

## Oppfølging av revisjon bierverv 2015

(fra internrevisjonen sitt oversendingsbrev)

Administrerende direktør i helseføretaka har ansvar for at rapportane blir lagt fram for styret i føretaket utan unødig opphald. Styresaka skal innehalde ein handlingsplan frå administrerende direktør for oppfølging av dei tilrådingane som kjem fram av revisjonsrapporten. Revisjonsutvalet har utarbeidd malen som er nytta nedanfor. Denne malen gjer samanlikningar på tvers og over tid mogleg.

Vedtatt handlingsplan skal sendast internrevisjonen etter behandling i styret. Internrevisjonen vil følgje opp etter ei tid med førespurnad om status på gjennomføring av handlingsplanen. Resultata av dette skal internrevisjonen rapportere til revisjonsutvalet, og ein legg til grunn at administrerende direktør har tilsvarende rapportering til styret i helseføretaket.

Internrevisjonen ønsker invitasjon til å presentere rapporten for styremøte.

IR sin anbefaling	AD sin vurdering	Tiltak	Tidsfrist	Ansvar
1. Gjennomføre systematiske risikovurderinger, og etablere rutiner for overvåking, registrering, vurdering, kontroll og oppfølging av retningslinjer for praktisering av retningslinjer for bierverv og supplerende arbeidsforhold, som er tilpasset de spesifikke utfordringene som knytter seg til bierverv.	Anbefalingene fra internrevisjonen er viktige og må følges opp. Helseforetakene vil prioritere de hovedpunktene fra revisjonsrapporten som er felles for helseforetakene i Helse Vest.	Videreutvikle og bruke hjelpemiddel og rutiner for å sikre god saksbehandling, oppfølging og kontroll for ledere som skal behandle bierverv, tilpasse de spesifikke utfordringene knyttet til bierverv.		
		Eventuell endring i bierverv blir tema i forbindelse med årlig medarbeidersamtale.		
		Bruke skjema for risikovurdering av bierverv (vedlegg 3)		
2. Fremlegge for styret samlet oversikt over bierverv i foretakene.	Må bli fulgt opp.	Oversikt over bierverv vil inngå i ordinær driftsrapportering til styret.		

<p>3. Vurdere å legge godkjenning av bierverv til nivå 2 leder, eventuelt til biervervutvalgene.</p>	<p>Godkjenning av bierverv bør følge tilsvarende fullmaktstruktur som øvrig medarbeideroppfølging i helseforetaket og ligge hos nærmeste leder. Nærmeste leder er den som best kan vurdere om type bierverv og omfang kan kombineres med arbeid i helseforetaket. Dersom biervervet reiser prinsipielle spørsmål hvor leder er i tvil, kan leder vurdere saken i samråd med overordnet leder, eventuelt at de kontakter foretakets stabsavdelinger for rådgivning i saken.</p>	<p>Presisere at fullmakt og ansvar for å behandle bierverv ligger hos nivå 2 leder, og at nivå 2 leder på samme måte presiserer fullmakt og ansvar når nivå 2 leder delegerer fullmakt videre til nivået under seg.</p>		
<p>4. Vurdere om det er nødvendig å gi klarere føringer til hva som er øvre grense for samlet omfang av stillingen ved foretaket og biervervet.</p>	<p>Omfang er et viktig vurderingstema når det gjelder bierverv. Det er likevel ikke en felles oppfatning i helseforetakene at omfang er et problem. Det store flertall av biervervsaker er knyttet til habilitet i henvisningspraksis og foretakets omdømme. Søknader om bierverv må bli behandlet konkret og individuelt og det vil være utfordrende og lite hensiktsmessig med konkrete</p>	<p>Omfang av bierverv er tema i skjema for vurdering av bierverv (vedlegg 3).</p>		

	terskelverdier for omfang.			
5. Gjennomgå mandatene for biervervutvalgene og vurder om utvalgene bør få ansvar for overordnet oppfølging av bierverv i foretakene, herunder gjennomføre analyser av typer og omfang av bierverv, vurdere risikoforhold, tiltak og prioriteringer i arbeidet med bierverv.	Biervervsutvalgene har hatt en viktig rolle, for eksempel for avklaring av prinsipielle spørsmål knyttet til gjennomgangen av bierverv etter oppdrag i foretaksprotokollen fra 2006. Slik dette er i dag, kan stabsavdelingene i helseforetakene overta den rådgivende funksjonen overfor lederne. Retningslinjer og prosedyrer for bierverv blir drøftet med foretakstillitsvalgte på de etablerte arenaene for samarbeid.	<p>Det pågår nå drøftinger mellom arbeidsgiver og hovedsammenslutningene mht biervervsutvalgets fremtidige rolle.</p> <p>Alternativ til nedleggelse av utvalget kan for eksempel være at utvalget skal en noe endret funksjon med et større fokus på policy o.l.</p> <p>Det må imidlertid bemerkes at det fremgår av foretakets tariffavtale med DNLF (B- dels overenskomst) at foretaket skal ha et biervervsutvalg. En evt nedleggelse av utvalget forutsetter endring av overenskomsten.</p>		
6. Utvikle rapporteringsfunksjonen i biervervsmodulen slik at ledere på alle nivå i organisasjonen kan ta ut rapporter som omfatter registreringer på alle underliggende organisasjonsnivå.	Ledere kan pr. i dag få ut rapporter fra biervervsmodulen for egne medarbeidere. Foretakene kan benytte tilgjengelig rapporteringsfunksjon for sammenfatning av halvårlig rapportering til nivå 2 ledere.	Nivå 2 ledere får halvårlig rapport med oversikt over bierverv i egen divisjon.		

7. Etablere rutiner for jevnlig oppdatering av hjelpetabellene for bierverv, slik at endringer i kategorier og eventuelle nye kategorier blir fanget opp.	Må følges opp.	Etablere rutiner for jevnlig oppdatering av hjelpetabellene for bierverv, slik at endringer i kategorier og eventuelle nye kategorier blir fanget opp.		
8. Etablere flere samhandlingsarenaer mellom foretakene der tema knyttet til bierverv blir behandlet.	En må benytte de allerede etablerte samhandlingsarenaer til temaet bierverv.	Benytte de etablerte samhandlingsarenaer mellom helseforetakene til temaet bierverv.		
9. Fastsette krav til årlig evaluering av retningslinjer og praksis knyttet til bierverv.	Må følges opp.	Helseforetaket gjennomfører jevnlig evaluering av retningslinjer og praksis knyttet til bierverv.		