

STYRESAK

GÅR TIL: Styremedlemmer
FØRETAK: Helse Vest RHF

DATO: 07.09. 2015
SAKSHANDSAMAR: **Hilde Christiansen**
SAKA GJELD: **Kommentar til rapport frå Internrevisjonen - revisjon av bierverv**

ARKIVSAK: 2015/2141
STYRESAK: **086/15**

STYREMØTE: **10.11. 2015 (Utsatt sak)**

FORSLAG TIL VEDTAK

Styret tar administrasjonen sine kommentarar knytt til revisjon for bierverv og supplerande arbeidsforhold til orientering, og ber om at administrasjonen tar saka opp med helseføretaka, og legg tiltaka vist i vedlegg til grunn for det vidare arbeidet.

Oppsummering

Det blir vist til eigen rapport frå Internrevisjonen om i kva grad helseføretaka i føretaksgruppa Helse Vest følgjer regelverk om bierverv. Det blir i saka gitt kommentarar til korleis dei tilrådingane som blir gitt i rapporten kan følgjast opp.

Fakta

Internrevisjonen har gjennomført revisjon av bierverv. Rapporten blir lagt fram i eigen sak. Det gis her kommentarar til rapporten.

Kommentarar

Helse Vest RHF etablerte allereie i 2003 retningslinjer for bierverv og supplerande arbeidsforhold.

Det har vore eit krevjande område å utvikle felles forståing for, og å etterleve retningslinjene. Retningslinjene kom på plass etter involvering med helseføretaka, drøfting med tillitsvalde og vernetenesta. Det har også vore ein omfattande revisjon og gjennomgang av retningslinjene, seinast 2009. Ved etablering av felles etiske retningslinjer var det og drøfting av bierverv. Helse Vest har vore pådrivar for å etablere digitale løysingar for registrering og behandling av søknad om bierverv, «biervervs modulen». Det er etablert retningslinjer for bierverv og supplerande arbeidsforhold.

Det har vore felles interne kampanjar for å rette søkelyset på bierverv og supplerande arbeidsforhold, der vi har vore tydelege på at vi ønskjer medarbeidarar som er engasjerte samfunnsborgarar som deltar i eit mangfald av aktivitetar samstundes som det er viktig at vi har ein felles merksemd på kva som gjeld av retningslinjer. Helseføretaka har hatt grundig gjennomgang av bierverv der til dømes medarbeidarar har selt seg ut av verksemd der eigarskapet ikkje har vore i samsvar med tilsetting i helseføretaket, eller der medarbeidarar har sagt opp supplerande tilsettingsforhold. Det er etablert felles standard arbeidsavtalar i 2008 der ein viser til retningslinjene.

Bierverv har sidan 2003 vore del av dei styrande dokumenta til helseføretaka.

År	Tekst frå styrande dokumentasjon
2006	Helse Vest RHF har utarbeidd felles retningslinjer for bistillingar/supplerande arbeidsforhold. Helseføretaka skal andtere forhold omkring bierverv i samsvar med vedtekne retningslinjer jennomgå og avvikla alle uønska bierverv og supplerande arbeidsforhold som ikkje er i tråd med felles retningslinjer, lov og regelverk
2007	Helseføretaket skal sørge for at alle tilsette er gjort kjende med det regel-, instruks- og avtaleverk som omhandlar forholdet til bierverv og at dette blir etterlevd i heile organisasjonen slik at det ikkje kan reisast spørsmål ved integriteten, habiliteten og uavhengigheita til dei tilsette. Helseføretaket må ha gjennomgått alle forhold

	kring bierverv og avvikla eventuelle avvik seinast innan 30. juni 2007.
2008	Helse Vest RHF vil i 2008 utarbeide eit felles system for registrering av bierverv som ein del av personaldelen i MOT. Helseføretaka skal ta dette i bruk så snart det er ferdigstilt.
2010	Helseføretaka i Helse Vest skal bidra aktivt og implementere dei arbeidsprosessar som blir endra fortløpande i 2011, i den samanheng <u>skal helseføretaka leggje til rette for registrering av bierverv</u>
2011	Helseføretaka i Helse Vest skal bidra aktivt og implementere dei arbeidsprosessar som blir endra fortløpande i 2011, i den samanheng <u>skal helseføretaka leggje til rette for registrering av bierverv</u>
2012	Helseføretaka skal delta aktivt i utviklinga av HR-området. I tillegg til dei krava som er stilte for 2012, skal helseføretaka levere og slutføre dei krava som blei stilte i styringsdokumenta for åra 2007-2011. Ny funksjonalitet i HR systema skal fortløpande implementerast. Det er ei rekkje områder som er omhandla i styringsdokumenta i perioden 2007 – 2012 som er langvarige utviklingsprosessar. Dette arbeidet skal halda fram. Helseføretaka skal bidra til vidareutvikling av HR området. Føretaksgruppa Helse Vest har i samarbeid utvikla løysingar for å støtta leiarar og medarbeidarar i deira kvardag. Ved inngangen til 2012 er det særskild viktig at helseføretaka: ørgje for at medarbeidarane registrerer sine biververv i biervervs modulen.
2013	Verksemdene i føretaksgruppa Helse Vest utviklar i samarbeid løysingar for å støtte leiarar og medarbeidarar i kvardagen deira. Det er ei rekkje av dei områda som er omhandla i styringsdokumenta i perioden 2007–2013, som er langvarige utviklingsprosessar. Dette arbeidet skal halde fram. Føretaka skal òg fortløpande implementere ny funksjonalitet i HR-systema. Helseføretaka skal ørgje for at alle medarbeidarar registrerer bierverva sine i biervervs modulen, og at alle bierverv som blir registrerte, blir fortløpande behandla av nærmaste leiar apportere om status for tal på bierverv per 31.12.2013 i årleg melding
2015	Februar 2015 blei det lansert ein vidareutvikla biervervs modul med brei involvering frå helseføretaka.

Retningslinjene for bierverv blei sist revidert i 2009. Som del av den operasjonelle samordninga har bierverv vore tema i felles Personal- og organisasjonsdirektørmøtet ved svært mange tilhøve i perioden 2005 – 2015.

Utviklinga av betre prosesstøtte for medarbeidarar og leiarar har vore ein kontinuerleg prosess slik at dagens løysing er meir brukarvennleg for medarbeidarar og leiarar. Helseføretaka har på sin side fullt ut moglegheit til å ta ut rapportar for heile føretaket der dei kan bruke informasjonen til gjennomgang av status i verksemdene. Dette har sjølvstøtt også vore mogleg heile tida.

Det som er nytt er at det blir generert eit eige avtaledokument som legg seg i medarbeidaren sin elektroniske personalmappe.

Vi meiner den første biervervs modulen ikkje har vore komplisert, men vi trur framleis at vi må leggje vekt på endring av kultur og forståing av kva som er berande element kring bierverv og supplerande arbeidsforhold.

Det er gjort omfattande greie for historia kring bierverv og supplerande arbeidsforhold til Internrevisor i notat 21. mai 2015.

Vi registrerar at det ikkje er etablert ein felles funksjon i kvart av helseføretaka som har som oppgåve å støtta leiarar, overvake, utøve felles informasjon til toppleiinga og oppfølging av bierverv. Vi har gjennomgått internrevisjonsrapporten med helseføretaka der målet har vore at kvart av føretaka etablerer ein heilskapleg prosess kring bierverv på alle leiarnivå, og ikkje minst at det blir etablert fast gjennomgang i toppleiinga og ein årleg rapportering til styra. Vi trur at dette kan vera viktige tiltak for å få tilstrekkeleg merksemd på bierverv og supplerande arbeidsforhold. Det vil bli lagt fram for styra i helseføretaka i løpet av hausten 2015.

På eit generelt grunnlag har Helse Vest RHF lagt til rette for at helseføretaka har fått retningslinjer for kva bierverv ein kan godkjenne, ein elektronisk løysing for å søkje godkjenning av bierverv og brukarrettlegg for korleis den elektroniske løysinga skal brukast av leiar og medarbeidar. Det eit ansvar at verksemdene tar i bruk verktøya som blir stilt til disposisjon i føretaksgruppa.

Det mest urovekkande er at revisjonen dokumenterer at «retningslinjer og prosedyrar for bierverv ikkje er etterlevd i føretaka og alle som er intervju opplyste i intervju at det er ei underrapportering av bierverv. I denne samanhengen kom det fram at leiarar i liten grad handsamar/godkjenner bierverv som er registrert i biervervsmodulen.»

Føretaka har i styrande dokumentasjon sidan 2006 hatt i oppgåve å registrera bierverv, og har i årleg melding meldt inn at dei følgjer opp bierverv.

Det er mogleg for leiarane å filtrere på medarbeidar, status, rolle og dato. Det er også tilgjengelege data i HR kuben som legg eit godt grunnlag for toppleiinga si gjennomgang av bierverv. Vi viser også til at alle leiarar kan abonnera på uttrekk frå personalsystemet. Det inneber at leiarar på nivå to med faste intervall automatisk kan få tilsendt rapportar over status i eigen klinikk/divisjon.

Det vil vera naturleg at bierverv er tema i leiardialogen mellom leiarar i kvar klinikk/divisjon og i toppleiinga. Det synest også som bierverv utvala ikkje har fungert slik det var tenkt. Alt kring bierverv må behandlast i linja der leiarnivåa spelar på lag og der samspelet mellom leiarar og toppleiinga blir tydelegare. Det går også fram av rapporteringa i årleg melding at informasjonen er tilgjengeleg slik at leiarar kan få tilstrekkeleg rettleiing i si vurdering.

Helse Vest har bedd helseføretaka gjere greie for/bidra til oversikter over bierverv, seinast november 2014. Det har vore ein konkret gjennomgang der alle verksemdene fekk utskrift frå deira egne registreringar i biervervs modulen, eit tiltak for å rette fokus på bierverv og supplerande arbeidsforhold.

Eit viktig tiltak er at vi har hatt ein grundig gjennomgang med verksemdene etter Internrevisors rapport. Det vil gå fram av tabellen i vedlegg til styresaka kva tiltak ein foreslår for å sikra lojalitet og tilslutning til retningslinjer.

Konklusjon

Den generelle vurderinga er at rapporten frå internrevisjon om bierverv 2015 gir mange nyttige innspel til kva som er utfordringar og prioriteringar i arbeidet med bierverv i helseføretaket framover.

Det blir tilrådd at saka blir følgt opp slik det går fram om tabellen.

Vedlegg

1. Tabell – forslag frå Internrevisor med vurderingar, tiltak, frist og ansvar

IR si tilråding	AD si vurdering	Tiltak	Tidsfrist	Ansvar
<p>Gjennomføre systematiske risikovurderingar og 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</p>	<p>Dette er eit kontinuerleg arbeid som må vere del av leiarar sitt ansvar. Styra og toppleiinga i verksemdene må sikre at leiarar har legitimitet til å etterleva retningslinjene som er etablert.</p>	<p>Innføre bierverv som tema i elektronisk system for medarbeidersamtalar.</p> <p>Innføre bruk av skjema for risikovurdering av bierverv</p>	<p>Haust 2015</p> <p>Haust 2015</p>	<p>Dei einskilde verksemdene. Personal- og organisasjonsdirektør følgjer opp gjennom operasjonell samordning.</p>
<p>Å legge fram for styra eit samla oversyn over bierverv i føretaka</p>	<p>Det organisatoriske systemansvaret er tillagt administrerande direktør. Styra bør vere orientert om og ikkje minst ha oversikt over risiko ved bierverv.</p>	<p>Årleg rapportering til styra</p>	<p>Juni kvart år</p>	<p>Dei einskilde verksemdene. Personal- og organisasjonsdirektør følgjer opp gjennom operasjonell samordning.</p>
<p>Vurdere å legge godkjenning av bierverv til nivå leiarar, eventuelt til biervervsutvala</p>	<p>Biervervsutvala har ikkje fungert slik det var meint. Det er viktigare at leiarar på alle nivå fullt og heilt utøver leiarskap. Dei kan få profesjonell støtte der dei skulle vere i tvil.</p>	<p>Presisere at fullmakt og ansvar for å handsame bierverv ligg hos nivå 2 leiar, og at nivå 2 leiar på same måte må presisere fullmakt og ansvar når nivå 2 leiar delegerer fullmakt vidare til nivå under seg.</p>	<p>Hausten 2015</p>	<p>Dei einskilde verksemdene. Personal- og organisasjonsdirektør følgjer opp gjennom operasjonell samordning.</p>
<p>Vurdere om det er nødvendig å gje klarare føringar kva som er øvre grense for samla omfang av stillinga ved føretaket og bierverv</p>	<p>Det kan gis rettleiing for leiarar, men det vil vere komplisert og vanskeleg å etablere absolutte nedre eller øvre grenser.</p>	<p>Omfang presisert som vurderingstema i skjema for vurdering av bierverv</p>	<p>Hausten 2015</p>	<p>Dei einskilde verksemdene. Personal- og organisasjonsdirektør følgjer opp gjennom operasjonell samordning.</p>
<p>Gjennomgå mandata for biervervsutvala og vurdere om utvala bør få ansvar for overordna oppfølging av bierverva i føretaka, her under gjennomføre analysar av typar og omfang av bierverv, vurdere risikoforhold, tiltak og prioriteringar i</p>	<p>Biervervsutvala blir lagt ned.</p>	<p>Personalavdelinga i helseføretaket overtar rådgivande funksjon for administrerande direktør. Informasjon og drøfting med føretakstillitsvalde om bierverv</p>	<p>Hausten 2015</p>	<p>Dei einskilde verksemdene. Personal- og organisasjonsdirektør følgjer opp gjennom operasjonell samordning.</p>

arbeidet med bierverv		fortsetter på dei etablerte arenaene for samarbeid med føretakstillitsvalde generelt.		
Utvikle rapportfunksjonen i biervervsmodulen slik at leiarar på alle nivå i organisasjonen kan ta ut rapportar som omfattar registreringar på alle underliggjande organisasjonsnivå	<p>Det blir sett i verk automatisk varsling til leiarar på nivå to, (automatisk oversending av rapportar).</p> <p>Det vil også bli utvikla tilgang til informasjon for nivå to leiarane for alle bierverv i deira respektive underliggjande organisasjonsnivå.</p>	Sette i verk prosessar der nivå to leiarar får rapportar som omfattar registreringar på alle underliggjande organisasjonsnivå kvart kvartal.	<p>Del ein hausten 2015.</p> <p>Første kvartal 2016</p>	<p>Dei einskilde verksemdene. Personal- og organisasjonsdirektør følgjer opp gjennom operasjonell samordning.</p>
Etablere rutinar for jamleg oppdatering av hjelpetabellane for bierverv, slik at endringar i kategoriar og eventuelle nye kategoriar blir fanga opp	Etablere rutinar for jamleg oppdatering.	Etablere rutinar for årleg oppdatering av hjelpetabellane for bierverv, slik at endringar i kategoriar og eventuelle nye kategoriar blir fanga opp.	Juni kvart år	<p>Dei einskilde verksemdene. Personal- og organisasjonsdirektør følgjer opp gjennom operasjonell samordning.</p>
Etablere fleire samhandlingsarenaer mellom føretaka der tema knytt til bierverv blir handsama	Det vil ikkje gje meirverdi å oppretta fleire samhandlingsarenaer, men heller stryke dei som allereie er etablert.	Nytte etablerte samhandlingsarenaer mellom helseføretaka til temaet bierverv.	Sak i direktørmøte kvar juni månad. Halvårleg i personal- og organisasjonsdirektørmøta	<p>Personal- og organisasjonsdirektør følgjer opp gjennom operasjonell samordning.</p>
Setje krav til årleg evaluering av retningsliner og praksis knytt til bierverv	Årleg orientering til styra som blir formulert i styringsdokumenta for verksemdene frå og med 2016.	Årlege rapportar til styret med evaluering av retningsliner og praksis knytt til bierverv.	Juni kvart år	