen ett lägre pris med bibehållen kvalitet eller med högre kvalitet till samma kostnad, samt har rätt att ta över verksamheten.

#### Avknoppning (personalkooperativ, bolag mm)

En avknoppning är en verksamhet som bildats genom att ett dotterbolag, en avdelning eller grupp individer (anställda, medlemmar) från ett företag, en myndighet, en förening eller liknande har blivit en fristående verksamhet med nya huvudmän, inte sällan bestående av (delar av) individerna i den nya verksamheten.

#### Outsourcing

Outsourcing är ett engelskt låneord och betyder att ett företag, för att kunna fokusera på sin kärnverksamhet, uppdrar åt ett annat företag att sköta en eller flera processer eller verksamheter.

#### Egenregi anbud

Ger möjlighet för egna interna verksamheter att lämna anbud vid t ex en entreprenadupphandling.

#### Privatisering

Innebär att verksamhet bedrivs i privat regi utan offentlig finansiering

#### Entreprenad

Innebär att verksamhet som drivs av offentliga aktörer upphandlas enligt bestämmelserna i lagen om offentlig upphandling, LOU.

#### Resultatenhet

En förvaltning kan bestå av ett antal resultatenheter. Inom en resultatenhet ansvarar ledningen för skillnaden mellan intäkter och kostnader dvs för resultatet. Förvaltningen (förvaltningschef) har dock fortfarande det formella och övergripande ansvaret för resultatenheten.

#### Intraprenad

Intraprenaden är i grunden en resultatenhet med större befogenheter och större ansvar för verksamhet, ekonomi och personal. Intraprenaden har större och mera långsiktigt ansvar för enheten och dess ekonomi, anställda, resultat

och redovisning. Förvaltningen (förvaltningschef) har dock fortfarande det formella och övergripande ansvaret för intraprenaden

### **Kostnadsenhet**

En förvaltning kan bestå av ett antal kostnadsenheter. Inom en kostnadsenhet ansvarar ledningen för resursförbrukningen dvs kostnaden. Förvaltningen (förvaltningschef) har dock fortfarande det formella och övergripande ansvaret för resultatenheten.

### **Intäktsenhet**

En förvaltning kan bestå av ett antal intäktsenheter. Inom en intäktsenhet ansvarar ledningen primärt endast för intäkterna. Förvaltningen (förvaltningschef) har dock fortfarande det formella och övergripande ansvaret för resultatenheten.

### **Balansräkningsenhet**

Syftet med balansräkningsenheter är att klargöra det ekonomiska ansvaret för en avgränsad enhet. En balansräkningsenhet kan vara en nämnd, förvaltning eller annan avgränsad enhet. Enheten får ett totalt ansvar för sina tillgångar och skulder. Balansräkningens resultat och ekonomiska ställning redovisas i resultaträkning och balansräkning. Förvaltningen (förvaltningschef) har dock fortfarande det formella och övergripande ansvaret för balansräkningsenheten.

### **Investeringsenhet**

En förvaltning kan bestå av ett antal investeringsenheter. Inom en investeringsenhet ansvarar ledningen för enhetens resultat i förhållande till kapitalanvändningen. Enheten beslutar själv om kapitalvolymen och dess finansiering. Förvaltningen (förvaltningschef) har dock fortfarande det formella och övergripande ansvaret för balansräkningsenheten.