

NOTAT

GÅR TIL: Styremedlemmer

FØRETAK: Helse Fonna HF

DATO: 10.06.2016

FRÅ: Administrerende direktør

SAKSHANDSAMAR: Helga Stautland Onarheim

SAKA GJELD: Oppfølging av styresak 59-15 internrevisjon Helse Vest – revisjon av bierverv.

ARKIVSAK:

59/15

STYRESAK: 038/16

STYREMØTE:

Administrerende direktør si orientering pkt. 6

Oppsummering

Internrevisjon av arbeidet med bierverv våren 2015, tilrådte 9 tiltak for oppfølging i føretaka i Helse Vest. Internrevisjonsrapporten og anbefalte tiltak for oppfølging vart handsama i styra i føretaka hausten 2015.

Føretaka har etter dette innlemma tiltaka i sitt arbeid med bierverv.

Sjå tabell med oversikt over tiltak og oppfølging i Helse Fonna HF, vedlegg 1.

Fakta

Våren 2015 vart det gjennomført internrevisjon av arbeidet med bierverv i føretaka i Helse Vest i samsvar med vedtatt revisjonsplan.

Hovudkonklusjonen frå revisjonen var at Helse Vest har retningslinjer og system for praktisering av regelverk for bierverv, men at intensjonen om å ha eit system for registrering av bierverv som sikrar ei fullstendig, gjennomsiiktig og lik behandling av bierverv ikkje var realisert. Internrevisjonen tilrådte 9 tiltak for oppfølging i føretaka.

Internrevisjonsrapporten og tilrådde tiltak for oppfølging i føretaka vart handsama i styret i Helse Vest RHF, sak 086/15 og i styra i føretaka i Helse Vest.

Styret i Helse Fonna HF slutta seg til føreslått oppfølging av revisjon bierverv i sak 59-15. Føretaket har etter dette innlemma tiltaka i sitt arbeid med bierverv.

Kommentarar

Oppfølging av tiltaka fram går av tabell i vedlegg 1.

HR-området har i april 2016 sendt ut rapport til direktørar om registrerte bierverv ved alle einingar i klinikk/område, med spørsmål om dette gir eit rett bilde av status for bierverv. I tillegg ba vi direktørane om å gjere greie for om det er behov for tiltak for å følgje opp bierverv i eigne einingar. Direktørar skulle på bakgrunn av denne påminninga vurdere om det er behov for å følgje opp medarbeidarar, og om det er behov for bistand frå HR-området i arbeidet.

Etter utsending av rapportar og påminning frå leiarar, har tal medarbeidarar som har meldt bierverv auka. Frå april til mai 2016 har tal medarbeidarar som har meldt bierverv i elektronisk verktøy for bierverv registrering auka frå 83 til 95. Samla tal melde bierverv har i same periode auka frå 116 til 131 bierverv.

Kategorisering av bierverv – N= 131:

Andre helseføretak	10
Andre verksemder i Helse Vest	1
Verksemder med driftstilskott frå Helse Vest	6
Ikkje helseretta verksemder	13
Leverandør/legemiddelindustri	2
Offentlig/ privat ikkje helseretta verksemder	15
Primærhelsetenesta	14
Private ideelle/kommersielle helseretta verksemder	26
Privat legekantor med allmennpraksis	1
Universitet/ høgskule	11
Anna	32

Registreringar frå arbeidstakar i meldings- og sakshandsaming systemet gir ikkje eit godt nok grunnlag for kategorisering av bierverv i alle høve.

Konklusjon

Innlemming av tiltaka 1 – 9 i rapporten frå internrevisjonen og styresak 59-15 gir eit godt grunnlag for det vidare arbeidet med bierverv i føretaket. Oppfølging av tiltaka blir gjennomført etter oppsett plan.

Vedlegg

- Tabell med oversikt over tiltak og oppfølging av tiltaka i føretaket.

Vedlegg 1: Oppfølging av tiltak frå internrevisjon bierverv og styresak 59-15

IR si tilråding	AD si vurdering	Tiltak	Tidsfrist	Ansvar
1. Gjennomføre systematiske risikovurderingar, og etablere rutinar for overvaking, registrering, vurdering, kontroll og oppfølging av retningslinjer for praktisering av retningslinjer for bierverv og supplerande arbeidsforhold, som er tilpassa dei spesifikke utfordringane som knyter seg til bierverv.	Anbefalingane frå internrevisjonen er viktige og må bli følgt opp. Helseføretaka vil prioritere dei hovudpunkta frå revisjonsrapporten som er felles for helseføretaka i Helse Vest.	Vidareutvikle og bruke hjelpemiddel og rutinar for å sikre god sakshandsaming, oppfølging og kontroll for leiarar som skal handsame bierverv, tilpassa dei spesifikke utfordringane knytt til bierverv. Oppfølging: Rutinar er implementert og vert brukte i oppfølginga av bierverv.	31.12.2015 Kontinuerleg arbeid	HR-område
		Eventuell endring i bierverv blir tema i samband med årleg medarbeidarsamtale. Oppfølging: Spørsmål om bierverv er lagt inn i Kompetanseportalen sin modul for medarbeidarsamtale. Arbeidsavtalane er f.t. til revisjon, og ei av presiseringane er at den nye medarbeidaren vil underteikne på at vedkommande har gitt opplysningar om eventuelle bierverv. Bruke skjema for vurdering av bierverv.	31.12.2015	Alle leiarar

		Oppfølging: Skjema for vurdering av bierverv er lagt inn på informasjonssida om bierverv på intranett og i Personalhandboka. Blir minna om i årlig utsending av rapportar til leiarane i føretaket, samt i biervervkampanjar/oppdrag om bierverv i medarbeidar- og leiarportalen.	31.12.2015	Alle leiarar
2. Årleg legge fram for styra eit samla oversyn over bierverv i føretaka.	Må bli følgt opp.	Oversikt over bierverv vil inngå i ordinær driftsrapportering til styret. Oppfølging: Rapportar frå Agresso bierverv er sendt leiarane for oppfølging - april 2016.	Juni kvart år	HR-området
3. Vurdere å leggje godkjenning av bierverv til nivå 2 leiarar, eventuelt til biervervutvala.	Godkjenning av bierverv bør følgje tilsvarende fullmaktstruktur som øvrig medarbeidaroppfølging i helseføretaket og ligge hos næraste leiar. Næraste leiar er den som best kan vurdere om type bierverv og omfang kan sameinast med arbeid i helseføretaket. Dersom biervervet reiser prinsipielle spørsmål kor leiar er i tvil, kan leiar vurdere saka i samråd med overordna leiar, eventuelt at dei kontaktar føretaket sine stabsavdelingar for råd i saka.	Presisere at fullmakt og ansvar for å handsame bierverv ligg hos nivå 2 leiar, og at nivå 2 leiar på same måte presiserer fullmakt og ansvar når nivå 2 leiar delegerer fullmakt vidare til nivå under seg. Oppfølging: Presiseringa er lagt på informasjonssida om bierverv på intranett, i Personalhandboka, og i fullmaktmatrise for leiarar.	31.12.2015	HR-området og nivå 2 leiarar
4. Vurdere om det er	Omfang er eit viktig	Omfang av bierverv er tema i skjema for vurdering av	31.12.2015	Alle leiarar

<p>nødvendig å gje klarare føringar til kva som er øvre grense for samla omfang av stillinga ved føretaket og biervervet.</p>	<p>vurderingstema når det gjeld bierverv. Det er likevel ikkje ei felles oppfatning i helseføretaka at omfang er eit problem. Det store fleirtal av biervervsaker er knytt til habilitet i henvisningspraksis og føretaket sitt omdømme. Søknader om bierverv må bli behandla konkret og individuelt og det vil vere utfordrande og lite hensiktsmessig med konkrete terskelverdiar for omfang.</p>	<p>bierverv.</p> <p>Oppfølging: Skjema for vurdering av bierverv er lagt inn på informasjonssida om bierverv på intranett og i personalhandboka. Tema blir minna om i årlig utsending av rapportar til leiarane i føretaket, samt i biervervkampanjar/oppslag om bierverv i medarbeidar- og leiarportal.</p>		
<p>5. Gjennomgå mandata for biervervutvala og vurderer om utvala bør få ansvar for overordna oppfølging av bierverv i føretaka, herunder gjennomføre analysar av typar og omfang av bierverv, vurdere risikoforhold, tiltak og prioriteringar i arbeidet med bierverv.</p>	<p>Biervervsutvala har hatt ei viktig rolle, mellom anna for avklaring av prinsipielle spørsmål knytt til gjennomgangen av bierverv etter oppdrag i føretaksprotokollen frå 2006. Dette er ikkje lengre naudsynt. Retningsliner og prosedyrar for bierverv blir drøfta med føretakstillitsvalde på dei etablerte arenaene for samarbeid.</p>	<p>Retningsliner og prosedyrar for bierverv blir drøfta med føretakstillitsvalde på dei etablerte arenaene for samarbeid. Partssamarbeidet styrkast for å skape auka forståing og etterleving av retningslinene. Arbeidsgivar og føretakstillitsvalgte samarbeider om rådgjeving til leiarane og dei tilsette. Biervervsutvala blir lagt ned.</p> <p>Oppfølging: Bierverv er drøfta i møte med føretakstillitsvalde (FTV) 7. juni 2016.</p>	<p>31.12.2015</p>	<p>HR-området</p>
<p>6. Utvikle rapporteringsfunksjonen i biervervsmodulen slik at</p>	<p>Leiarar kan pr. i dag få ut rapportar frå biervervsmodulen for eigne</p>	<p>Nivå 2 leiarar har fått halvårleg rapport med oversikt over bierverv i eiga eining for klinikk/område. Biervervsutvalet er lagt ned.</p>	<p>april 2016</p>	<p>Alle leiarar</p>

leiarar på alle nivå i organisasjonen kan ta ut rapportar som omfattar registreringar på alle underliggjande organisasjonsnivå.	medarbeidarar. Føretaka kan nytte tilgjengeleg rapporteringsfunksjon for samanfatning av halvårleg rapportering til nivå 2 leiarar.	Oppfølging: Sjå over.		HR-området
7. Etablere rutinar for jamleg oppdatering av hjelpetabellane for bierverv, slik at endringar i kategoriar og eventuelle nye kategoriar blir fanga opp.	Må bli følgt opp.	Etablere rutinar for jamleg oppdatering av hjelpetabellane for bierverv, slik at endringar i kategoriar og eventuelle nye kategoriar blir fanga opp. Oppfølging: Hjelpetabellar/tabellar i Agresso bierverv blir oppdatert i regional samanheng.	Juni kvart år	HR-området
8. Etablere fleire samhandlingsarenaer mellom føretaka der tema knytt til bierverv blir handsama.	Ein må nytte allereie etablerte samhandlingsarenaer til temaet bierverv.	Nytte allereie etablerte samhandlingsarenaer mellom føretaka til temaet bierverv. Oppfølging: Styresak i juni måned blir samordna mellom føretaka. Samarbeid om jamleg oppdatering av hjelpetabellar.	Sak i direktørmøte kvar juni måned. Halvårleg i personal- og organisasjonsdirektørmøta.	
9. Setje krav til årleg evaluering av retningslinjer og praksis knytt til bierverv.	Må bli følgt opp.	Føretaket gjennomfører jamleg evaluering av retningslinjer og praksis knytt til bierverv. Oppfølging: Utsending av rapportar og tilbakemelding frå leiarane i føretaket om behov for oppfølging og tiltak i eiga eining, blir oppsummert i god tid før styresak kvar juni måned.	Juni kvart år	HR-området