



Styremøte i Helse Finnmark HF

Dato. 28. november 2012

Møtedato: 5. og 6. desember 2012

Saksbehandler: Styreleder Ulf Syversen

Sak nr:	96/2012
Navn på sak:	Egenevaluering av styrearbeid 2012

Styremedlemmene må tenke gjennom dette og notere seg momenter til årets evaluering. Styreleder ber om at styremedlemmene sender sine tanker til styret **før** styremøtet, slik at vi greier å gjennomføre det uten at det tar alt for lang tid.

Vedlegg:

1. Innkalling styreledermøtet 22.11.2012
2. Egenevaluering 2011

Hans Petter Fundingsrud
Adm. dir.

Styreledere i HF-ene

Bjørn Kaldhol
Lars Vorland

Brevet sendes kun elektronisk til deres e-postadresser.

Deres ref.:

Vår ref.:

Saksbehandler/dir.tlf.:
Karin Paulke, 75 51 29 36

Sted/Dato:
Bodø, 15.11.2012

Styreledermøte, den 22. november 2012 – innkalling

Vi viser til tidligere avtalt møteplan, og i samråd med styreleder Bjørn Kaldhol innkalles herved til **styreledermøte, den 22. november 2012 – fra kl. 9.00.**

Styreleder Frode Mellemvik har meldt forfall, og i hans fravær møter styrets nestleder Karen Hagland Amundsen.

Møtet avvikles som **telefonmøte**, og vi har bestilt telefonkonferanse på følgende telefonnummer:

Bjørn Kaldhol	90175401
Anne Helen Hansen	91619655
Karen Hagland Amundsen	90135843
Jorhill Andreassen	48082662
Ulf Syversen	78477439
Svein Blix	97176552

Vi ber om **rask tilbakemelding, dersom dere ønsker å bruke annet telefonnummer** i den forbindelse.

Sakslisten til styreledermøte er som følger:

SAK	ansv.:	Side
Status i helseforetakene <ul style="list-style-type: none">gjennomføringen av tiltak – statusforeløpige regnskapstall for OKT2012kvalitet, organisasjon, aktivitet, annet	alle	

<p>Styremøte i Helse Nord RHF, den 28NOV2012 – gjennomgang av relevante styresaker</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sakspapirene til styremøte i Helse Nord RHF sendes elektronisk til deres e-postadresser 16NOV2012. 	BK/LV	
<p>Ventetider og fristbrudd, tiltak</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det vises til foretaksmøte med HF-ene, den 22OKT2012. Foretaksmøte i Helgelandssykehuset HF, Nordlandssykehuset HF, Universitetssykehuset Nord-Norge HF og Helse Finnmark HF vedtok følgende: <ul style="list-style-type: none"> • <i>NN HF skal sikre at pasienter som ikke kan få behandlingstilbud i eget helseforetak innen fristen, får adekvat tilbud – fortrinnsvis i egen region.</i> • Styrelederne i de fire helseforetakene bes om å redegjøre for planlagte og iverksatte tiltak for å nå krav om ventetider og fristbrudd. 	alle	
<p>Styrets evaluering av egen virksomhet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det vises til veilederen for styrearbeid i HF-ene, <i>punkt 4.4.6 Styrets evaluering av egen virksomhet</i> – som følger: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Det følger av statens ti prinsipper for eierstyring at styret skal gjennomføre evaluering av egen virksomhet. I foretaksmøtene i januar 2011 ble det stilt krav til at styrene i de regionale helseforetakene og helseforetakene skal gjennomføre slik evaluering.</i> • <i>Evalueringen skal gjennomføres en gang pr. år, gjerne mot slutten av året. Hele styret, både eieroppnevnte og ansattevalgte styremedlemmer, og daglig leder bør være med i evalueringen. Evalueringen skal ta utgangspunkt i hva som er styrets viktigste oppgaver og helseforetakets utfordringer, og vurdere om styrets sammensetning, arbeidsform og fungeringsmåte bidrar positivt til styrets håndtering av disse oppgavene.</i> • <i>Evalueringen kan avdekke områder, der nåværende praksis må klargjøres eller endres. Resultatet av evalueringen skal presenteres og behandles/diskuteres i et påfølgende styremøte.</i> • <i>Evalueringen kan gjennomføres ved bruk av samtaler, intervjuer eller eget evalueringsskjema. Styret kan velge å gjennomføre evalueringen selv eller ved å engasjere eksternt bistand. Det er imidlertid sentralt at styret klargjør hva som er styrets viktige oppgaver og helseforetakets utfordringer, slik at evalueringen gjøres i forhold til dette.</i> • Formidling av resultatene av evalueringen til Helse Nord RHF • <i>I teorien om styrearbeid/styreledelse skilles mellom ulike typer evalueringer, f.eks.:</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Utviklingsevaluering: Rettet mot styret selv, for å tydeliggjøre hva som fungerer bra og hva som er forbedringsområder i styrets eget arbeid.</i> ○ <i>Rekrutteringsevaluering: Rettet mot Helse Nord RHF, for å gi eier kunnskap om styrets sammensetning (f.eks. som grunnlag for valg av nye styremedlemmer).</i> 	alle	

<ul style="list-style-type: none"> • <i>Styrets evaluering av eget arbeid i helseforetakene er først og fremst et verktøy for internt forbedringsarbeid i styret (utviklingsevaluering). Styret skal imidlertid oppsummere og formidle deler av resultatene av evalueringen til eier i årlig melding og på forespørsel. Formidling skal skje slik at eier får nødvendige opplysninger, men uten at evalueringen forringer sin verdi som internt forbedringsarbeid i styret. Hensikten er at eier skal få et bedre kunnskapsgrunnlag for å vurdere styrets fungeringsmåte, særlig når det gjelder styrets sammensetning i forhold til de oppgaver styret har og de utfordringene foretaket står overfor (rekrutteringsevaluering).</i> • Styrelederne bes om å evaluere styrets egen virksomhet i tråd med veilederen. 		
<p>Neste styreledermøte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neste styreledermøte er avtalt til 13DES2012 i henhold til møteplanen. 		
<p>Eventuelt</p>	<p>alle</p>	

Vennlig hilsen

Karin Paulke /s/
administrasjonssjef

Vedlegg

EGENEVALUERING AV STYRET 2011

Styret i Helse Finnmark HF

I vedtektene for Helse Finnmark HF står det blant annet:

4.1.5 Styrets egne oppgaver.

Styret skal evaluere eget arbeid og arbeidsform.

Egenevalueringen er gjennomført slik:

- *Styret fikk ut egenevalueringsskjemaet primo desember 2011*
- *Styret ble bedt om å sende inn skjemaene til styreleder med frist medio januar 2012*
- *Styreleder oppsummerte medlemmenes innspill og sendte ut et utkast medio februar 2012.*
- *Medlemmene hadde frist på tilsvaret ultimo februar 2012.*

1. STYRETS OPPGAVER

Har vi klart for oss hva som er styrets viktigste oppgaver?

Kommentar:

Styremedlemmene har en formening om omfanget og innholdet i de oppgavene styret har etter Helseforetaksloven.

Det ble fra flere understreket behovet for en gjennomgang av styrets formelle oppgaver i det konstituerende møtet for det nye styret.

Leders kommentar: Dette vil bli gjennomført 29. til 30. mai 2012.

2. PLANLEGGING OG ARBEIDSMÅTE.

Har vi en god nok plan for arbeidet og en god nok arbeidsmåte?

Kommentar:

Det er noe usikkerhet om vi har en "god nok" plan. Arbeidsmåten oppfattes som god.

Det blir kommentert at det er en positiv utvikling i løpet av styreperioden.

Leders kommentar: Det legges opp til at styreseminaret 29.5.2012 skal gi de nye styremedlemmene en start som gjør at styret kan komme "raskt i gang" med styrearbeidet.

3. FORHOLD TIL EIER.

Har styret oppnådd en tilfredsstillende forståelse for helseforetakets situasjon hos eier (Helse Nord RHF)?

Kommentar:

Det er en gjennomgående oppfatning at Helse Nord RHF kjenner utfordringene i Helse Finnmark godt.

4. STYRETS SAMMENSETNING.

Kunne styrets kompetanse og sammensetning vært bedre i forhold til oppgavene?

Kommentar:

De fleste mener at styret har en bred og funksjonell kompetanse. Det å ha kommunelegekompetanse i styret er viktig. Det er (fra ett medlem) etterlyst at det eventuelt burde vært kompetanse innen profesjonell ledelse/styring av store og komplekse organisasjoner, strategiutforming og med fokus på internkontroll og styrets ansvar. Likeledes er det nevnt manglende kompetanse innenfor statsvitenskap.

5. STYRETS INSTRUKS.

- a) Hvilket potensial ser vi i om styrets oppgaver hadde vært bedre diskutert og forstått?**
- b) Kunne en bedre styreinstruks tilføre styrets arbeid økt verdi?**

Kommentar:

- a. Det er flere som sier at en bedre internopplæring i starten på en styreperiode ville vært ønskelig. Det etterlyses et sterkere engasjement mht styrets ansvar for forsvarlig styring og internkontroll. Videre så har det sterke (og nødvendige) fokuset på økonomi og tiltak for å skape balanse gjort at styret ikke har hatt nødvendig fokus på kvalitetsarbeid. Styret kommer ofte på hæla og tar kun bare fatt i de initiativ som kommer fra adm.dir.
- b. Det er enighet om at den nåværende styreinstruksen er funksjonell og er en bra basis for styrets arbeid.

6. STYREPAPIRENE.

Hvordan er kvaliteten på styrets beslutningsunderlag (styrepapirene) og på det informasjonsmaterialet som ellers presenteres for styret?

Kommentar:

- *De som har vært styremedlem i flere år sier at det har vært en formidabel kvalitetsforbedring.*
- *I beslutningssaker (ikke budsjett, men mer de faglige) kunne det med fordel vært noe bedre saksfremlegg, der en bedre får frem fakta, mål, ulike strategier og konsekvenser av ulike valg, anbefaling - og dermed reell mulighet for styret å foreta valg.*
- *Det sies at når styrepapirene er på over 200 sider, så er selv 1 uke kort tid til å sette seg inn i sakene og stille eventuelle oppklarende spørsmål. Ansatterepresentantene vil også i mange tilfeller ha behov for å konferere på en annen måte enn de eieroppnevnte representantene.*

- *Det bør tas en diskusjon i styret om sakspapirene er for omfangsrike.*

7. FULLSTENDIGHET I SAKER.

Er det saker vi savner behandlingen av der vi tror styret kunne bidratt positivt til forbedring av virksomheten?

Kommentar:

- *Styret er litt lite involvert i strategier og tiltak for å realisere sentrale målsettinger. F eks krav til null fristbrudd, reduserte ventetider, 100 % epikrise mv. og hva som skal gjøres/endres for å få til det.*
- *Protokollen fra FAMU får ofte en stemoderlig behandling. En mer grundig behandling vil gi styret en mulighet til å legge forholdene til rette for godt arbeidsmiljø og trivsel i foretaket.*
- *Det etterlyses en grundig gjennomgang av pasientreiser. Dette er noe som selv "amatører" vet noe om, styremedlemmene vil kunne bidra gjennom lokal erfaring.*
-

8. STYRETS VEDTAK.

Er de konklusjoner og vedtak som fattes i samsvar med det du mener er riktig

Kommentar:

- *Her er medlemmene samstemmige i at konklusjoner og vedtak som fattes i all hovedsak er i samsvar med det som den enkelt mener er riktig.*
- *Flere understreker at dette er en forutsetning for at de kan sitte i HF-styret.*
- *Det bes om at styret i større grad vier drøftelsesprotokollene oppmerksomhet. Det gir bakgrunn for en selvstendig vurdering i om tiltak er gjennomførbare.*

9. STYREPROTOKOLLEN.

Burde vi legge arbeid i å forbedre kvaliteten på styreprotokollen?

Kommentar:

- *Styreprotokollene som vedtas endelig i det påfølgende møtet, oppfattes som å ha en rimelig god kvalitet.*
- *Det kommenteres at styreprotokollene i en periode i løpet av høsten har hatt en del feil (både faktafeil og språklige feil), men at det nå ser ut som at det har bedret seg.*

10. STYRETS KOMMUNIKASJONSFORM.

I hvilken grad kommuniserer vi som et kollegium hvor det er fellesfølelsen som er grunnleggende – opptrer vi med integritet, åpenhet, ansvarlighet og tillit overfor hverandre?

Kommentar:

- *Det er enighet om at styret fungerer som et kollegium og at en god og funksjonell tone opprettholdes selv om man er uenige i sak.*
- *Takhøyden er stor og det er en utpreget vilje til å lytte til andres meninger.*

11. OPPFØLGING OG GJENNOMFØRING AV VEDTAK.

Kan administrasjonen bli flinkere til å gjennomføre styrets vedtak raskt?

Kommentar:

- *Noen mener det tar lengre tid å gjennomføre vedtak når styret har endret administrasjonens innstilling. I disse tilfeller kan det resultere i trenering og omkamper for endring tilbake til det opprinnelige forslaget.*
- *Styret fatter en masse vedtak i løpet av et år. Det savnes en samlet tilbakemelding om hvordan sakene står. Hva blir gjort, når forventer man saken ferdig og hvem som har ansvaret (på direktørens vegne).*

12. STYRELEDER.

Hvordan fungerer styreleder? – Ledes møtene effektivt?

Kommentar:

- *Den forrige styreleder var effektiv og inkluderende.*
- *Den nåværende har ikke foreløpig satt preg på sitt virke i samme grad som Holmgren hadde muligheten til.*
- *Møtene ledes effektivt.*
- *Det anføres at styreleder må ha kunnskaper om det helseforetaket holder på med, og at det ikke har vært problem så langt.*

13. STYREMØTENE.

Hvordan er vi fornøyd med antall møter og varigheten på de enkelte møtene?

Kommentar:

- *Av og tid er det for langt mellom møtene, gjelder spesielt juni-september. Det er fornuftig at styret minst et par dager i året kan samles over to dager (ev ettermiddag/neste dag). Og at en her har gjennomgang av foretaket, strategier osv på dagsorden den ene dagen. Dvs. at styret kommer tettere på sine oppgaver.*
- *Videre bør styret når de reiser rundt, sette av en time til stedlig ledelse/adm slik at de kan orientere om sin virksomhet, utfordringer og arbeid for å realisere mål og krav. Ev også å møte vertskommunene innimellom. (spesielt når det har vært kommunevalg/utskifting.)*
- *Det vanskelige er å finne en god løsning for stedsvalg for møtene. Her er det kryssende interesser; styret må både vise interesse for institusjoner og tilbud*

utenfor Kirkenes og Hammerfest samt at det i tillegg må tas hensyn til både reisetid og kostnader.

- Hvis hensikten ved valg av møtested bare er å finne et møterom, så bør møtene legges til et sted der reisekostnadene og fravær fra ordinær jobb minimeres for styret og administrasjonen.
- Det er ofte for dårlig tid på slutten av møtene.
-
-

14. FORHOLDET TIL ADMINISTRERENDE DIREKTØR

a) Hvor stort potensiale er det i å forbedre styrets forhold til og samarbeid med administrerende direktør?

b) Er det interessant å revidere administrerende direktørs ansettelsesvilkår mer regelmessig som ledd i en insentivordning?

Kommentar:

a.

- Styret oppfatter at det har et godt forhold til og samarbeid med adm. dir. Det anføres at adm. dirs. faglige og praktiske erfaring gjør at han har stor gjennomføringskraft i administrasjonen og at han har den nødvendige faglige tyngde for å kvalitetssikre saksframleggene.
- Styremøtegjennomføring.
Styremedlemmer mener at administrasjonen slipper for mye til under behandlingen av sakene. Formelt ønsker de å forholde seg til direktøren. Hvis en legger til grunn at alle styremedlemmene faktisk forutsettes å lese sakspapirene før de kommer til møtet, kan det også tenkes at det holder at styreleder tar en intro til saken og legger noen føringer for hvordan den skal behandles og for løsning i stedet for å la administrasjonen gjøre det.

b.

- Styret finner det ikke interessant å revidere administrerende direktørs ansettelsesvilkår mer regelmessig som ledd i en insentivordning. Det forutsettes at dette blir et tema i den gjennomgang av ledervilkårene som styret i Helse Nord RHF nå gjennomfører.
- styret forutsetter at adm. dirs. ansettelsesvilkår er slik at de sikrer kontinuitet i stillingen og at disse vurderes hvert år i forbindelse med den årlige evalueringen direktøren (jf. instruksen)