



Deloitte AS
Postb. 6013 Postterminalen
5892 BERGEN

Vår ref.
16/396-41/N - 0/ANHE

Dykkar ref.

Dato:
05.02.2019

Høyringsuttale til forvaltningsrevisjon av internkontroll

Rådmannen vil starta med å takka for ein oversiktleg og nyttig revisjonsrapport. Det har vore krevjande å halda på med å svara ut revisjonen samstundes med at me har stått midt oppi fleire store prosessar innanfor tema. God dialog og samarbeid med Deloitte har gjort arbeidet med forvaltningsrevisjonen enklare.

Kvam herad styrer etter ei rekkje mål som omhandlar kva me vil oppnå. Det har vore eit omfattande arbeid med å innføra eit felles system for mål, og ei samkøying mellom overordna kommuneplan, del- og temaplanar og handlingsplan/budsjett, samt tilbakemelding på måloppnåing i årsmelding. Internkontrollen tek for seg støttesystem for korleis me skal nå måla våre, medan risikostyring skal hjelpa oss med å prioritera innsatsen. Her har me framleis noko arbeid igjen i høve krav til internkontroll for ein kommune. Internkontroll har kome i fokus seinare år, og i ny kommunelov er krava til internkontroll presisert meir enn i gjeldande lovverk. Tidspunkt for iverksetting av internkontrolldelen i den nye kommunelova, er ikkje fastsett endå.

Arbeidet med å byggja eit nytt, overordna internkontrollsystem i Kvam herad starta i 2015. Det har ikkje vore ut frå at det har dukka opp saker eller at årsmelding eller andre rapportar har vist at mål ikkje har vorte nådd, drifta ikkje har vore effektiv eller at lover og reglar ikkje har vorte etterlevde. Tvert om har tilbakemeldingar frå rapportar, tilsyn og revisjonar som regel vist både oppnåing og etterleving, men skriftleg dokumentasjon har vorte etterlyst. Og så lenge eit fullstendig internkontrollsystem ikkje er på plass, kan rådmannen heller ikkje seia med rimeleg tryggleik at alt er ivareteke. Spørjeundersøkingane i forvaltningsrevisjonen viser at dei fleste oppgåver er kjende og at informasjon er formidla, men dei viser òg at det er unntak. Det aukar risiko for avvik, og i verste fall kan det få uynske konsekvensar for brukarar, medarbeidarar, økonomien og omdømet til kommunen. Arbeidet med å få på plass internkontrollsystem har difor vore ei høgt prioritert oppgåva dei siste åra, og vil vera det komande år òg.

Hovudfunn i revisjonsrapporten stemmer overeins med inntrykket til rådmannen, og rådmannen er glad for å sjå at revisjonen si vurdering er at dei prosessar og grep me er i ferd med gjennomføra, er viktige steg i rett retning. Når det gjeld kontrollrutinar, ser rådmannen at me må revurdere omfanget me har lagt opp til. Me har hatt fokus på tillit, haldningsarbeid og meistringsorientering, og tenkt at omfattande kontrollrutinar kan signalisera manglande tillit og oppfattast unødige byråkratisk. Etter gjennomgang av revisjonsrapporten, ser me at me må leggja til rette for meir rapportering og oppfølging av ein del administrative oppgåver for å tilfredsstilla krava til internkontroll. På tilsvarande måte må me nytta meir årlege gjennomgangar på viktige internkontrolltema som etiske retningslinjer og varslingsrutinar, og tilsette må kvittera for at desse er gjennomgått som dokumentasjon, samt sikra

at viktig informasjon har nådd ut til alle tilsette i kommunen, og laga system for oppfølging dersom dette ikkje skjer.

Leiar- og medarbeiderplattform er ikkje meint å vera utfyllande for kva som er viktige oppgåver, men kva som er viktige verdiar og kjenneteikn ved tilsette i kommunen for at me skal kunne nå overordna mål og visjon. Me vurderer at plattformen er god slik den er no, men vil ta med oss innspel om å få betre fram internkontrolltema i organisasjonen, ta med meir om korrupsjon og misleghald ved revisjon av dei etiske retningslinjene, og arbeida vidare med å fremja kultur for å melda avvik.

Utsifting av system, å skaffa nye og utvikla desse, tek lang tid. Særleg når det gjeld omfattande system som det tidlegare eigenutvikla HMS- og kvalitetssystem, utsifting av løns- og økonomisystem, og innkjøp av nye system som blant anna Compilo, Visma, nye nettsider, delegeringsreglement og GDPR. Det har vorte brukt svært mykje ressursar på dette dei siste åra, og me har ikkje prioritert å laga mellombelse løysingar for rapportering av t.d. gjennomføring av medarbeidersamtalar i denne perioden. I denne perioden har òg arbeidet med verksemdstyringssystem vorte lagt vekk. Rådmannen ser behovet for at dette arbeidet vert teke opp att så snart som mogleg, og vurderer å kjøpa inn konsulenthjelp då interne ressursar vert nytta til drift og andre internkontroll-prosjekt.

Dersom me skulle laga eit internkontrollsystem frå grunn av i ein ny kommune, ville me snudd på rekkefølga og starta med risikovurderingar, og deretter utarbeidd rutinar og dokumentasjon. I prosessen med å ta i bruk nytt internkontrolldokument, har me teke utgangspunkt i at det er sannsynleg at me har dokumentasjon på dei mest vesentlege rutinane, og at det har vore betre å prioritera å gjera desse tilgjengelege så snart som mogleg i Compilo. Deretter tek me i bruk risikomodule, og gjer vurderingar på om det er vesentlege manglar eller utbetringar som må gjerast. Me framskundar arbeidet med å ta i bruk module for risikovurderingar, og planen er at opplæring i module vil verta gjeve til alle leiarar som del av leiarsamlinga i starten av mars.

Når det gjeld kompetanseutvikling, tilsette Kvam herad ein opplæringskoordinator i 50 % stilling i november. Koordinatoren nytta november/desember til kartlegging av opplæringsbehov, og januar til å gå gjennom behova og laga opplæringsplanar for kvar enkelt eining, saman med einingsleiar. Som ein følgje av kartlegginga, har kommunen meldt seg inn i det nettbaserte opplæringsystemet KS Læring, som har ei rekkje e-læringsprogram. Leiarane vil få presentert systemet på leiarsamlinga i mars.

Bemanningsplanlegging varierer svært mykje frå eining til eining. Nokre av einingane er små, og har låg turnover. Dei større einingane som skule/barnehage i Oppvekst og pleie og omsorg i Helse og omsorg, har som opplyst eigne system. Her vert det òg arbeidd vidare med vikarløysingar og høgare stillingsprosent. Framtidig bemanningsbehov kan vera vanskeleg å vurdere, då omfanget av digitalisering av arbeidsprosessar er ukjent endå. Det er likevel klart at fleire oppgåver i framtida må løysast med færre tilsette. Kvam herad er med i det regionale digitaliseringssamarbeidet i regi av Bergen kommune, har medlemskap i Digifin, og leiargruppa deltek for tida på pilotprogrammet "Innovasjonsgalopp" i regi av KS Agenda, alt med mål om å auka bruken av innovative og digitale løysingar.

Oppsummert vurderer rådmannen det slik at dei prosessane me har sett i gang, vil langt på veg innfri krava til internkontrollsystem. I tillegg framskundar me å ta i bruk ROS-module i kvalitetssystemet Compilo, og aukar omfanget av kontrollrutinar og oppfølging av desse. Rådmannen vil vurdere å kjøpa inn konsulenthjelp til å ta opp att arbeidet med verksemdstyringssystem for å spissa målarbeidet og betra informasjonsflyten i organisasjonen. Med desse grepa trur rådmannen at me kan vera rimeleg trygg på at organisasjonen når måla, sikrar ei effektiv drift, får påliteleg rapporteringa og ei etterleving av lovar og reglar.

Helsing

Anita Hesthamar
Rådmann
Telefon: 56553035

Brevet er godkjent elektronisk og har derfor inga underskrift.