

Kontrollutvalget

Sekretariatet



Gjøvik, 28. mai 2018.

J.nr./referanse: 07-18/SL/ks

KONTROLLUTVALGET I SØNDRE LAND KOMMUNE

Finn Øksne (Sp), leder

Tom Sørhagen (SBL), nestleder

Gerd Margot Michaelsen (Ap)

Kopi til:

- Ordfører og rådmann
- Innlandet Revisjon IKS

INNKALLING TIL MØTE I KONTROLLUTVALGET

Det innkalles herved til møte i kontrollutvalget:

Dato: Mandag 4. juni 2018

Tid: Kl. 0900 – ca. 1400

Sted: Formannskapssalen, rådhuset

Vedlagt følger saksliste og saksdokumenter.

Eventuelt forfall bes meddelt snarest til undertegnede på tlf. 995 77 903 eller e-post kjetil@kontrollutvalget.no.

Deltakelse fra andre i møtet:

- Rådmannen/administrasjonen deltar fra kl. 0930 i f.m. følgende saker:
 - Sak 27 - Overordnet system for internkontroll i Søndre Land kommune
 - Sak 28 - Misligheter og korrupsjon: Risikovurderinger og forebygging
 - Sak 29 - Ny personopplysningslov – hva betyr det for kommunen?

Med hilsen

For leder i kontrollutvalget

Kjetil Solbrækken

utvalgssekretær

Adresse:

Kontrollutvalgstjenester Kjetil Solbrækken
Studievegen 7, 2815 Gjøvik
Tel. 995 77 903, e-post: kjetil@kontrollutvalget.no

KONTROLLUTVALGET I SØNDRE LAND KOMMUNE

SAKSLISTE

FOR MØTE I SØNDRE LAND RÅDHUS

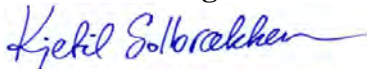
Mandag 4. juni 2018 kl. 0900

(Sted: Formannskapssalen, rådhuset)

SAK NR. 25/2018	GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 16.04.2018
SAK NR. 26/2018	STATUS FOR FORVALTNINGSREVISJONSPROSJEKTET «TIDLIG INNSATS OG TILPASSET OPPLÆRING»
SAK NR. 27/2018	OVERORDNET SYSTEM FOR INTERNKONTROLL I SØNDRE LAND KOMMUNE
SAK NR. 28/2018	MISLIGHETER OG KORRUPSJON: RISIKOVURDERINGER OG FOREBYGGING
SAK NR. 29/2018	NY PERSONOPPLYSNINGSLOV – HVA BETYR DET FOR KOMMUNEN?
SAK NR. 30/2018	DET KOMMUNALE RISIKOBILDET 2016-2020 (RAPPORT FRA KS / DELOITTE)
SAK NR. 31/2018	REFERATSAKER

Gjøvik, 25. mai 2018.

For utvalgsleder



Kjetil Solbrækken
utvalgssekretær

Kopi til orientering:

- Ordfører, rådmannen og vararepresentanter til kontrollutvalget
- Innlandet Revisjon IKS

SAK NR. 25/2018

Søndre Land kommune

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 16.04.2018

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	04.06.2018	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

1. Møteprotokoll fra møte 16.04.2018

Vedlagt:

Vedlegg 1

FORSLAG TIL VEDTAK:

Protokoll fra kontrollutvalgets møte den 16.04.2018 godkjennes.

SAKSOPPLYSNINGER:

Møteprotokollen fra forrige møte legges herved frem til formell godkjenning.

MØTEPROTOKOLL

KONTROLLUTVALGET I SØNDRE LAND KOMMUNE

Mandag 16. april 2018 holdt kontrollutvalget møte i Søndre Land rådhus kl. 0900 – 1500.

Som medlemmer møtte:

Finn Øksne (Sp), leder
Tom Sørhagen (SBL), nestleder
Gerd Margot Michaelsen (Ap)

Ellers møtte:

Fra administrasjonen: Rådmann Arne Skogsbakken (sakene 21 og 23), kommunalsjef Stab og lokalsamfunn Pål Rønningen (sak 21), økonomisjef Terje Lindalen (sak 21), fagsjef for regnskap Steffen Rudsengen (sak 21) og regnskapskonsulent Janne Bjørnsrud (sak 21).
Fra Innlandet Revisjon IKS: Oppdragsansvarlig revisor Heidi Holm Olafsen (sak 21 og 22).
Sekretær: Kjetil Solbrækken.

Møteprotokollen er sendt til:

Kommunestyret v/ordfører, varaordfører, rådmann, kontrollutvalgets medlemmer og varamedlemmer, Innlandet Revisjon IKS og Oppland Arbeiderblad.

**Utvalgsmøtet ble satt kl. 0900 med Finn Øksne som møteleder.
Innkalling og sakliste ble enstemmig godkjent.**

Til behandling:

SAK NR. 19/2018 GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 22.03.2018

<u>Vedtak, enstemmig:</u>	Protokoll fra kontrollutvalgets møte den 22.03.2018 godkjennes.
---------------------------	---

**SAK NR. 20/2018 PLANLEGGING AV FELLESMØTE –
KONTROLLUTVALGENE I GJØVIKREGIONEN**

Fra behandlingen:

Utvalgssekretær orienterte om vedtak i øvrige kontrollutvalg og presenterte foreløpig plan for et fellesmøte.

<u>Vedtak, enstemmig:</u>	Foreløpig plan for fellesmøte mellom kontrollutvalgene i Gjøvikregionen tas til orientering.
---------------------------	--

Fra behandlingen:

Under første del av saken orienterte Innlandet Revisjon IKS ved oppdragsansvarlig revisor Heidi Holm Olafsen om revisjonsarbeidet og presenterte revisjonsberetningen. Revisjonsberetningen ble delt ut i møtet.

Under andre del av saken presenterte administrasjonen kommunens årsmelding/årsregnskap 2017 og svarte på spørsmål. Til stede fra administrasjonen var rådmann Arne Skogsbakken, kommunalsjef Stab og lokalsamfunn Pål Rønningen, økonomisjef Terje Lindalen, fagsjef for regnskap Steffen Rudsengen og regnskapskonsulent Janne Bjørnsrud.

Vedtak, enstemmig:**KONTROLLUTVALGETS UTTALELSE TIL SØNDRE
LAND KOMMUNES ÅRSREGNSKAP FOR 2017**

Kontrollutvalget har behandlet Søndre Land kommunes årsregnskap for 2017. Sammen med årsregnskapet forelå revisjonsberetningen og rådmannens årsmelding for 2017.

Kontrollutvalget har basert sin uttalelse på en gjennomgang av de ovennevnte dokumentene, og orienteringer fra kommunens revisor/Innlandet Revisjon IKS og kommuneadministrasjonen.

Kontrollutvalget har merket seg at fremlagte revisjonsberetning har en positiv totalkonklusjon, dvs. at revisor mener kommunens årsregnskap for 2017 er avlagt uten vesentlig feil.

Kontrollutvalget har følgende kommentarer til årsregnskap og årsmelding:**a) Tilfredsstillende finansiell stilling**

Kontrollutvalget begrunner dette med:

- Bra nivå på frie midler/disposisjonsfond: Samlet utgjør frie fond ca. 79,9 millioner pr. 31.12.2017 (økt med ca. 13,6 millioner i 2017). Mye av fondene er knyttet opp til bestemte formål, men kan omdisponeres av kommunestyret.
- Moderat netto lånegjeld sammenlignet med andre kommuner på samme størrelse. NB! Planlagt bygging av omsorgssenter (byggestart 2018) vil gi en stor innvirkning på gjeldsgraden i tiden fremover.
- Tilfredsstillende likviditet: Gode nøkkeltall på området pr. 31.12.2017. Noe av årsaken er at det er tatt opp lån til investeringer som ennå ikke er gjennomført (14,6 millioner i ubrukte lånemidler pr. 31.12.2017).
- Årlig/løpende utgiftsføring av pensjonskostnader: Kommunen har valgt prinsippet om såkalt årlig amortisering av premieavviket knyttet til pensjoner. I praksis medfører dette at kommunen sørger for ikke å

skyve pensjonskostnader foran seg, slik lovverket gir anledning til, og slik svært mange kommuner gjør.

b) Stort merforbruk i den ordinære driften (30,1 millioner)

Samlet viser ordinær drift (kommunalområdene) et merforbruk på ca. 30,1 millioner i forhold til justert budsjett.

Selv om merforbruket i 2017 er dekket inn gjennom bl.a. økte inntekter (skatt, rammetilskudd, finansavkastning mv.) er det store merforbruk i den ordinære driften bekymringsfull. Særlig bekymringsfull er utviklingen innenfor områdene barnevern og hjemmetjenesten. Det vises til rådmannens årsmelding for nærmere forklaring på avvikene mellom budsjett og regnskap.

c) Høyt sykefravær

Sykefraværet i 2017 var på 9,5 %. Dette er på tilsvarende nivå som i 2016 (9,6 %) og på nivå med gjennomsnittet for kommunesektoren i Norge.

Høyt sykefravær er utfordrende for kommunens drift og økonomi og er et forhold som må følges tett i tiden fremover. Kontrollutvalget er informert om at kommunen har igangsatt prosjektet *Folkehelse i Søndre Land 2025* og at man vil delta i *NED-prosjektet* (et samarbeid mellom KS og NAV). Begge prosjektene forventes å bidra positivt i arbeidet med å redusere sykefraværet i kommunen.

d) Finansforvaltning og størrelsen på bufferfondet

Kontrollutvalget har merket seg vedtatt endring i kommunens finansreglement om beregning av størrelsen på bufferfondet. Nytt krav er at bufferfondet skal gjenspeile risikoen for tap («stresstest»). Risikovurderingen/«stresstesten» pr. 31.12.2017 viser behov for 18,1 millioner i bufferkapital. Avsatt bufferfond pr. 31.12.2017 er ca. 18,4 millioner.

Utover dette, og det som framgår av revisjonsberetningen til årsregnskapet, datert 11. april 2018, har kontrollutvalget ingen merknader til Søndre Land kommunes årsregnskap for 2017.

SAK NR. 22/2018

REVISJON AV BEBOERREGNSKAP 2017

Fra behandlingen:

Oppdragsansvarlig revisor Heidi Holm Olafsen orienterte.

Vedtak, enstemmig:

1. Revisors uttalelse etter gjennomført revisjon av beboerregnskap for 2016 -2017 tas til orientering.
2. Kontrollutvalget har merket seg at gjennomgangen ikke har avdekket vesentlig feil eller avvik i de regnskapene som er kontrollert.

Fra behandlingen:

Rådmann Arne Skogsbakken orienterte og svarte på spørsmål omkring oppfølgingen av kommunestyrets vedtak 11.12.2017 (k.sak 90/17) der rådmannen bes om å forberede en prosess for bygging av en ny barnehage.

Vedtak, enstemmig:

1. Kontrollutvalget er opptatt av at prosessen med utvikling av Klinikkområdet og samarbeidet med Hov Utvikling AS gjennomføres i tråd med regelverket for anskaffelser (Lov om offentlige anskaffelser).
2. Kontrollutvalget tar til orientering at rådmannen har iverksatt tiltak for å påse at aktuelle lover og regler (lov om offentlige anskaffelser) blir ivaretatt ved utviklingen av Klinikkområdet. Det vises her til kommunens deltakelse i Nasjonalt program for leverandørutvikling (i regi av KS, NHO og Difi med fokus på innovative anskaffelser) og gjennom bruk av ekstern jurist.

Følgende saker ble referert:

1. Vedr. klage på innsyn – Kontrollutvalgets sak 58/2017 (brev fra Fylkesmannen i Oppland til kontrollutvalget v/sekretariatet)
2. Varsel om ny klage (brev fra Per Granerud 22.03.2018 til kontrollutvalget v/sekretær)
3. Sykefraværet økte – ikke i nærheten av målet (artikkel i Kommunal Rapport 27.03.2018)
4. Korrupsjonssaken i Drammen: Kommuneansatt dømt til 6 og 3,5 års fengsel for grov korrupsjon
5. Forslag til ny personopplysningslov (pressemelding regjeringen.no)
6. Kommunalnytt nr. 1 – 2018
7. Diverse avisartikler
8. Neste møte: Tidspunkt/saksliste
9. Brev av 15.04.2018 fra Per Granerud (presentert i møtet).

Referatsak nr. 9 inneholdt taushetsbelagte opplysninger. Saken ble behandlet i lukket møte, jf. kommunelovens § 31, jf. offentlighetslovens § 13.

Vedtak, enstemmig:

Referatsakene tas til orientering.

Hov, 16. april 2018.

Finn Øksne
nestleder

RETT UTSKRIFT:
Hov, 16. april 2018.

Kjetil Solbrækken

Kjetil Solbrækken
utvalgssekretær

NESTE MØTE

Dato: MANDAG 4. JUNI 2018
Tidspunkt: KL. 0900
Aktuelle saker:

- *Personvern og ny personopplysningslov (KU-sak 11/18)*
- *Digitalisering (KU-sak 11/18)*
- *Overordnet internkontroll med fokus på risikovurderinger og avviksrapportering (KU-sak 16/18) + presentasjon av elektronisk kvalitetssystem*

Saker til senere oppfølging:

- *Tema: Varsling:*
 - *Veileder: Ytringsfrihet og varsling (utsatt sak 22/3-18)*
 - *NOU 2018:6: Varsling – verdier og vern*
- *Tomtesalg og markedsføringsavtale (KU-sak 02/18)*
- *NAV Søndre Land: Internkontroll og tilgjengelighet for brukerne (KU-sak 03/18)*
- *Kommunebarometeret 2018 (oppfølging barnehager, jf. KU-sak 04/18)*
- *Misligheter og korrupsjon – risikovurderinger og forebygging (KU-sak 49/17)*
- *Nye Hovli omsorgssenter (fokus på styring, etterlevelse av rutiner, oppfølging av politiske vedtak og kommunikasjon/rapportering), jf. KU-sak 49/16. Sosial dumping - Kontraktsvilkår og kontraktsoppfølging, jf. KU-sak 12/17)*
- *Revidert tilsynsstrategi - byggesak (KU-sak 31/17)*

Oppfølging fra sekretariatet:

- *Eksterne tilsynsrapporter – kartlegging – årlig sak (KU-sak 56/17)*
- *Oppfølging av politiske vedtak – årlig sak (KU-sak 42/17)*

Bestillinger - Innlandet Revisjon IKS:

- *Årlig sak/regnskapsrevisjon: Revisjon av beboerregnskap (tas fortrinnsvis i samme møte som behandlingen av årsregnskapet)*
- *Forvaltningsrevisjonsprosjekt: Tidlig innsats og tilpasset opplæring*

Kontrollutvalgets møteplan 2018:

- Torsdag 15.02. 2018 kl. 0900
- Torsdag 22.03. 2018 kl. 0900
- Mandag 16.04. 2018 kl. 0900
- Mandag 04.06. 2018 kl. 0900
- Mandag 10.09. 2018 kl. 0900
- Mandag 29.10. 2018 kl. 0900
- Mandag 10.12. 2018 kl. 0900

Søndre Land kommune

STATUS FOR FORVALTNINGSREVISJONSPROSJEKTET «TIDLIG INNSATS OG TILPASSET OPPLÆRING»

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	04.06.2018	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

1. Prosjektplan for forvaltningsrevisjonsprosjektet
(utarbeidet av Innlandet Revisjon IKS)

Ikke vedlagt

FORSLAG TIL VEDTAK:

Kontrollutvalget tar til orientering at arbeidet med revisjonsrapporten er i slutfasen, og at rapporten vil bli lagt frem til behandling i kontrollutvalgets møte den 10. september 2018.

SAKSOPPLYSNINGER:

Kontrollutvalget bestilte i sitt møte den 20.02.2017 et revisjonsprosjekt rettet mot tilpasset opplæring og tidlig innsats i grunnskolen i Søndre Land kommune. Revisjonsprosjektet ble noe nedskalert i forhold til opprinnelig forslag fra revisjonen. Kontrollutvalget fattet slikt vedtak i møtet den 20.02.2018:

Kontrollutvalget ber revisjonen om å gjennomføre revisjonsprosjektet avgrenset til problemstilling 1 og 2:

- *Har Søndre Land kommune rutiner/system for å ivareta kravet om tilpasset opplæring - herunder system/rutiner for å vurdere elevenes behov for spesialundervisning?*
- *I hvilken grad har skolene tiltak for å ivareta krav om tidlig innsats, undervisvurdering og tilpasset opplæring?*

Da det er gått en tid siden bestillingen av revisjonsprosjektet legges det herved frem en sak der utvalget orienteres om status og fremdrift i saken.

I endelig prosjektplan fremgår bl.a. at prosjektet skulle gjennomføres i løpet av 2017, innenfor en ramme på 180 timer.

Innlandet Revisjon IKS har i mai 2018 meldt at prosjektet er under arbeid og at rapporten skal sendes på høring til rådmannen før sommeren. Intervjuer med alle rektorene og leder for PPT ble utført den 12. april.

Dette betyr at behandling av rapporten i kontrollutvalget vil finne sted i første møte over sommeren, dvs. den 10. september 2018.

Søndre Land kommune**OVERORDNET SYSTEM FOR INTERNKONTROLL I
SØNDRE LAND KOMMUNE**

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	04.06.2018	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

1. Sektorovergripende internkontroll (utdrag fra arbeidsheftet ”Rådmannens internkontroll – hvordan få orden i eget hus?” fra Kommunenes Sentralforbund)

Vedlagt:

Vedlegg 1

FORSLAG TIL VEDTAK:

1. Rådmannens presentasjon av kommunens overordnede system for internkontroll tas til orientering.
2.

SAKSOPPLYSNINGER:

Rådmannens ansvar for å sikre at administrasjonen er gjenstand for betryggende kontroll fremgår direkte av kommunelovens § 23 nr. 2.

Kontrollutvalget på sin side har fra tid til annen behov for å innhente kunnskap om hvordan kravet om «betryggende kontroll» ivaretas av rådmannen i praksis, og vurdere om det er behov for å gjennomføre evaluering av hele, eller deler av kommunens styrings- og kontrollsystemer.

Fylkesmannen i Oppland gjennomførte i 203-2014 et prosjekt der målet var å «*få til et godt egenkontrollsystem som bidrar til god styring, læring og helhetlig utvikling av kommunal tjenesteyting og forvaltningspraksis*». En rekke kommuner i Oppland deltok på i dette prosjektet og økte sin kompetanse på området.

Vedlagt saken følger utdrag fra arbeidsheftet "Orden i eget hus" som ble benyttet i prosjektarbeidet. Arbeidsheftet gir en fin oversikt over temaet internkontroll. Som det fremgår av heftet deler man interkontrollarbeidet inn i:

1. Overordnet system
2. Støttesystemer
3. Tjenestespesifikk internkontroll

I denne saken er det valgt å fokusere på overordnet system.

Saken er i utgangspunktet en orienteringssak. I hvilken grad kontrollutvalget har behov for mer innsikt, eventuelt å gjøre undersøkelser, tas stilling til møtet.

Rådmannen skal ha betryggende kontroll med sin administrasjon. Hva innebærer det?

Internkontrollbegrepet brukes for å beskrive det ansvar og de oppgaver som ligger til administrasjonssjefen etter kommuneloven § 23 nr. 2. Der fremgår det at "administrasjonssjefen skal sørge for at administrasjonen drives i samsvar med lover, forskrifter og overordnede instruksjoner, og at den er gjenstand for betryggende kontroll".

Det er noe uklart hvor omfattende ansvar loven her legger på administrasjonssjefen. I snever forstand dreier dette seg om økonomisk internkontroll – altså for eksempel å sørge for gode rutiner for inn- og utbetalinger for å minske muligheter for økonomiske misligheter. I vid forstand dreier det seg om en administrativ leders ansvar for å ha tilstrekkelig systemer til å gi informasjon om hvorvidt virksomheten når de mål som er satt, innenfor rammen av lover og regler, på en kostnadseffektiv måte.

Begrepet internkontroll hører hjemme som et element i helhetlig virksomhetsstyring. Det bør imidlertid i alminnelighet avgrenses mot begrepene "styring" og "kvalitetsforbedring". Kvalitetsutvikling har gjerne fokus på arbeidsprosesser, mens internkontroll har fokus på kontrollaktiviteter. Dette gjør også at internkontroll skiller seg fra mål- og resultatstyring, som har fokus på måloppnåelse og strategisk styring.

Det er ulike oppfatninger i fagmiljøene hvor omfattende internkontrollen skal være. Enkelte legger vekt på at internkontroll skal bidra til å sikre at virksomheten når sine mål. Andre legger til grunn en noe mer avgrensende definisjon ved at internkontroll skal utformes med basis i risiko for feil og mangler.

Nedenfor følger mer informasjon om sammenhengen mellom styringssystem og internkontroll (kilde: Arbeidsheftet «Orden i eget hus»).

2.2 Sammenhengen mellom styringssystem og internkontroll

Helhetlig virksomhetsstyring har ulike målsettinger. Risikoreduksjon gjennom styrket internkontroll er et av dem. Andre viktige mål er strategisk ledelse, levering av resultater i tråd med mål, avvikshåndtering og utvikling og kvalitetsforbedring av tjenesteproduksjonen.

De mest brukte modellene (rammeverkene) for virksomhetsstyring kan deles inn i tre; COSO, ISO 9001 Kvalitetssystem og Balansert målstyring (BMS).

Vår oppfatning er at alle tre rammeverkene er naturlige elementer i virksomhetsstyringen og skal bidra til å styrke hverandre. Alle kan komme til anvendelse, avhengig av hvilken del av kommunens aktivitet som er i fokus. Risiko og standardisering må ses i lys av hvilket område det dreier seg om.

- COSO har sin opprinnelse i regnskap og revisjon og fokuserer på kontrollaktiviteter,
- ISO 9001 Kvalitetssystem har sin opprinnelse i produksjonsbedrifter, og har mest oppmerksomhet på arbeidsprosesser
- BMS har sin opprinnelse i praktisk ledelsesteori, og har mest oppmerksomhet på mål og resultater.

I rapporten «Internkontroll i kommuner» (PwC,2009,s.25) sammenlignes de tre modellene mht ulike styrker og svakheter innenfor ulike målområder for virksomhetsstyring, og tabellen nedenfra er hentet derfra.

Tabell 1 Særtrekk ved ulike modeller for virksomhetsstyring

	COSO (intern- kontroll)	ISO9001 (kvalitets- system)	BMS (mål- og resultat- styring)
Operasjonalisere strategiske mål	-	-	++
Identifisere risiko	++	-	-
Identifisere prosessforbedringer	-	++	-
Redusere risiko gjennom kontrollhandlinger	++	-	-
Forbedre prosesser gjennom tiltak	-	++	+
Overvåke og avdekke avvik fra rutiner og kontroller	++	++	+
Følge opp og lukke avvik	+	+	+

For å sikre en god – eller styrket – internkontroll bør man ta utgangspunkt i det man allerede har etablert, og vurdere hva som er godt nok, og hva som bør forbedres.

Internkontrollen må integreres og tilpasses det styringssystem eller den "modellen" som kommunen bruker. Det er altså ikke nødvendig å etablere et særskilt internkontrollsystem – det som er

nødvendig er å sikre at den styringsmodellen og det systematiske arbeidet som gjøres også gir trygghet for at det bedrives tilstrekkelig intern kontroll.

Mange kommuner har etablert styringssystem hvor mål og resultater inngår. Selve styringssystemet kan for eksempel være basert på resultatavtaler som alle ledere inngår med sin nærmeste leder, og resultatoppfølging baseres på resultatrapportering. Kommuner som har innført balansert målstyring utarbeider målekort som viser mål, kritiske suksessfaktorer, tiltak og aktiviteter.

Noen vil hevde at det viktigste verktøyet for å sikre (at administrasjonssjefen har) kontroll er et godt utbygd kvalitetssystem som inneholder alle kommunes rutiner og prosedyrebeskrivelser, reglementer, stillingsbeskrivelser og instruksjoner. Dersom kommunen har ambisjon om et så fullstendig og altomfattende verktøy er det også naturlig at dette ivaretar avvikshåndtering, dvs innmelding, oppfølging og lukking av avvik, samt rapportering/aggregering til overordnet nivå.

Kontrollbegrepet kan deles i to hovedperspektiver; det *strategiske* perspektivet og det *operasjonelle* perspektivet (KPMG, 2011, s.6).

Med *strategisk* perspektiv menes det etablerte felles styringssystem og de verktøy ledelsen har innført for å nå virksomhetens mål. Innenfor COSO betegnes dette som overordnede ledelseskontroller, mens vi i dette arbeidsheftet bruker begrepet Sektorovergripende internkontroll.

Med *operasjonelt* perspektiv menes mer de løpende prosessene og praktiske aktivitetene som gjøres i tjenesteproduksjonen. I COSO betegnes dette som kjerneprosesser og støtteprosesser, og i dette arbeidsheftet bruker vi betegnelsen tjenestespesifikk internkontroll og internkontroll i støtteprosesser.

Uavhengig av hvilket perspektiv man har – sektorovergripende/strategisk eller mer praktisk innenfor tjenester eller støtteprosesser – så bør risikovurderinger legges til grunn når man vurderer hvilke kontrollaktiviteter som skal gjennomføres, og hvordan ledelsens oppfølging skal være.

I dette arbeidsheftet har vi oppmerksomhet på støtteprosesser og tjenestespesifikk internkontroll i kap 1. og 4. Sektorovergripende internkontroll omtales i kap 5.

I neste underkapittel gis nærmere presentasjon av COSO. Vi har i denne delen lagt vekt på å bruke COSO-rammeverkets egne begreper og inndelinger – denne delen er altså ikke justert for og "passe" kommunenes verdisett eller språk.

5 Sektorovergripende internkontroll

Den sektorovergripende internkontrollen skal bidra til ledelsens styring og kontroll på områder som etikk, korrupsjon og misligheter, organisering, ansvar /myndighet og kompetanse. Disse elementene bør være felles for hele kommunen og fungere på tvers av alle arbeidsprosesser og nivåer.

Etablering, styrking og oppfølging av internkontroll er en endringsprosess, akkurat som annet utviklings- og endringsarbeid. Oppmerksomhet, forankring, involvering, samt tilstrekkelig ressurser er viktige forutsetninger for å lykkes

For at internkontrollen skal være "levende" og hensiktsmessig bør den ha samspill med styringssystemet, og være inkludert i årshjulet.

Ledelsens oppfølging og sektorovergripende internkontroll

Regelverk, systemer og organisering som skal bidra til styring og kontroll.

Med rådmannsnivået mener vi administrasjonssjefen og hans/hennes ledergruppe.

Innenfor COSO brukes gjerne begrepet overordnede ledelseskontroller, men for fylkeskommuner og kommuner gir det mer mening å snakke om sektorovergripende internkontroll. Dette er felles regelverk, systemer, organisering mv som skal bidra til styring og kontroll på områder som etikk, korrupsjon og misligheter, organisering, ansvar og myndighet og kompetanse.

Den sektorovergripende internkontrollen gjelder således hele kommunen – felles for alle medarbeidere og virksomheter, uavhengig av nivå og arbeidsprosess. Typiske eksempler på sektorovergripende internkontroll er etisk regelverk, styringssystem, fullmaktssystem, instruks, lederavtaler, prinsipper og rutinemaler.

I sektorovergripende internkontroll inngår også utforming, gjennomføring, oppfølging og vedlikehold av internkontrollen.

Under 2.1.4 omtales delegasjonsreglement, som er en viktig del av den samlede kontrollen; klarhet i roller og ansvar.

En del rutiner og prosedyrer som strengt tatt er sektorovergripende ivaretas i arbeidsheftet av det som vi omtaler som støttetjenester – IKT, anskaffelser, personalhåndtering og økonomiforvaltning. Vi mener dette er mest hensiktsmessig fordi arbeidsformer og internkontroll innenfor støttetjenester vil ha mye til felles med tjenesteproduksjonen.

For den sektorovergripende internkontrollen er det naturlig at rådmannsnivået "personlig" involverer seg mer, er tettere på beslutninger og oppfølging, og har mer detaljert innsikt i både risiko og kontrolltiltak enn hva de forventes å ha for tjenesteproduksjonen og støtteprosesser. På hvilken måte dette gjøres vil selvsagt variere mellom kommuner, blant annet pga ulikheter i innbyggerantall, organisering og utfordringer.

KS vil fremheve at det er viktig å sørge for samspill/knytninger mellom internkontroll og plan- og styringssystemet, arbeide med organisasjonskulturen, samt å ha oppmerksomhet på hvordan man kan bruke erfaringer fra internkontrollen inn en positiv læringsløype. Hensikten med disse sektorovergripende elementene er at de skal bidra til styring og kontroll på områder som etikk, korrupsjon og misligheter, organisering, ansvar og myndighet og kompetanse.

Arbeidsheftet har flere steder omtalt kommunens styringssystem – både som modell for virksomhetsstyring og som et ankerfeste for ulike internkontroll-elementer.

5.1 Rådmannens oppfølging av tjenesteenheter og støttetjenester

I dette arbeidsheftet og gjennom deltakelse i Effektiviseringsnettverk har vi ikke ambisjon om å gå i dybden på den tjenestespesifikke internkontrollen. Det

ville bli for detaljert og fort bli uinteressant, og det er heller ikke i tråd med formålet for arbeidsheftet.

Vi vil konsentrere oss om å hjelpe rådmannen til å stille de rette spørsmålene, og til å vite hvordan man skal gå i gang med styrking av internkontroll.

Et forsøk på oppsummering av **forutsetninger** for god internkontroll og en trygg rådmann:

- Gjennom **risikovurderinger** som gjennomføres, og informasjon som aggregeres bør rådmannen være **oppdatert** på risikobildet og tilstanden. Risikovurderinger som gjennomføres på tjenestenivå vil også klargjøre hvorvidt det er utarbeidet tilstrekkelige rutiner og prosedyrer, og hvorvidt disse følges.
- Gjennom en særskilt risikovurdering for rådmannsnivået avdekkes og dokumenteres andre risiki, og toppledelsens **prioriteringer** ivaretas.
- Ha tydelige forventninger til tilstrekkelig **dokumentasjon**. Tilrettelegge for dette gjennom å innføre maler og ensartet praksis for sammenliknbare aktiviteter.
- Rådmannen må ved strategiformidling, styringsdialog og engasjement etterspørre resultater, og vise at vedlikehold av internkontrollen, **forbedringsprosesser** og læring er viktig.
- Styringssystem, delegasjon og lederavtaler må utformes slik at de gir rådmannen trygghet for at det til enhver tid bedrives **betryggende** kontroll i organisasjonen, og slik at de etterspør og stimulerer til **etterlevelse**. Dette skjer ved at internkontrolltiltak – rapportering inngår i ordinær ledelse, styring og rapportering

Mange rådmenn og andre ledere lider under for mye informasjon. I tillegg til etablerte rapporteringer og ledelses- og informasjonssystemer, blir inputmengden godt hjulpet av epostverktøyets lave terskel for informasjonsutveksling. Mengden informasjon er en utfordring og det kan være vanskelig å skille mellom hva som er viktig og hva som kan ignoreres.

Samtidig oppstår situasjoner og hendelser fordi kommunene ikke har etablert gode nok rutiner, eller fordi regler og rutiner ikke følges. En rådmann uttalte en gang at "Det hjelper lite å komme med styringsdata når det oppstår en krise". Når "kriser" oppstår pga feil eller mangler i egen administrasjon vil rådmannens svakhet være at han/hun ikke var informert om risikoen, og ikke var forberedt på at det som skjedde kunne skje. Det er ikke sikkert at rådmannsnivået kunne forhindre den konkrete situasjonen, men ut fra en omdømmemessig og legitimitetsmessig vurdering betyr det mye å være forberedt for å iverksette raske tiltak (og fremstå som proaktiv).

En risikobasert internkontroll er ment å redusere risiko, og det kan derfor ikke måles vitenskapelig om "det lønner seg", fordi vi ikke har noe referansepunkt å måle mot. Kommunen kan heller ikke sikre seg 100 % mot uforutsette eller uheldige hendelser, men gjennom en styrket internkontroll har man bedre forutsetninger for målrettet forebygging.

Tabellen nedenfor gir en oversikt over hvordan rådmannen kan etterspørre og motta relevant og viktig informasjon. Vi har da lagt vekt på at risiko- og

avviksbasert kunnskap skal aggregeres, samt at oppfølgingen skjer innenfor den rapportering og styringsdialog som sannsynligvis allerede er basert.

Figur 14 Rådmannens oppfølging av støtteprosesser og den tjenestespesifikke internkontrollen

Hva	Form og frekvens
Risikobasert internkontroll	
Når det er utarbeidet risiko- og kontrollmatriser for alle underliggende enheter, så samles dette for hver virksomhet (hierarkisk). For hvert nivå rapporteres videre kun det som «er av interesse» - dvs stor risiko - for det overordnede nivået. På den måten får rådmannsnivået oversikt over eksisterende kritiske risikoer, og ikke alt annet.	<ul style="list-style-type: none"> - Resultater til rådmannen en gang årlig for de områder som er gjennomgått det enkelte år. - Omtales i årsrapport - Avklar ønsket rapportering (oppsummering) av aktiviteter og resultater til folkevalgt nivå, typisk O-sak
Avvikshåndtering	
<p>Hierarkisk rapportering (følger organisasjonskartet) av avvik som ikke er lukket, eller hvor tiltak ikke er igangsatt.</p> <p>Dessuten aggregering av typer avvik som er meldt (hvem sender, hva består avvik i). Sikrer at relevant og tilstrekkelig info blir formidlet oppover, men unngår drukning i detaljer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Samkjøres med ordinær rapportering; kvartal eller tertial. - Avklar ønsket rapportering (oppsummering) av aktiviteter og resultater til folkevalgt nivå, typisk O-sak
Vurderinger, sammenlikning og aggregering	
Ledere får ansvar for å aggregere – summe opp – for å se hva som er trender, utvikling, om noe må gripes fatt i fra ledelsesnivå (kompetanse, opplæring, praktisk/fysisk endringer, rutiner etc).	<ul style="list-style-type: none"> - Rådmannen etterspør lederens oppfølging gjennom lederavtaler og styringsdialog (formalisering) - Rapportering som del av ordinær rapportering, jfr ovenfor
Avvikshåndtering og risikovurderinger gjøres på faste skjemamaler med standardiserte kriterier og skala.	<ul style="list-style-type: none"> - Kontinuerlig rapportering i organisasjonen – mulighet for sammenlikning og aggregering på et hvert tidspunkt - Rapportering som del av ordinær rapportering og i styringsdialog, jfr ovenfor
Dersom det gjennom avvikshåndtering eller risikovurderinger har blitt oppdaget vesentlige mangler i rutiner, prosedyrer, regelverk, så må dette også meldes	<ul style="list-style-type: none"> - Kommenteres evt i prosa, informasjon om avbøtende tiltak/hva er gjort - Rapportering som del av ordinær rapportering og styringsdialog, jfr ovenfor

I forbindelse med gjennomgang av lederavtaler og/eller som en del av styringsdialogen mellom rådmannsnivå og virksomhetsledere bør det stilles en rekke spørsmål omkring status for og arbeidet med internkontroll.

Som vedlegg har vi tatt med en del spørsmål/tema som kan brukes både som refleksjonsgrunnlag for virksomhetsledere og som spørsmål som administrasjonssjefen kan stille for å få bedre innsikt i etablert internkontroll.

5.2 Internkontroll og avvikshåndtering

I mange kommuner er det etablert gode rutiner for avviksregistrering og håndtering av avvik. Systematisk håndtering av avvik skal bidra til at brudd på lover, forskrifter, prosedyrer og rutiner blir registrert og benyttet til læring og utvikling.

Avvikshåndtering eksisterer parallelt med og supplerer den delen av internkontrollen som handler om risikovurdering. Der risikokartleggingen kommer frem til tiltak basert på en **vurdering**, så gir avviksrapporteringen tiltak basert på **erfaring** (virkelighet).

Enkelte vil hevde at det særlig innenfor pleie- og omsorgstjenestene og HMS-arbeidet er mange kommuner med gode systemer for håndtering av avvik. KPMG gjorde en spørreundersøkelse i forbindelse med rapporten «Styrking av administrasjonssjefens internkontroll og risikovurdering». Denne viste varierende praksis innenfor tre av støtteprosessene (KPMG, 2011, s.26)

På spørsmålet om rutiner er etablert for å rapportere avvik, svarte respondentene følgende innenfor de tre områdene som ble belyst:

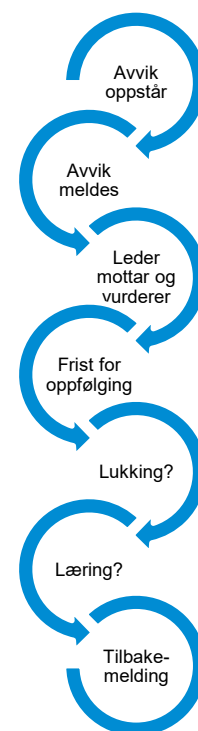
- anskaffelser: 36,4 %
- håndtering av personopplysninger: 53,5 %
- økonomistyring: 74,9 %

Det finnes ulike IKT-systemer som håndterer rapportering, oppfølging av avslutning (lukking) av avvikssaker. Kommunen må selv vurdere om IKT-løsning er ønskelig og nødvendig.

5.2.1 Avvikshåndtering – elementer og rekkefølge

Eksempel på en avvikskjede

1. Et avvik oppstår, og den som avdekker avviket fyller ut et standard avviksskjema der avvik og tiltak beskrives.
2. Avviksskjemaet oversendes til nærmeste leder/leder for tjenestestedet/virksomheten hvor avviket er avdekket
3. Leder avgjør hvilke tiltak som skal iverksettes og blir ansvarlig for at tiltak blir igangsatt
4. Frister for oppfølging av tiltak kan enten innarbeides elektronisk (IKT-system) slik at avviket blir fulgt opp og deretter kan lukkes. Alternativt manuell oppfølging.
5. Det gis tilbakemelding om resultatet til den som meldte avviket.



Hvem melder om avvik?

Vi kan dele inn avvik ut fra hvem som melder fra om avviket:

- Innbyggerne
- Brukere
- Ansatte
- Etter internrevisjoner
- Kommunerevisjonen
- Kontrollutvalget
- Tilsynsmyndighet

Et avviksskjema eller –system bør håndtere de ulike kategoriene. Avvik som meldes av innbyggerne skal alltid registreres og følges opp.

5.2.2 Avvikskultur

Tidligere refererte spørreundersøkelse (ibid.) viste at kommunene synes det var spesielt utfordrende å etablere et felles system for avviksregistrering og avvikshåndtering.

Det er viktig å ha klare definisjoner på hva som er å oppfatte som et avvik. Hvor går grensen for at avviket som oppstår skal registreres?

I enkelte lovverk er noen hendelser spesifisert som meldepliktige tjenester. Dette er lovverk som bestemte yrkesgrupper må kjenne til og følge opp. Oppstår det avvik skal dette meldes inn.

Avvik oppstår gjerne på bakgrunn av avgjørelser og handlinger ansatte tar og gjør. Dersom handlingen bryter bestemmelser i lover og forskrifter bør det oppfattes som et avvik.

Når en uønsket hendelse oppstår må hver enkelt ansatt selv vurdere om hendelsen er av et slikt omfang at den bør meldes som et avvik.

Det er viktig å tenke læring når det skal vurderes om et avvik skal registreres eller ikke. Hvis konsekvensene av den uønskede hendelsen er store for den det gjelder, bør avviket registreres slik at tiltak kan iverksettes for å forebygge – slik at tilsvarende hendelse ikke skjer flere ganger.

Å utvikle god avvikshåndtering krever en god avvikskultur. Medarbeidere må erfare at det å melde avvik handler om å lære av episoder og eventuelle feil som kan oppstå. Avvikshåndteringen skal bidra til at organisasjonen lærer av hendelser som oppstår.

God avvikshåndtering gjennom praksis og rutiner for tilbakemeldinger til den som melder vil også bidra til at kommunens omdømme forbedres.

Det bør innføres rapportering på avvik mellom virksomhetsnivå og ledelse. Noen kommuner har valgt å integrere avviksrapporteringen i den økonomiske månedsrapporteringen. Andre kommuner har egne rapporteringsmal og –rutiner for avviksrapportering. Hver kommune må integrere rapporteringen i sitt styringssystem ut fra hva som anses hensiktsmessig og hvilke behov kommunen har.

Tilråding 23

Kommunane bør etablere tiltak som sikrar god løpane informasjon og kommunikasjon til leiarar og medarbeidarar, og som sørgjer for at dei får naudsynt opplæring og kompetanse. Vidare må administrasjonssjefen ta ansvaret for å følgje opp internkontrollen systematisk og reagere ved avvik og brot.

5.3 Suksessfaktorer for styrking av internkontrollen

I hvilken grad kommunen lykkes med styrking av sin administrative internkontroll vil i stor grad avhenge av hvor god kommunen generelt er til å gjennomføre endringsprosesser. I tillegg til generelle forhold som gjelder alle endringsprosesser er det også enkelte forhold som særskilt viktige knyttet til endring i internkontroll.

Figur 15 Noen generelle råd for forbedringsarbeid

Ikke undervurder forberedelse, planlegging og behov for å avklare ansvar

Behovet for endringer må være forankret og ønsket i ledelsen

Behovet for endringer må være erkjent ute i organisasjonen

Spill på de gode kreftene, de som er engasjerte og villige til å gå foran

Test ut gjennom piloter, gjør evalueringer for å lære før dere går videre

5.3.1 Ressurser

Ethvert forbedringsarbeid krever forberedelse og planlegging, med avklarte oppgaver og ansvar.

Det er avgjørende at det reserveres ressurser til arbeidet. Det er kritisk og avgjørende at det er tilstrekkelig arbeidstid/personer tilgjengelig, slik at ikke alt som skal gjøres kommer i tillegg til alle eksisterende oppgaver.

Erfaring fra andre kommuner er at det er utslagsgivende å ha personer som kan gi støtte og bistå, avlaste og oppmuntre underveis. Dette vil f.eks. gjelde når ledere skal i gang med kartlegging av arbeidsprosesser og risiko- og kontrollmatriser. En liten "pool" av ressurspersoner som har fått frigjort arbeidstid kan være avgjørende for at gjennomganger og dokumentasjon blir utført. Noen har også gode erfaringer med at egne ressurspersoner kan ta ansvar for møteledelse og/eller dokumentasjon fra slike møter og samlinger. Dette skal ikke fritta leder fra sitt ansvar, men derimot være en støtte som bidrar i gjennomføring – nettopp slik at terskelen blir litt lavere for vedkommende leder.

Enkelte nøkkelmedarbeidere bør få frigjort tid slik at de kan bruke en del av sin arbeidstid på utforming av rutiner og prosedyrer, eller det kan opprettes prosjektstillinger (intern frigjøring er mer formalisert med prosjektstilling). Disse kan få ansvar for koordinering, faglig støtte og fremdrift.

Avhengig av kommunestørrelse og omfang på arbeidet som skal gjøres kan det etableres "internkontrollgrupper", enten for kommunen som helhet eller innenfor en sektor/enhet/områder.

5.3.2 Berørte parter

I alle endringsprosjekter bør man ha oversikt over følgende:

- De berørte/involverte og deres rolle
- Hvem er beslutningstakerne
- Hvordan de involverte eventuelt påvirkes av prosjektet
- Om det må antas å komme opp utfordringer eller særlige problemstillinger fra noen av de involverte

Berørte parter i arbeidet med forsterking av kommunens internkontroll kan være:

- Folkevalgte
- Ansatte som skal arbeide i tråd med rutiner og ansvarlige for arbeidsprosessene (prosesseiere)
- Ansatte som skal gjennomføre kontroller og de ansvarlige for tiltakene/kontrollene (kontrolleiere)
- Rådmannsnivået
- Ledere av de ulike seksjoner/virksomhetsområder
- Tillitsvalgte

5.3.3 Mål og ambisjoner, status og prioritering

Kommunen bør sette seg mål og avklare egne ambisjoner. Vær realistiske, og sett mål som står i forhold til dagens status og de ressurser dere er villige til å bruke på arbeidet.

I starten av arbeidet kan ambisjonsnivået gjerne defineres på et overordnet nivå – rådmannsnivåets mål med å starte et forbedringsarbeid.

Rådmannsnivået bør gjennomføre en overordnet risikoanalyse for å identifisere områder som det er ønskelig å se nærmere på. Gjennom risiko- og kontrollmatrise (og evt risikokart) får man grunnlag for prioritering.

5.3.3.1 De folkevalgtes oppmerksomhet

Som for annet utviklings- og endringsarbeid bør rådmannen være bevisst på metode og grad for involvering av de folkevalgte. Kommunestyret har et overordnet ansvar for egenkontrollen og for å legge til rette for at administrasjonssjefen kan utøve sin internkontroll på en tilfredsstillende måte.

Dette innebærer f.eks. vurdering av om det er nødvendig med særskilt sak i kommunestyret, eller om muntlig orientering i formannskapet er tilstrekkelig. Er det ønskelig med dialog og styringssignaler, eller skal det kun være informasjon? Er det nødvendig med politiske vedtak for å bevilge midler, eller tas dette innenfor ordinært budsjett?

Selv om endringsarbeidet skal være administrativt og er innenfor rådmannens ansvarsområde, så anbefaler KS at folkevalgte som minimum holdes orientert om arbeidet – og gjerne om resultater og forbedringer som gjennomføres.

Tilråding 17

Kommunane bør i større grad nytte risikovurderingar i styringa av verksemda og særleg når ein skal definere innretninga på og omfanget av kontrollaktivitetar.

5.3.3.2 Ledelsens oppmerksomhet

Den administrative ledelsen skal sikre at internkontroll er etablert og etterleves. Da er det viktig at ledelsen selv tar internkontroll på alvor gjennom å være gode forbilder og vise gode holdninger.

Tilnærmingen som velges bør være utarbeidet av ledelsen i felleskap, slik at hele kommunens ledelse har eierskap til forbedringsarbeidet.

5.3.3.3 Medarbeidere

Det er de ansatte som i det daglige gjennomfører det viktigste arbeidet med internkontroll og det er derfor viktig at de får være aktive deltakere og påvirke hvordan forbedringsarbeidet legges opp.

Dette er kanskje den viktigste suksessfaktoren for god implementering. Noen momenter å huske på:

- Internkontroll bør være godt forankret blant medarbeiderne. Dette kan sikres ved å understreke at formålet med internkontroll er å understøtte gode tjenester, samt å hjelpe de ansatte til å utøve jobben på en effektiv måte samtidig som regler og instruksjoner blir fulgt
- Dersom internkontroll blir oppfattet som ”kontroll og mistillit av jobben vi gjør” kan det være vanskelig å få gjøre endringer
- Det er ikke uvanlig at en risiko- og kontrollmatrise avdekker at det gjennomføres unødvendige kontroller.. Dersom medarbeiderne selv er med på kartlegging vil det være enklere å avdekke og endre unødvendige rutiner eller uhensiktsmessige arbeidsformer.
- Endring av arbeidsprosesser kan i mange tilfeller gi en bedre arbeidshverdag. Samtidig er det enklere å gjennomføre endringer som er foreslått og ønsket av de ansatte enn om ledere innfører nye rutiner uten at medarbeiderne ser behovet eller hensikten.

Ved risikovurderinger kartlegges ulike arbeidsprosesser innenfor ett arbeidsområde/enhet. Ved dokumentering underveis blir også taus kunnskap nedskrevet, og erfaringsbaserte uformelle rutiner kan formaliseres og dokumenteres. Dette vil være en anerkjennelse av det arbeidet som gjøres.

5.3.3.4 Kommunikasjon og opplæring

Alle endringsprosesser lykkes bedre dersom alle berørte får god informasjon. I forbedringsarbeid er informasjon til aktørene og god kommunikasjon mellom aktørene viktige suksessfaktorer.

Ledelsen må informere på en slik måte at de ansatte forstår sin rolle i internkontrollen, og at de er en del av et helhetlig arbeid.

Både ledere og medarbeidere må være kjent med og forstå hvilket ansvar de har og hva de skal gjøre. Opplæring er viktig for at planlagte aktiviteter skal gjennomføres som forutsatt.

Forståelse for internkontroll som del av den samlede kvalitetssikringen er sannsynligvis en suksessfaktor for å nyttiggjøre seg internkontroll i en større lærings- og forbedringssløyfe..

Tilråding 21

Kommunane bør ha ei systematisk tilnærming til kompetanseutvikling og –sikring, gjennom opplæringstiltak og informasjon og ved rekruttering.

5.4 Internkontroll som kontinuerlig og synlig arbeid

Det aller meste av internkontrollen skjer kontinuerlig gjennom daglig arbeid på ulike tjenestesteder og i enhetene.

Gjennom arbeidsheftet har vi gitt grunnlag for styrking av denne ved innføring av risikovurderinger og mer formalisering. Videre er det gitt anbefalinger om hvordan bedre knytninger mellom internkontroll og virksomhetsstyring også vil styrke den administrative internkontrollen. Dette vil blant bidra til at internkontrollen blir mindre fragmentert, og at internkontrollaktiviteter oppleves meningsfullt også i et helhetlig perspektiv.

En forutsetning for videreutvikling av kommunens internkontroll er at arbeidet ikke føles som en ekstra belastning. Kommunens ledelse har her en viktig rolle å fylle med å vise til positive resultater. Å synliggjøre internkontrollen i årshjulet og i styringsdokumenter vil være viktige bidrag.

Internkontroll er ikke noe som etableres *en* gang og deretter går av seg selv. Å bedrive systematisk internkontroll betyr derimot oppfølging og vedlikehold, og dette krever ressurser.

Ofte er det mye oppmerksomhet på internkontroll i forbindelse med et etableringsprosjekt eller nye systemer, og så synker entusiasmen etterhvert. Mange kan føle at vedlikehold og oppfølging av internkontroll er et ekstraarbeid som tar tid fra viktige oppgaver. Derved synes det rasjonelt å nedprioritere internkontroll.

Det er viktig at både ledere og medarbeidere opplever nytte av å utarbeide rutinebeskrivelser og prosedyrer, og erfarer at for eksempel melding og oppfølging av avvik har verdi, samt at risikoanalyser bidrar til effektivisering og redusere sårbarheten ved fravær og når ansatte slutter.

Kommunene som ble intervjuet ved utarbeidelse av rapporten fra mars 2011(s.41) hadde det noen fellestrekk for oppfølging og vedlikehold av internkontrollsystemet:

- Som ledd i oppfølging av avvik vurderes behov for presisering eller utvikling av rutiner
- Brukerundersøkelser benyttes aktivt for å forbedre tjenestetilbudet
- Flere kommuner med balansert målstyring hadde innført månedlig rapportering med evaluering på måloppnåelse og etterlevelse av vedtatte tiltak. Dette gir rom for løpende forbedringer.

Nedenfor følger eksempler på aktiviteter som bør inngå og synliggjøres i rapportering og årshjul. Dette er ikke ment som en oppskrift, men som en illustrasjon på hvordan elementer fra internkontrollen kan kobles på den strukturen som allerede er etablert.

Hver kommune må selv konkludere på hva som er relevant kun for administrativt nivå, og hva som er riktig detaljeringsgrad og informasjon til folkevalgte.

Det må vurderes om rapportering på internkontroll skal skje som integrert del av tjenesterapporteringen, eller om det skal være egne kapitler med "ren" internkontrollinformasjon. Eks: Skal avviksrapportering ha et eget kapittel i tertialrapporten, eller er det mest hensiktsmessig å ta dette som informasjon sammen med den andre rapporteringen for hvert tjenestoområde?

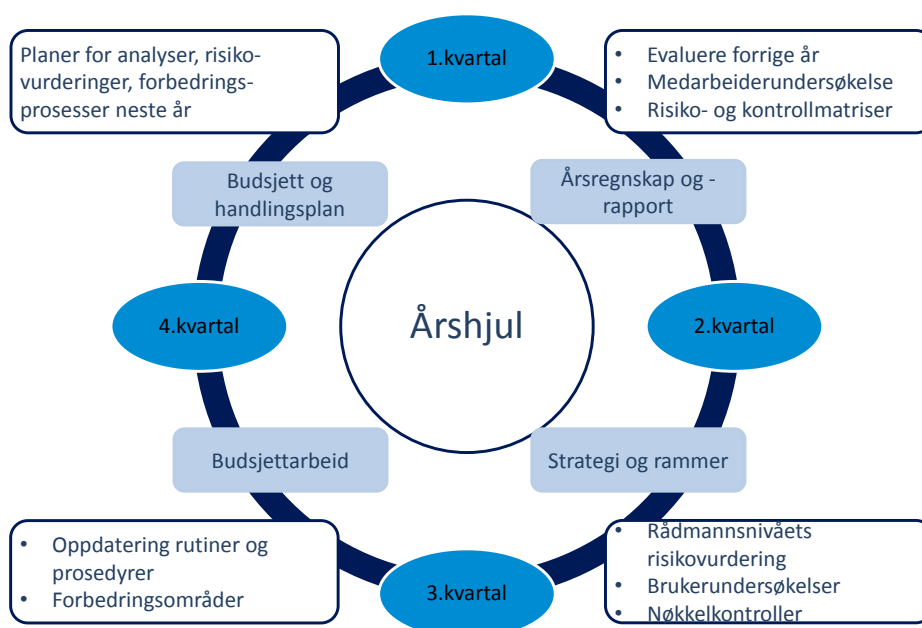
Tilråding 22

Kommunane bør i den løpande drifta av internkontrollen prioritere nok ressursar og prioritere naudsynt vedlikehald høgare. Sentralt i eit velfungerande vedlikehaldsregime er det at ansvaret for oppdatering/revideringar av til dømes riksikovurderingar og dokumentasjon skjer regelmessig og i faste intervall, til dømes i eit internkontrollårshjul.

Figur 16 Månedlig- tertial og årsrapport

Månedlig	Tertial	Årlig
Siste dato hver måned	31.mars, 30.juni, 30.august	31.desember
Rapportering fra virksomhetsleder til administrasjonssjef	Rapportering fra administrasjon til folkevalgt nivå.	Årsrapport og -regnskap
Innhold:		
Økonomi; <ul style="list-style-type: none"> • Status og prognose • Utbyggings-/investeringsprosjekter 		
Tjenesteproduksjon/handlingsplan/satsinger; <ul style="list-style-type: none"> • Status, måloppnåelse, prognose 		
Medarbeidere; <ul style="list-style-type: none"> • Sykefravær, status og prognose • Medarbeidertilfredshet 		
Internkontroll-momenter, se også Figur 14; <ul style="list-style-type: none"> • Status på oppfølging/gjennomføring av politiske vedtak • Status innmeldte og lukkede avvik • Gjennomførte kontroller og evt resultater og iverksatte tiltak • Forslag til nye tiltak eller kontroller på bakgrunn av erfaringer eller analyser. • Evt klargjøring av ansvar for oppfølging og iverksetting av tiltak. 		

Figur 17 Internkontroll i årshjulet



Utfyllende detaljer

1.kvartal
Gjennomføre og følge opp medarbeiderundersøkelse
Evaluering og rapportering av internkontrollen forrige år (inn i årsrapport eller særskilt rapport)
Gjennomføre risikovurderinger og utarbeide kontrollmatriser i tråd med vedtak
2.kvartal
Gjennomføre rådmannsnivåets overordnede risikovurdering
Gjennomføre brukerundersøkelse innenfor utvalgte områder
Gjennomføre/utarbeide nøkkelkontroller ² og teste resultater
3.kvartal
Oppdatering av rutinebeskrivelser, prosedyrer mv
Tjenesteanalyse med oppmerksomhet på forbedringsområder for områder hvor det er gjennomført brukerundersøkelse.
4.kvartal
Vedtak for neste år: Særskilte analyser eller forbedringsprosesser Områder som skal risikovurderes

² En kontroll kan defineres som en nøkkelkontroll dersom det er sannsynlig at en eller flere kritiske risikoområder er omfattet, og vesentlige feil eller avvik blir avdekket eller forhindret av kontrollen/tiltaket.

Søndre Land kommune

MISLIGHETER OG KORRUPSJON – RISIKOVURDERINGER OG FOREBYGGING

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	04.06.2018	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

1. Etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte i Søndre Land kommune Vedlegg 1
2. *Jobber målrettet med antikorrupsjon* (KS-artikkel, publisert 26.02.2018) Vedlegg 2
3. *Kommuneansatte dømt til 6 og 3,5 års fengsel for grov korrupsjon* (artikkel i VG 21.03.2018) Vedlegg 3
4. «Beskytt kommunen» - håndbok i antikorrupsjon (utgitt av KS i samarbeid med Transparency International Norge, andre utgave 2014) Ikke vedlagt

FORSLAG TIL VEDTAK:

SAKSOPPLYSNINGER:

Bakgrunn/oppsummering:

Temaet *korrupsjon og misligheter i kommunal sektor* ble drøftet i kontrollutvalgets møte den 30.10.2017. I forbindelse med saken ble det orientert om hovedtrekkene i håndboken «Beskytt kommunen», utgitt av Kommunens Sentralforbund i samarbeid med Transparency International Norge. Også korrupsjonssaken i Drammen var en del av saken i møtet den 30.10.2017.

Kontrollutvalget fattet slikt vedtak i saken (sak 49/2017):

1. *Ordfører og rådmann inviteres til å orientere om hvordan man jobber med korrupsjonsforbygging på henholdsvis politisk og administrativt nivå.*

2. Rådmannen inviteres til å informere om sin risikovurdering mht. misligheter og korrupsjon i organisasjonen. Aktuelle spørsmål er:
 - Hvilke områder i kommunen anses som risikofylte mht. misligheter/korrupsjon?
 - Hvilke tiltak er gjennomført for å redusere risikoen på de aktuelle områdene?

Saken følges opp i løpet av første halvår 2018.

Med bakgrunn i vedtaket er rådmannen invitert til å orientere.

Saken er i første omgang rettet mot risikovurderinger på administrativt nivå.

Saken vil bli fulgt opp gjennom samtale med ordfører om risikovurderinger og korrupsjonsforebygging på politisk nivå i løpet av høsten 2018.

I hvilken grad kontrollutvalget bør gjøre ytterligere undersøkelser innenfor temaet er et drøftingsspørsmål. Saken legges derfor frem uten forslag til vedtak.

Hva er misligheter?

En mislighet er:

”en **bevisst handling**, begått av en eller flere personer innen ledelsen, av personer som har overordnet ansvar for styring og kontroll, av ansatte eller av andre, som innebærer **uredelighet** for å oppnå en **urettmessig eller ulovlig fordel.**” (Kilde: ISSAI 1240)

Det skilles ofte mellom følgende mislighetstyper:

- **Underslag** ((Strl. §§ 255,256) tilegner seg en løsøregjenstand han besitter, men som helt eller delvis tilhører en annen) – interne misligheter
- **Utroskap** ((Strl. § 275) forsømmer en annens anliggender som han styrer eller har tilsyn med)) – interne misligheter
- **Korrupsjon** ((Strl. § 276) krever, mottar eller aksepterer/gir eller tilbyr en urettmessig fordel) – interne og eksterne misligheter
- **Bedrageri** ((Strl. §§ 270,271) fremkaller, styrker eller utnytter en villfarelse/bruk av uriktig eller ufullstendig opplysning)) – eksterne misligheter
- **Tyveri** ((Strl. §§ 257,258) borttar eller medvirker til å bortta en gjenstand som helt eller delvis tilhører en annen)) – eksterne misligheter

Risikoser i kommuneforvaltningen

(kilde: Transparency International Norge)

I straffeloven er korrupsjon definert som «å kreve, motta eller akseptere et tilbud om en utilbørlig fordel i anledning av stilling, verv eller oppdrag» eller «å gi eller tilby noen en utilbørlig fordel i anledning stilling, verv eller oppdrag.»

Politikere, ledere og medarbeidere kan komme i situasjoner som gir mulighet til å misbruke posisjon, tillit og makt. Personer utenfor kommunen kan også fremme særinteresser og utøve press som kan være vanskelig å håndtere og sette den enkeltes integritet på prøve.

I kommunal aktivitet er det flere roller som innehar fare for korrupsjon:

- Demokratirollen
- Myndighetsrollen
- Tjenesterollen
- Utviklingsrollen
- Eierrollen

Korrupsjon kan ha mange former, og den kan utvikle seg gradvis, fra en praksis som oppleves som smidig og hensiktsmessig i hverdagen, via snarveie og små omgørelser av rutiner og regelverk, til misligheter eller straffbar korrupsjon. Prosessen kan skje på individnivå eller utspille seg som ukultur i et miljø der årvåkenhet og kritisk sans svekkes. I en slik glidende prosess med utspring i uvaner og ukultur, kan korrupsjon finne grobunn og gjøre organisasjonen sårbar for misbruk av myndighet og posisjon, eller redusere motstandsdyktigheten i møte med påvirkning eller press for å oppnå fordeler.

Ulike korrupsjonsformer som kan oppstå innenfor de kommunale rollene er:

- Bestikkelser
- Bidrag til politiske partier eller kandidater
- Veldedige gaver
- Sponsing
- Utpressing
- Gaver, representasjon og utgiftsdekning
- Interessekonflikter
- Lobbyvirksomhet

Ved å erkjenne risikoen for korrupsjon kan kommuner arbeide med å forebygge og forhindre at korruperende atferd utvikler seg og styrke muligheten til å avdekke saker.

Respekt: Når ansatte og folkevalgte opptre i sammenhenger der vi kan oppfattes som representanter for kommunen, vil vi alltid forsøke å gi et så godt inntrykk av Søndre Land kommune som mulig. Vi skal behandle alle vi møter med respekt, enten de er innbyggere, brukere, besøkende, kolleger eller andre samarbeidspartnere. Det er spesielt viktig for oss å opptre med respekt og omsorg overfor de som står i et avhengighetsforhold til kommunen.

Tillit: Kommunens ansatte og folkevalgte skal i alle sammenhenger opptre slik at tilliten til oss og vår forpliktelse til rettferdig likebehandling bevares. Vi skal heller ikke akseptere gaver, fordeler, rabatter eller liknende som kan skape tvil om at vi handler i tråd med dette idealet. Gaver av ubetydelig verdi som blomster, konfekt eller liknende fra fornøyde samarbeidspartnere eller brukere, og oppmerksomhetsgaver som utveksles i samsvar med vanlig skikk og bruk er i utgangspunktet akseptable. Når tvil oppstår, skal man rådføre seg med nærmeste leder. Ansatte og folkevalgte i Søndre Land kommune skal skille sine private interesser fra arbeidet de gjør. Ingen skal behøve å tvile på at vi har fokus på å utføre våre oppgaver på best mulige måte.

Mot: Vår kultur og omgangsform skal være romslig og sjenerøs. Vi skal ha et godt klima for samarbeid, for å gi ros, og for å ta opp ting som bør endres. Vi må arbeide for å skape gode relasjoner. Det skal være aksept for å gjøre feil, og for å være åpen om feil som blir gjort. Åpenhet om feil og mangler gjør oss i stand til å lære, og bidrar til å utvikle oss slik at vi kan gi innbyggerne et best mulig tilbud.

Etiske retningslinjer ble vedtatt av kommunestyret: 20.juni 2011

Se div. reglement på Søndre Land kommunes Intranett.



Etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte i Søndre Land kommune.

Navigasjonshjulet



Stolte sammen
Respekt, Tillit, Mot

Mål: Kommunens mål er at disse etiske retningslinjene skal fungere som et støttende verktøy i vår daglige virksomhet, og bidra til å utvikle etisk skjønn hos den enkelte medarbeider og folkevalgt, og i kommunen som helhet. Retningslinjene skal gi et klart bilde av våre sentrale verdier og de etiske forventninger vi har til oss selv som ansatte, politikere, og til våre samarbeidspartnere.

Atferd: En ansatt eller folkevalgt skal, uansett tidspunkt, oppføre seg på en måte som ikke kan krenke menneskeverdet. De skal opptre høflig, vennlig og imøtekommende. Vi har tillit til at ansatte og folkevalgte bruker sosiale medier på en respektfull måte som ikke bringer Søndre Land kommunes virksomhet, omdømme eller andre ansatte i miskreditt.

Blikk for helheten: Helheten som skapes gjennom kommunens virksomhet er viktig for oss. Ansatte og folkevalgte vil opptre med faglig integritet, og forsikre oss om at de vi møter får den behandling de har krav på. Søndre Land kommunes handlinger skal holde en høy etisk standard, noe som krever at vi også tar hensyn til miljøet og kommende generasjoner. Etikk skal vektlegges i alle deler av kommunens virksomhet, i daglig praksis så vel som ved valg av samarbeidspartnere, ved innkjøp og i forvaltningen av fellesskapets midler.

Rettferdig likebehandling: Ingen skal som resultat av våre handlinger urettmessig favoriseres eller stilles i en ugunstig posisjon. Like tilfeller skal behandles likt, med mindre det er en saklig og relevant forskjell. Habilitet skal vurderes av ansatte og folkevalgte for å sikre tilliten til den offentlige forvaltning.

Informasjon: Kommunen tar sin rolle som forvalter, myndighetsutøver og tjenesteyter alvorlig, og er seg bevisst at forutsetningen for å ha god kvalitet på vårt arbeid er at alle berørte parter har den informasjonen de behøver. Kommunen vil derfor sørge for å gi tydelig og riktig informasjon til de som ønsker det. Som tjenesteyter og myndighetsutøver skal vi ha et bevisst forhold til vår omgang med sensitiv informasjon. All sensitiv informasjon skal behandles med respekt, og aldri formidles til andre enn dem som har krav på den for å utføre sine oppgaver på en god måte. Om vi oppdager at sensitiv informasjon har kommet på avveie, skal vi straks gripe inn for å rette opp skaden. Taushetsplikten skal overholdes av ansatte og folkevalgte.

Åpenhet: Offentlighet og en åpen diskusjon er en forutsetning for et velfungerende demokrati. Det skal derfor være åpenhet og innsyn i forvaltningen, slik at allmennheten kan gjøre seg kjent med kommunens virksomhet og få innsikt i hvordan kommunen skjømter sine oppgaver.

Lederansvar: Ledere og folkevalgte i Søndre Land kommune har ansvaret for at ansatte er fortrolige med de etiske retningslinjene og vår tenkemåte, slik at de er godt rustet til å møte de etiske problemer som skulle dukke opp. Ledere og folkevalgte skal også følge opp innspill fra ansatte og omverdenen, og jevnlig revidere de etiske retningslinjene slik at de hele tiden reflekterer det vi mener er en god etisk praksis.

Når vi er i tvil: Når vi er usikre på hva som er riktig å gjøre, vil vi rådføre oss med kollegaer eller nærmeste leder eller folkevalgt. Nye og vanskelige situasjoner kan oppstå uten forvarsel, og det er verken ønskelig eller mulig å ha regler som dekker alle eventualiteter. Vi vil heller oppmuntre våre medarbeidere og folkevalgte til å utvikle skjønn og ta selvstendig ansvar for at vi handler på en god måte. I tillegg til å be om råd, anbefaler vi alle å bruke Navigasjonshjulet fra Humanistisk Akademi til støtte i sitt daglige arbeid.

Jobber målrettet med antikorrupsjon

Norsk kommunesektor jobber målrettet for å forebygge og avdekke korrupsjon. Det viser en fersk undersøkelse gjort på oppdrag fra KS. I tillegg lanserer KS nå en helhetlig ramme med gode råd for hvordan kommunene kan styrke etikkarbeidet.

Publisert 26.02.2018

I hvilket omfang opplever ansatte i kommunesektoren press og situasjoner med uetisk atferd eller tilbud om utilbørlige fordeler? Hvordan jobber kommunene for å forhindre dette? Dette er noen av spørsmålene KS nå har fått svar på har fått svar på gjennom et FoU-prosjekt om etikk og antikorrupsjon i kommunene.

Uendret bilde

Oslo Economics i samarbeid med Kantar TNS og professor Tina Søreide har gjennomført oppdraget, som har vært å kartlegge omfang og form på hvordan ledere i kommuner, fylkeskommuner og kommunalt eide selskaper utsettes for press og påvirkning i retning av korrupsjon. Det har også blitt gjennomført en undersøkelse som gir et bilde av kommunenes innsats for å oppnå høy etisk standard og hindre korrupsjon. En tilsvarende undersøkelse ble sist gjennomført i 2013.

Det store bildet er nærmest uendret. Ansatte som har opplevd situasjoner med utilbørlige fordeler var på omtrent samme nivå i 2017 som i 2007. Fortsatt er det området plan og bygg som er mest utsatt, og det er mellomledere som opplever mest press. Svært få av de som har blitt spurt i undersøkelsen, svarer at korrupsjon er et problem.

Få opplever korrupsjon

Én til fire av ti enhetsledere i kommuner oppgir at de kjenner til at ansatte eller folkevalgte noen gang har opplevd situasjoner med utilbørlige fordeler.

Avhengig av situasjon, oppgir én til tre av ti enhetsledere i kommuner at de har selv noen gang vært utsatt for press om utilbørlige fordeler.

Det er i hovedsak snakk om press eller situasjoner som handler om å favorisere enkeltgrupper og aktører, eller å omgå regelverket, samt for nært samarbeid mellom offentlige og private aktører. Tilbud om å motta penger skjer svært

sjelden. Presset kommer først og fremst fra grunneiere og privat personer, dernest næringsvirksomheter innen bygg og anlegg.

Svært få opplever at korrupsjon er et problem. Det kan bety at ansatte opplever at de håndterer tilbud eller press om utilbørlige fordeler på en god måte.

Dersom en kommune har opplevd en stor og omfattende korrupsjonssak, vil dette påvirke svarene i undersøkelsen. Da vil mange kjenne til kolleger eller ledere som har blitt utsatt for korrupsjon, selv om alle tilfellene dreier seg om én og samme sak.

Kommunesektoren arbeider godt

Norsk kommunesektor jobber målrettet for å forebygge og avdekke korrupsjon. De fleste kommuner og kommunale selskaper har grunnleggende etikkarbeid på plass. Syv av ti enhetsledere har vært involvert i tiltak for å forebygge eller håndtere korrupsjon.

Allikevel er det visse svakheter i arbeidet. Dette gjelder følgende ved rutinebrudd, retningslinjer for å håndtere bierverv og målrettede risikoanalyser rettet spesifikt mot uetisk atferd og korrupsjon. Mange av de spurte i undersøkelsen oppgir også at styrer i kommunale selskaper ikke har fokus på å avdekke korrupsjon.

Gode råd for etikkarbeid


Selv om kommunene og fylkeskommunene jobber godt på feltet, har mange etterspurt konkrete verktøy i antikorrupsjonsarbeidet. Derfor har KS nå fått Oslo Economics til å utarbeide gode råd for etikkarbeid, bestående av 31 råd. Rådene er inndelt i ni sentrale arbeidsområder. Ved hjelp av verktøyet kan man blant annet sjekke hvordan egen kommune ligger an, og få gode råd om hvordan styrke innsatsen mot korrupsjon.

- Vi håper at produktet som KS nå legger fram vil være til nytte og inspirasjon for kommunenes etikkarbeid. Kommunene har etterspurt konkrete tips og undersøkelsen gir en god pekepinn for hvor kommunene bør rette innsatsen framover, sier [Lise Spikkeland](#), spesialrådgiver i KS.

Lise Spikkeland

Spesialrådgiver - lokaldemokrati og etikk

 [Send e-post](#)

 [+4790110048](tel:+4790110048)



SAMARBEIDET: De to tidligere saksbehandlerne Mette Cranner og Naeem Akbar samarbeidet om korrupsjonen, ifølge den ferske dommen.

Foto: Petter Løken/Akershus Amtstidend

Kommuneansatte dømt til 6 og 3 1/2 års fengsel for grov korrupsjon

- [Christina Quist](#)
- [Tore Kristiansen \(foto\)](#)

Publisert:21.03.18 10:08 Oppdatert: 21.03.18 11:09

DRAMMEN TINGRETT (VG) Tidligere byggesaksbehandler i Drammen kommune, Mette Cranner, er dømt til seks års fengsel for grov korrupsjon. Hennes medhjelper Naeem Akbar er dømt til tre år og seks måneders fengsel.

– Det er ikke tvil om at hun hadde et økonomisk motiv for å ta imot betaling, og retten finner det klart at betaling skjedde i kraft av saksbehandlerstillingen, sa

VEDLEGG

tingrettsdommer Lars Edvard Landsverk under domsavsigelsen mot de to tidligere byggesaksbehandlerne.

Mette Cranner er dømt til seks års fengsel for å ha mottatt nær 1,2 millioner kroner i bestikkelser fra utbyggere i kommunen. Hennes medhjelper Naeem Akbar, også saksbehandler, mottok ifølge dommen 115.000 kroner. Han er dømt til fengsel i tre år og seks måneder.

De to domfelte forholdt seg rolig da dommen mot dem ble lest opp. Cranner anket dommen på stedet, mens Akbar meddelte at han ønsket å ta betenkningstid.

Tingrettsdommeren omtaler korrupsjonshandlingene som «omfattende og graverende». Retten fant ikke formildende omstendigheter i saken.



NÅDELØS: Tingrettsdommer Lars Edvard Landsverk leste opp den knusende dommen mot de to tidligere saksbehandlerne.

– Det er ikke tvil om at Akbar henviste kunder til Cranner, og at han var godt kjent med det hun skulle gjøre. Cranners handlinger har berørt svært mange personer, og har foregått systematisk over tid, fortsetter dommeren.

Mener det er arkitektbetaling

Dommen er strengere enn statsadvokat Anne Kristine Stoltz Wennerstens påstand, som lød på fire års fengsel for Cranner og to års fengsel for Akbar.

– Vi er tilfreds med at domstolen her baner vei for strengere straffer i slike saker, og det vil vi ta med oss videre, sier statsadvokaten til VG.

VEDLEGG

Korrupsjonssaken i Drammen kommune startet da kommunen høsten 2015 fikk tips om at det foregikk mulig korrupsjon i byggesaksavdelingen. Tipset ble videreformidlet til politiet, og det ble innledet etterforskning mot Mette Cranner og Naeem Akhbar.

Mette Cranner er nå dømt for 30 tilfeller av grov korrupsjon og 19 tilfeller av dokumentforfalskning gjennom sin jobb på byggesaksavdelingen i Drammen kommune.

Retten mener at Cranner fordelte saker til seg selv uten at det gikk via ledelsen, og at hun skjulte enkelte saker under gamle saksnummer slik at de gikk under radaren.

I flere av byggesakene er det gitt tillatelser som er stikk i strid med kommunens rammer, naboklager var unndratt saksbehandling og det har vært omfattende misbruk av elektronisk ledergodkjenning.



ANKER: Forsvarer Lars Christian Sunde og hans klient er uenige i skyldsspørsmålet, og anket dommen på stedet.

Foto: TORE KRISTIANSEN/VG

Cranner hadde i tillegg til jobben som saksbehandler, et arkitektfirma. Cranner har erkjent å ha tatt imot penger, men da som arkitekt. Hun har avvist at hun har mottatt penger og bestiktelser i kraft av sin rolle som saksbehandler. Det fester ikke retten lit til.

– Det er vanskelig å forene Cranners forklaring med det som kommer frem i kommunikasjonskontrollen av henne. Det er ikke i tvil at hun uttaler seg som saksbehandler, og ikke som arkitekt, sier Landsverk.

Hanket inn kundene

De 19 postene om dokumentforfalskning dreier som om at Cranner skal ha forfalsket signaturer og oppført en håndverker som ansvarlig søker på byggesakene uten at håndverkeren visste om det.

VEDLEGG

– Vi anker dommen fordi vi er uenig i skyldsspørsmålet, utover det har jeg ingen kommentarer, sier hennes forsvarer Lars Christian Sunde til VG.

Hennes medhjelper, Naeem Akbar, var tiltalt for 16 tilfeller av korrupsjon, men ble dømt for 15. Han er tillagt en rolle som «markedsfører av tjenesten», som formidlet kontakt med utbyggere og la til rette for avtalene.

– Akbar har vært en viktig brikke i korrupsjonshandlingene. Han har gjennom sitt nettverk vært sentral for at handlingene i det hele tatt ble gjennomført, heter det i dommen.

Ni domfellelser i saken

Saken dreier seg om 30 ulike adresser i Drammen kommune, hvor det står 28 utbyggere bak. Alle utbyggerne er siktet, tiltalt eller domfelt for grov korrupsjon.



MOTTOK PENGER I HEISEN: I denne heisen mottok Mette Cranner den 14. januar 2016 en konvolutt med 25.000 kroner i kontanter fra utbygger Ahsen Gilani. Gilani ble i desember dømt til et år og ni måneders fengsel for grov korrupsjon.

Ni av sakene har vært ført for retten, og alle har endt i domfellelse. Foruten et ektepar som erkjente å ha betalt penger til Cranner, har de andre utbyggerne anket dommene.

De domfelte har fått mellom fem måneder og ett år og ni måneders fengsel.

Ble telefonavlyttet

Under politiets etterforskning ble blant annet kvinnens telefon avlyttet. I telefonsamtaler på vei til politiet og avhør, hvor hun ble pågrepet, ber hun en søster fjerne bevis. Hun innrømmer at hun har drevet korrupsjon.

VEDLEGG

– Kommunikasjonskontrollen viser manglende sammenheng mellom hva Cranner har sagt i retten og hva hun faktisk sa i telefonsamtalene, sier dommer Landsverk.

I en annen samtale, denne gang med den medtiltalte, ber hun ham fjerne dokumenter på jobb-pc-en hennes. Hun har også i en telefonsamtale med en av utbyggerne, instruert ham i å unnlate å fortelle at utbyggerne har betalt penger til henne.

Under følger en oversikt over dommer som er avsagt i forbindelse med korrupsjonssaken i Drammen.

Desember 2017

Dømt til fengsel i ett år og ni måneder

Ahsen Gilani (53) ble dømt til ett år og ni måneders fengsel for å ha betalt totalt 200.000 til Mette Cranner for hjelp i totalt fem byggesaker. Avtalene innebar at mannen skulle betale totalt 250.000 kroner til Cranner for alle prosjektene. Det ble imidlertid kun betalt 200.000 da Cranner ble pågrepet for grov korrupsjon. Dette er en av de mest omfattende sakene i korrupsjonssaken. Dommen er anket.

November 2017

25.000 kroner for ny dobbelgarasje

Et ektepar i 40-årene tilstod at de hadde betalt 25.000 kroner til Mette Cranner for at hun skulle tegne, søke og godkjenne deres søknad om påbygg, ny dobbelgarasje og bruksendring av tidligere carport til utleiebolig. De fikk kontakt med Cranner via Naeem Akhbar i Drammen kommune. De ble begge dømt til fengsel i seks måneder, hvor tre måneder ble gjort betinget.

September 2017

93.500 kroner for ny enebolig på tomt

Mannen i slutten av 40-årene inngikk i 2015 avtale med Cranner om at 'utvikling av bolig' på eiendommen hans hvor det allerede var oppført en enebolig. Domfelte ønsket fradeling av tomt med ny enebolig.

På 38 minutter behandlet Cranner søknaden, og signerte den i byggesjefens navn. Mannen betalte henne totalt 93.500 kroner for arbeidet. Han ble dømt til åtte måneders fengsel. Dommen er anket.

September 2017

40.000 kroner for ombygging av kjeller

VEDLEGG

I Drammen tingrett ble en mann i 20-årene dømt til seks måneders fengsel etter å ha betalt 40.000 til Mette Cranner for godkjenning til ombygging av kjeller til en leilighet. Mannen hadde allerede fått beskjed av en annen arkitekt at det var lite trolig at han ville få godkjent nok en boenhet på eiendommen. Domfelte fikk da kontakt med Cranner via Naeem Akhbar.

Forsvarer mente at mannen kun var et offer for to korruperte kommunale saksbehandlere, men retten mente at han forstod at han fikk godkjent noe som han ikke ville fått på ordinær måte. Dommen er anket.

Juni 2017

25.000 for toromsleiligheter og fireromsleilighet

En mann i begynnelsen av 30-årene ble dømt etter at han betalte 25.000 til Mette Cranner for å få godkjent ombygging av et uinnredet loft til en fireromsleilighet, samt etablering av to toromsleiligheter i sin kjeller.

Mannen hadde allerede fått avslag på tiltaket da han kom i kontakt med Cranner. Drammen tingrett mener mannen burde ha forstått at han betalte en kommunal saksbehandler penger for å få godkjent byggesøknaden, og dømte han til fem måneders fengsel. Dommen er anket.

Juni 2017

10.000 kroner for godkjenning av allerede avslått ombygging

En mann i 20-årene betalte 10.000 til Mette Cranner for å få godkjent en ombygging som allerede var avslått av kommunen. Cranner godkjente ombyggingen av boligen på tross av at det ikke var i tråd med gjeldende lovgivning. Hun ønsket ifølge dommen først 30.000 kroner for oppdraget, men mannen fikk forhandlet det ned til 10.000 kroner. Pengene ble betalt kontant.

Mannen ble dømt til fem måneders fengsel. Dommen er anket.

April 2017

65.000 kroner for ulovlig hus

En mann i slutten av 40-årene ble dømt etter at han betalte tilsammen 65.000 kroner til Mette Cranner i 2013 og 2014.

Ifølge dommen ble han av den medtaltale Naeem Akhbar anbefalt å kontakte Cranner da han ønsket å bygge en enebolig i Drammen. Cranner både tegnet skissene til huset og var saksbehandler for byggesøknaden. På grunn av dette fikk han en raskere saksbehandling og et hus som ikke oppfylte kommunens byggregler.

Retten var delt i skyldsspørsmålet, men flertallet dømte mannen til seks måneders fengsel. Dommen er anket.

August 2016

Fengsel for å ha forsøkt å fjerne korrupsjonsbevis

En nærstående til Mette Cranner ble i august dømt til fengsel i 90 dager for å ha fjernet bevis i korrupsjonssaken. Da Cranner var på vei inn i avhør, ringte hun familiemedlemmet og ba henne om å fjerne bevis. Samtalen ble avlyttet av politiet. Familiemedlemmet samlet dokumenter og penger fra Cranners hjem i søppelsekker og la det i sin bil. Hun ble da pågrepet av politiet.

SAK NR. 29/2018

Søndre Land kommune

NY PERSONOPPLYSNINGSLOV – HVA BETYR DET FOR KOMMUNEN?

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	04.06.2018	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

1. *Nye personvernregler fra mai 2018* (artikkel i Kommunal Rapport 07.04.2017) Vedlegg 1
2. *Forslag til ny personopplysningslov* (pressemelding fra Justis- og beredskapsdepartementet 23.03.2018) Vedlegg 2
3. *Nye personvernregler fra 2018. Hva betyr det for din virksomhet?* (informasjonsskriv fra Datatilsynet) Vedlegg 3
4. *Bekymret for kommunal datasikkerhet* (artikkel i Kommunal Rapport 26.04.2018) Vedlegg 4

FORSLAG TIL VEDTAK:

Rådmannens informasjon om ny personopplysningslov, og kommunens arbeid med å møte de nye kravene i loven, tas til orientering.

SAKSOPPLYSNINGER:

Saken er en oppfølging av kontrollutvalgets plan for forvaltningsrevisjon 2016-2019 der temaet informasjonssikkerhet, herunder etterlevelse av personopplysningsloven er prioritert.

Kontrollutvalget er kjent med at det foreligger en ny personopplysningslov som vil tre i kraft i løpet av 2018. Kontrollutvalget er også kjent med at datatilsynet har anbefalt alle virksomheter som behandler personopplysninger om å sette seg inn i regelverket og forberede seg til at lovendringen trer i kraft.

Med bakgrunn i kontrollutvalgets vedtak i møte 22.03.2018 (sak 11/2018) er rådmannen invitert til å orientere:

Rådmannen inviteres til å orientere om ny personopplysningslov og kommunens arbeid med innføringen av lovverket..



VEDLEGG 1

Nye personvernregler fra mai 2018

I mai 2018 får Norge nye personvernregler. Da erstattes dagens regelverk med EUs personvernforordning (GDPR). Som storforbrukere av personopplysninger, får alle kommuner og fylkeskommuner flere og strengere plikter enn før med det nye regelverket.

Publisert 07.04.2017

- Datatilsynet har jobbet tett med kommunesektoren i mange år og gjennomført mange kontroller, sier Datatilsynets direktør Bjørn Erik Thon. - Vår erfaring er at personvern ofte må vike for andre oppgaver eller plikter. Med et nytt og strengere personvernregelverk på trappene er Datatilsynet opptatt av at dere skal kjenne til og forstå hva det nye regelverket betyr for dere. Vi har derfor sendt brev til alle rådmenn, fylkesrådmenn og bydelsdirektørene i Oslo for å fortelle at det kommer nye regler, kort om hva det betyr for dere og hvor dere finner mer informasjon om reglene. - Skal dere være sikre på at dere har alt i orden innen mai 2018, må dere sette personvern øverst på agendaen nå! avslutter han.

Nødvendig oppdatering av et utdatert regelverk.

Selv om endringer ofte virker skremmende, er det på høy tid at personvernregelverket i Norge oppdateres til tiden vi lever i. Dagens regelverk trådte i kraft i 2000 og er basert på EUs personverndirektiv fra 1995. Det er altså laget før de før de fleste av oss engang visste hva internett var.

For å styrke tilliten til digitale tjenester, gjøre det lettere å utveksle personopplysninger mellom land og styrke EU borgeres rettigheter, startet EU i 2012 arbeidet med et felles europeisk personvernregelverk. Resultatet er personvernforordningen (GDPR) som ble vedtatt i april 2016 og gjelder fra mai 2018. Den er EØS-relevant, som betyr at den også skal innføres i Norge. Derfor får vi nye personvernregler i Norge i mai 2018.

Hva nå?

Først og fremst må kommuner og fylkeskommuner skaffe seg en oversikt over hvilke personopplysninger de har. Datatilsynets erfaring fra kommunal sektor er at mange ikke har gode og dokumenterte risikovurderinger, internkontroll eller rutiner for innsyn eller informasjon til innbyggerne. Med dette på plass, har man et bedre utgangspunkt for å oppfylle de nye pliktene.

Personvernombud

En endring er at personvernombud blir obligatorisk for alle offentlige myndigheter. De som ikke har det allerede, bør derfor utnevne det så fort som mulig. Det er ikke nødvendig at kommuner og fylkeskommuner oppretter en ny stilling for å ansette et personvernombud. Personvernombud kan utpekes blant folk som allerede er ansatt, og som har andre arbeidsoppgaver i tillegg. Det er en funksjon, ikke en stillingsstørrelse eller stillingstittel. Vedkommende kan være ansatt hvor som helst i kommunen/fylkeskommunen, men må ikke ha en jobb som gjør at vedkommende kommer i konflikt mellom rollen som personvernombud og de andre arbeidsoppgavene.

Et personvernombud kan representere flere virksomheter, det vil si at flere kommuner kan dele på et personvernombud. Hvordan dette organiseres, avgjøres av de som deler personvernombudet.

Det er også mulig å kjøpe tjenesten. Det er kravet til kompetanse som avgjørende. Kompetansekravene kommer, de er ikke ferdige ennå.

Andre forhold

- Kommunene behøver ikke kjøpe tekniske løsninger (system) for å etterleve kravene i personvernforordningen, sier spesialrådgiver i KS, Anne Mette Dørum.
- Det er mulig kommunen/fylkeskommunen har behov for en eller annen teknisk løsning, men det er en vurdering de må gjøre selv basert på egne behov etter at forordningen har trådt i kraft i mai 2018.


Datatilsynet har laget en oversikt over de 10 viktigste endringene som følger med det nye regelverket.


[Datatilsynets samleside for personvernforordningen](#)


KS samarbeider med Datatilsynet og KINS for å gi informasjon og veiledning i 2017 og kursing av personvernombud i 2018.

Anne Mette Dørum

Spesialrådgiver

 [Send e-post](#)

 [+4724132646](#)

 [+4791849441](#)



Forslag til ny personopplysningslov

Pressemelding | Dato: 23.03.2018 | Justis- og beredskapsdepartementet

(<http://www.regjeringen.no/no/dep/jd/id463/>)

| Nr: 20 – 2018

Regjeringen legger i dag frem forslag til ny personopplysningslov som styrker personvernet og skjerper kravene til virksomheter som behandler personopplysninger.

– Ny teknologi gir nye muligheter for innsamling og bruk av informasjon om enkeltmennesker. Da må vi sørge for å ivareta personvernet. Den nye loven gir et godt vern for den enkelte, sier justis-, beredskaps- og innvandringsminister Per Sandberg (Frp).

Lovforslaget viderefører hovedprinsippene i den gjeldende personopplysningsloven, men styrker personvernet på viktige punkter:

- Mer åpenhet rundt innsamling og bruk av personopplysninger. Den som ber om samtykke til å bruke opplysninger skal gi klar og tydelig informasjon om hvordan personopplysningene skal brukes.
- Bruk av personopplysninger skal begrunnes og begrenses. Det vil ikke være lov å samle inn eller lagre personopplysninger man ikke trenger. Opplysninger som det ikke lenger er behov for, skal slettes.
- Uriktige eller ufullstendige opplysninger skal rettes.
- Det innføres en rett til å ta med seg personopplysninger fra en virksomhet til en annen.
- Den enkelte får rett til å protestere mot behandling av sine personopplysninger.

- Den enkelte kan slippe at det blir truffet viktige avgjørelser om ham eller henne basert på en helautomatisert behandling av personopplysninger.
- Det vil bli adgang til å ilegge et betydelig høyere gebyr ved overtredelse av reglene

– Virksomhetene får et større ansvar for å ivareta personvernet, og må jobbe systematisk for å sikre at personopplysningene behandles i tråd med regelverket, sier Sandberg.

Loven implementerer EUs personvernforordning, som skal sikre et felles personvernregelverk i Europa. Også aktører utenfor EU vil bli omfattet av det europeiske regelverket når de tilbyr varer og tjenester til personer i EU/EØS.

Loven vil settes i kraft når forordningen er innlemmet i EØS-avtalen. Forslag til innlemmingsbeslutning ligger for tiden til behandling i EU. Det er usikkert om loven vil settes i kraft 25. mai 2018, da prosessen i EU vil kunne ta noe tid og med det forskyve ikraftsettingen noe.

Justis- og beredskapsdepartementet

TEMA

Lov og rett

RELATERT

- Prop. 56 LS (2017–2018) - Lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven) og samtykke til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse av forordning (EU) nr. 2016/679 (generell personvernforordning) i EØS-avtalen (<http://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-56-ls-20172018/id2594627/>)

Hva blir nytt?

1

Alle norske virksomheter får nye plikter

Alle virksomheter må sette seg inn i den nye lovgivningen og finne ut hvilke nye plikter som gjelder dem. Ledelsen må sørge for å få på plass rutiner for å overholde de nye pliktene. Alle ansatte må følge de nye rutinene når reglene trer i kraft.

2

Alle skal ha en forståelig personvern-erklæring

Informasjon om hvordan din virksomhet behandler personopplysninger skal være lett tilgjengelig og skrevet på en forståelig måte. Det nye lovverket stiller strengere krav til informasjonens form og innhold enn dagens lovgivning. All informasjon som gis til barn, skal tilpasses barnas forståelsesnivå.

3

Alle skal vurdere risiko og personvernkonsekvenser

Dersom et tiltak utgjør en stor risiko for personvernet, må virksomheten også utrede hvilke personvernkonsekvenser det kan ha. Hvis utredningen viser at risikoen er stor og dere selv ikke kan redusere den, skal Datatilsynet involveres i forhåndsdrøftelser.

4

Alle skal bygge personvern inn i nye løsninger

De nye reglene stiller krav til at nye tiltak og systemer skal utarbeides på en mest mulig personvernvennlig måte. Dette kalles innebygd personvern. Den mest personvernvennlige innstillingen skal være standard i alle systemer.

5

Mange virksomheter må opprette personvernombud

Alle offentlige og mange private virksomheter skal opprette personvernombud. Et personvernombud er virksomhetens personverneksperter, og et bindeledd mellom ledelsen, de registrerte og Datatilsynet. Ombudet kan være en ansatt eller en profesjonell tredjepart.

6

Reglene gjelder også virksomheter utenfor Europa

Virksomheter som holder til utenfor

Europa må også følge forordningen, dersom de tilbyr varer eller tjenester til borgere i et EU- eller EØS-land. Dette gjelder også om de ikke direkte tilbyr tjenester, men kartlegger adferden til europeiske borgere på nett. De som er etablert i flere land i Europa, skal bare trenge å snakke med personvernmyndighetene i det landet der de har sitt europeiske hovedkvarter.

7

Alle databehandlere får nye plikter

Databehandlere er virksomheter som behandler personopplysninger på oppdrag fra den ansvarlige virksomheten. Ofte er det snakk om leverandører av IT-tjenester. De nye reglene pålegger databehandlere å ha rutiner for innsamling og bruk av personopplysninger. Databehandlere skal også si ifra til oppdragsgiveren sin hvis de får instruksjoner som er i strid med loven. Oppdragsgiver skal også godkjenne databehandlerens underleverandører. Databehandlere kan også bli holdt økonomisk ansvarlig sammen med oppdragsgiver.

8

Alle bør samarbeide i egne nettverk og følge bransjenormer

De nye reglene oppmuntrer til sektorvis utforming av retningslinjer og bransjenormer. Om dere følger bransjenormer, vil dere ha de viktigste rutinene på plass. Datatilsynet skal godkjenne bransjenormene.

9

Alle får nye krav til avvikshåndtering

Reglene for håndtering av sikkerhetsbrudd blir strengere. Forordningen stiller krav til når det skal varsles, hva varselet skal inneholde og hvem som skal varsles. Kort sagt skal man si fra raskere og oftere enn man gjør i dag.

10

Alle må kunne oppfylle borgernes nye rettigheter

Den enkeltes rett til å kreve at hans eller hennes personopplysninger slettes blir styrket. Dette kalles «retten til å bli glemt». Norske og europeiske borgere vil blant annet kunne kreve å ta med seg personopplysningene sine fra en leverandør til en annen i et vanlig brukt filformat. Dette kalles «dataportabilitet». De kan også motsette seg profilering. Alle henvendelser fra borgere skal besvares innen en måned.

Hva bør dere gjøre nå?

1

Ha oversikt over hvilke personopplysninger dere behandler

Alle virksomheter som samler inn eller bruker personopplysninger skal ha oversikt over hvilke personopplysninger det er snakk om, hvor de kommer fra og hva som er det rettslige grunnlaget for behandlingen. Sørg for å ha en slik oversikt. Det er et krav som gjelder også etter dagens lov.

2

Sørg for å oppfylle dagens lovkrav

Overgangen til de nye reglene blir lettere om dere etterlever kravene i personopplysningsloven, som gjelder i Norge i dag. Har dere gode rutiner for internkontroll som fungerer etter hensikten og er kjent i organisasjonen, er det lettere å få oversikt over hva dere må endre.

3

Sett dere inn i det nye regelverket

Dere finner forordningsteksten på Datatilsynets nettsider. Der fyller vi også på med artikler om de nye reglene etter hvert som vi utarbeider dem.

4

Lag rutiner for å følge de nye reglene

Gå gjennom rutinene dere har for behandling av personopplysninger. Oppdater dem etter nytt regelverk der det trengs. Dokumenter de nye rutinene, og legg en plan for nødvendige endringer. Er systemene deres laget for å ivareta kravet til innebygd personvern, dataportabilitet og personvern som standardinnstilling? Klarer dere å fange opp og besvare henvendelser fra borgerne innen én måned? Endringer i systemer og rutiner tar tid. Begynn allerede nå!

datatilsynet.no/forordning

Tallet

196

kommuner hadde større tilflytting i fjor enn året før, viser nye tall fra Statistisk sentralbyrå. Aldri før har det blitt registrert så mange flyttinger over fylkesgrensene som i 2017. **Kristiansand** hadde den største nominelle veksten, fra netto innenlands innflytting på bare 27 i 2016, til 1.336 i fjor. Også **Ullensaker, Ås, Gjøvik, Skedsmo** og **Lørenskog** hadde kraftig vekst i innflyttingen. Motsatt var det stor utflytting og størst negativ utvikling i **Oslo, Asker, Eidsvoll, Bergen, Trondheim** og **Porsgrunn**.

6 rette?



- 1 Hvem er dette?
- 2 I hvilket fylke ligger Forsand kommune?
- 3 Hva heter lokalavisa som dekker kommunene Farsund, Lyngdal, Kvinesdal, Flekkefjord og Hægebostad?
- 4 Hvilken kommune skal Ørland slå seg sammen med?
- 5 Hvor er Gaupne kommunesenter?
- 6 Hvilken pris er Askim, Svolvær og Kristiansand nylig nominert til?

- 6 Attraktiv by 2018
- 5 Luster
- 4 Bjugn
- 3 Lister
- 2 Rogaland
- 1 Fylkesordfører i Hordaland, Anne Gine Hestetun

For 25 år siden

Kommunal Rapport

- Man må vurdere å slå sammen Finnmark og Troms. Tromsø er for en stor del av befolkningen i Finnmark et mer naturlig fylkessenter enn Vadsø. Også Sør-Trøndelag og Nord-Trøndelag bør slå sine pjalter sammen. Uttalelser fra en del næringslivsfolk kan også tyde på at det er en viss lokal interesse for å slå den nordligste delen av Møre og Romsdal sammen med Trøndelag. Det må vurderes, sa Ragnar Christiansen.

- Og Sogn og Fjordane bør deles mellom Møre og Romsdal og Hordaland.

- **Hvorfor rører du ikke fylkesgrensene i Vestfold, Østfold, Telemark og Buskerud?**

- Med unntak av Telemark har alle disse fylkene mer enn 200.000 innbyggere, som var ett av kriteriene vi satte for å vurdere fylkesstrukturen.

Dette sa lederen av Christiansenutvalget i et foredrag på årsmøtet til Fylkeskommunalt Innkjøpsforum, ifølge Kommunal Rapport 30. april 1993

Aktuell



ARKIVFOTO: TERJE LIEN

BJØRN ERIK THON (54)

- ♦ Utdannet jurist.
- ♦ Var leder for Forbrukerombudet fra 2000 til 2010.
- ♦ Har tidligere blant annet jobbet som advokat, dommerfullmektig, seksjonssjef i Forbrukerombudet og politisk rådgiver for Odd Einar Dørum i Justisdepartementet.
- ♦ Har gitt ut flere kriminalromaner.

Bekymret for kommunal datasikkerhet

Før sommeren blir EUs regelverk for personvern norsk lov. Direktør i Datatilsynet Bjørn Erik Thon mener **MYE GJENSTÅR** før alle kommuner oppfyller de nye reglene.

1 Er kommunene i rute, slik at de får oppfylt kravene i GDPR fra starten?

- Inntrykket mitt ut fra samtaler er at vi har en del kommuner som ikke er helt klare, og som sliter med å få det på plass innen fristen. Jeg er litt bekymret for hvordan det står til med informasjonssikkerheten i norske kommuner.

2 Hva er det viktigste de må gjøre for å klare det?

- For det første må de skaffe seg oversikt over hva slags data de har, og hva de bruker dataene til. Så må de oppnevne personvernombud, slik alle offentlige organer blir pålagt å gjøre. For det tredje må de sette seg inn i reglene som gjelder for innebygd personvern, som betyr at de må legge personvern inn i teknologien fra starten.

3 Følger kommunene dagens regler?

- Vi har vært på mange tilsyn i kommunene. Noen er veldig flinke, men vi finner også en del mangler. Når vi har behandlet enkeltsaker, utenom tilsyn, har det kommet fram at flere har publisert personlige opplysninger i postjournaler.

4 Har du noen eksempler på hva slags mangler dere finner?

- Det er nok at de mangler god nok oversikt over dataene, og mangler internkontrollsystemer. Spør vi barnehagesjefer vil de nok med rette si at vi har ganske god oversikt, men de har ikke dokumentasjon. Mange er også for dårlige til å gjøre risikovurderinger.

5 Hvordan er konsekvensene for kommunene når de bryter reglene?

- Vi utsteder overtredelsesgebyr, og har gjort det i flere runder. I siste runde hadde flere publisert sensitive opplysninger. Det kunne nok vært unngått hvis de hadde god internkontroll, før ting ble lagt ut på nettsidene.

6 Har kommunene god kompetanse på feltet?

- Jeg tror nok det er litt opp og ned, og jeg tror også noe av grunnen til at vi ser såpass mange feil i kommunene er mangel på kompetanse. Mange kommuner er små, og de skal ha kompetanse på mange områder, så har jeg en viss forståelse for. Ofte er det nok også et spørsmål om forankring i ledelsen. De må rett og slett si at dette skal vi følge.

7 Hva kan en kommune som er usikker på reglene gjøre for å skaffe seg kunnskap?

- Det finnes mye god veiledning, blant annet på Datatilsynet.no. Det er viktig å bygge opp kompetanse internt, men kommunene må også søke eksternt bistand ved behov.

8 Hva har reglene å si for personvernet til den enkelte innbygger?

- Det har mye å si. Folk får større rett til å få data slettet, rett til å motsette seg profilering, og rett til å kreve data overført fra et selskap til et annet, på visse vilkår. Dessuten kommer det innbyggerne til gode at kommunene behandler dataene deres på en god måte.

ØYVIND AUKRUST, 400 47 518
oyvind@kommunal-rapport.no

Ny rådmann

- Det gjøres mye bra i Åsnes

Stein Halvorsen begynte som rådmann i Åsnes 19. mars

- ♦ **Født:** 1967.
- ♦ **Lønn:** 950.000.
- ♦ **Arbeidsavtale:** Fast.
- ♦ **Fallskjerm:** Har en arbeidsavtale uten oppsigelsesvern. Om arbeidsgiver avslutter arbeidsforholdet, har jeg 3 + 9 måneders etterlønn.
- ♦ **Sivilstand:** Gift, 1 barn.
- ♦ **Utdannelse:** Cand.mag i samfunnsfag med fordypning i kulturforvaltning + master i offentlig ledelse og styring (MPA).
- ♦ **Praksis:** 21 år i offentlig forvaltning. Jobbet med kultur i kommunene Rauma (2 år), Stor-Elvdal (1,5 år) og Åmot (10 år). Rådmann i Tolga 7,5 år (2010-2018).
- ♦ **Bosted:** Rena.

- Hva har du gjort denne første tida som rådmann i Åsnes?

Jeg har brukt de første ukene på å besøke de fleste av kommunens enheter og virksomheter. Jeg har prioritert å bli kjent med folk og organisasjonen. Og så er det raskt gang med det som ligger til stillingen av oppgaver og ansvar. Åsnes blir en spennende organisasjon å jobbe i. Jeg har møtt mange flinke og dedikerte folk, og ser at det gjøres mye bra.

Stein Halvorsen var rådmann i Tolga i 7,5 år før han begynte i samme stilling litt lenger syd i Hedmark. FOTO: PRIVAT



Søndre Land kommune**DET KOMMUNALE RISIKOBILDET FOR 2016-2020
(RAPPORT FRA KS / DELOITTE)**

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	04.06.2018	Kjetil Solbrækken	Nei

Saksdokumenter:

1. Presentasjon av rapporten

Vedlegg 1

FORSLAG TIL VEDTAK:

Rapporten «Det kommunale risikobildet 2016-2020 tas til orientering.

SAKSOPPLYSNINGER:

KS har fått kartlagt hva kommunestyret og fylkesting vurderer som mest risikofyllt i egen virksomhet.

Kartleggingen er basert på vedtatte planer for forvaltningsrevisjon i kommuner og fylkeskommuner og en spørreundersøkelse blant kontrollutvalgsledere. Det er første gang det er gjennomført en slik samlet kartlegging. Deloitte har gjennomført oppdraget for KS.

Målet med FoU-prosjektet har vært å få et samlet risikobilde sett fra kommunenes og fylkeskommunene ståsted, for å styrke den kommunale og fylkeskommunale egenkontrollen og å ha en videre dialog med staten om utviklingen av statlig tilsyn.

Hovedtrekkene i rapporten legges herved frem for kontrollutvalget til orientering.



Det kommunale og fylkeskommunale risikobildet

Presentasjon av FOU rapport

Bakgrunn

Kartlegging av det kommunale og fylkeskommunale risikobildet

- På vegne av KS har Deloitte gjennomført en kartlegging av det kommunale og fylkeskommunale risikobildet
- Ved hjelp av en spørreundersøkelse og sammenstilling av (omtrent alle) planer for forvaltningsrevisjon har vi laget et samlet risikobilde med informasjon om:

- Tjenesteområder, tema og hovedfokus
- Variasjon avhengig av kommunestørrelse og geografi
- Sammenlignet gjennomførte og planlagte forvaltningsrevisjoner
- Overlapp med tilsynsområder og i hvilken grad det blir tatt hensyn til statlige tilsyn når plan for forvaltningsrevisjon utarbeides.



Om arbeidet med plan for forvaltningsrevisjon

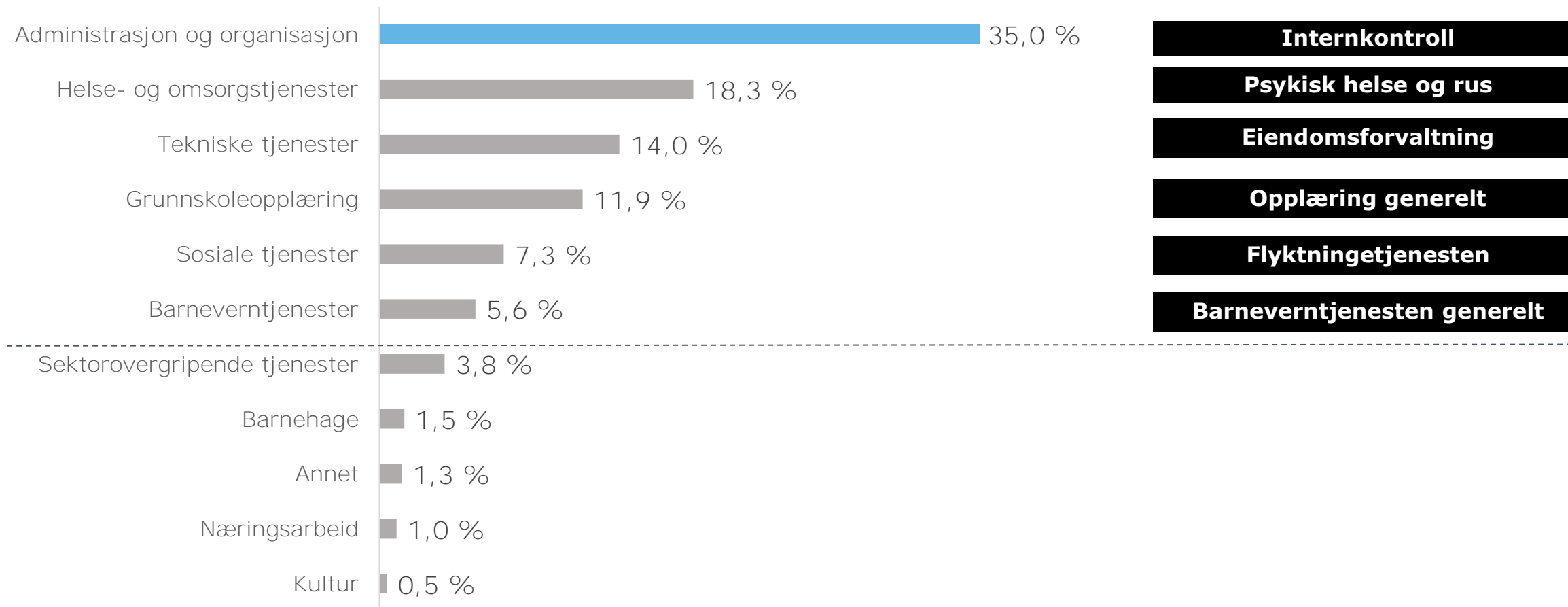
Planer for forvaltningsrevisjon reflekterer i stor grad kommunalt og fylkeskommunalt risikobilde, men bildet er ikke entydig

- De aller fleste kontrollutvalg har fått vedtatt en plan for forvaltningsrevisjon i kommunestyret eller fylkestinget, men det er 17 prosent av kommunene og 7 prosent (en) av fylkeskommunene som ikke har fått vedtatt en slik plan.
- I de fleste tilfeller blir plan for forvaltningsrevisjon vedtatt uten endringer av kommunestyret og fylkesting
- Til sammen 78 prosent av kontrollutvalgslederne opplyser om at de har gjennomført en overordnet risiko- og vesentlighetsanalyse som grunnlag for plan for forvaltningsrevisjon.
- Omfanget av analysen og hvor godt forankret analysen er gjennom å involvere folkevalgte og administrasjonen varierer, og det er et potensiale for å involvere disse gruppene enda mer.
- Flertallet av kontrollutvalgslederne opplever at plan for forvaltningsrevisjon reflekterer de viktigste risikoene i kommunen eller fylkeskommunen (71 prosent). Men det er enkelte forhold som medvirker til at det ikke alltid er en direkte kobling mellom de mest vesentlige risikoforholdene i kommunen og tema i plan for forvaltningsrevisjon. Manglende overordnet analyse er ett av forholdene som blir påpekt.
- Når de gjelder kontrollomfang er det stor variasjon i antallet prosjekter og risikoområder som settes opp i plan for forvaltningsrevisjon.

Risikobildet – tjenesteområder og tema

Tjenesteområdene - kommuner

Administrasjon og organisasjon er tjenesteområdet med høyest antall identifiserte risikoer/prosjekter i kommunene



Tema - kommuner

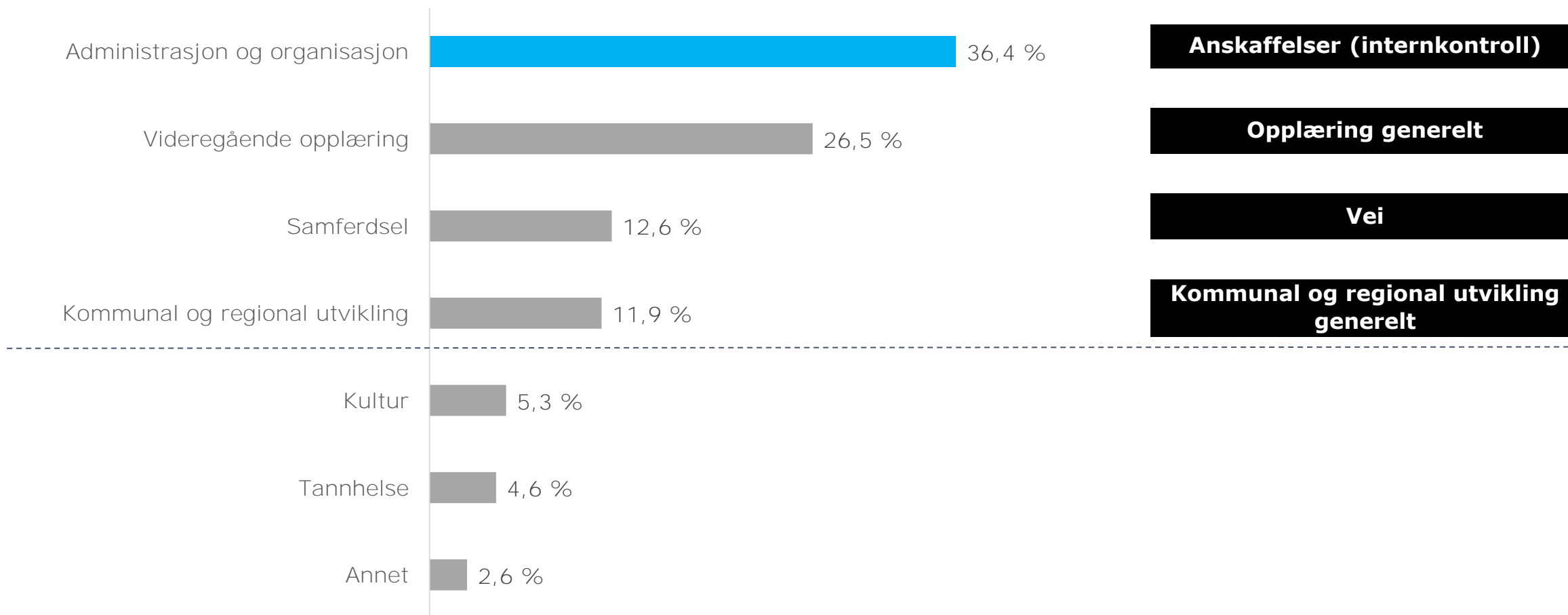
Hvilke risikoområder er de viktigste uavhengig av tjenesteområde?

Tema (Alle) 15 på topp	Andel
Internkontroll	8,2 %
Personal, sykefravær og HMS	6,9 %
Økonomi	5,1 %
Barneverntjenester: Generelt	4,9 %
Anskaffelser	4,7 %
Sosiale tjenester: Flyktingetjenester	4,4 %
Helse- og omsorgstjenester: Psykisk helse og rus	4,4 %
Organisasjon og styring	4,3 %
Helse- og omsorgstjenester: Generelt pleie- og omsorgstj.	3,7 %
Tekniske tjenester: Vedlikehold og drift av bygg	3,7 %
Annet	3,6 %
Grunnskoleopplæring: Generelt	3,5 %
IKT og informasjonssikkerhet	3,5 %
Grunnskoleopplæring: Tilpassa opplæring og spes.u	3,4 %
Grunnskoleopplæring: Læringsmiljø	3,2 %

Tema (Samlet kjerneoppg) 15 på topp	Andel
Helse- og omsorgstjenester	16,4 %
Grunnskoleopplæring	11,3 %
Tekniske tjenester	10,1 %
Internkontroll	8,2 %
Personal, sykefravær og HMS	6,9 %
Sosiale tjenester - kjerneoppgaver	6,7 %
Økonomi	5,1 %
Barneverntjenester - kjerneoppgaver	5,0 %
Anskaffelser	4,7 %
Organisasjon og styring	4,3 %
Annet	3,6 %
IKT og informasjonssikkerhet	3,5 %
Vedtaksoppfølging	2,4 %
Investeringsprosjekt/prosjektstyring	2,2 %
Saksbehandling	1,9 %

Tjenesteområder - fylkeskommuner

Administrasjon og organisasjon er tjenesteområdet med høyest antall identifiserte risikoer/prosjekter i fylkeskommunene



Tema - fylkeskommuner

Hvilke risikoområder er de viktigste uavhengig av tjenesteområde?

Tema (Alle) 15 på topp	Andel
Annet	9,3 %
Videregående opplæring: Generelt	8,0 %
Anskaffelser	8,0 %
Internkontroll	7,3 %
Investeringsprosjekt/prosjektstyring	5,3 %
Fagopplæring og lærlingeordning	4,0 %
Arkivering og journalføring	4,0 %
Kommunal og regional utvikling: Generelt	4,0 %
Samferdsel: Vei	3,3 %
Frafall vgs	3,3 %
Læringsmiljø	3,3 %
Videregående opplæring: Minoritetsspråklig opplæring	3,3 %
Kommunal og regional utvikling: Tilskuddsforvaltning	3,3 %
Personal, sykefravær og HMS	3,3 %
Tilpasset opplæring og spesialundervisning	2,7 %

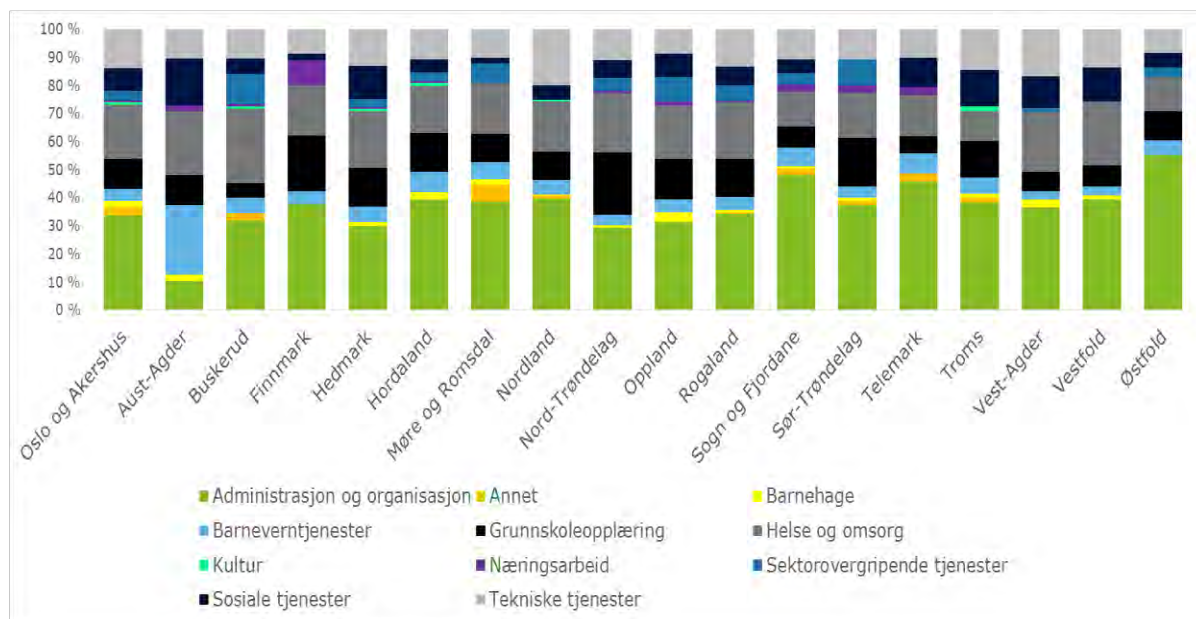
Tema (Samlet kjerneoppgave)	Andel
Videregående opplæring	25,8 %
Annet	9,3 %
Anskaffelser	7,9 %
Samferdsel	7,9 %
Internkontroll	7,3 %
Kommunal og regional utvikling	7,3 %
Investeringsprosjekt/prosjektstyring	5,3 %
Kultur	4,6 %
Tannhelse	4,6 %
Arkivering og journalføring	4,0 %
Personal, sykefravær og HMS	3,3 %
Organisasjon og styring	2,0 %
Beredskap	2,0 %
Økonomi	2,0 %
IKT og informasjonssikkerhet	2,0 %

Risikobildet – geografiske variasjoner?

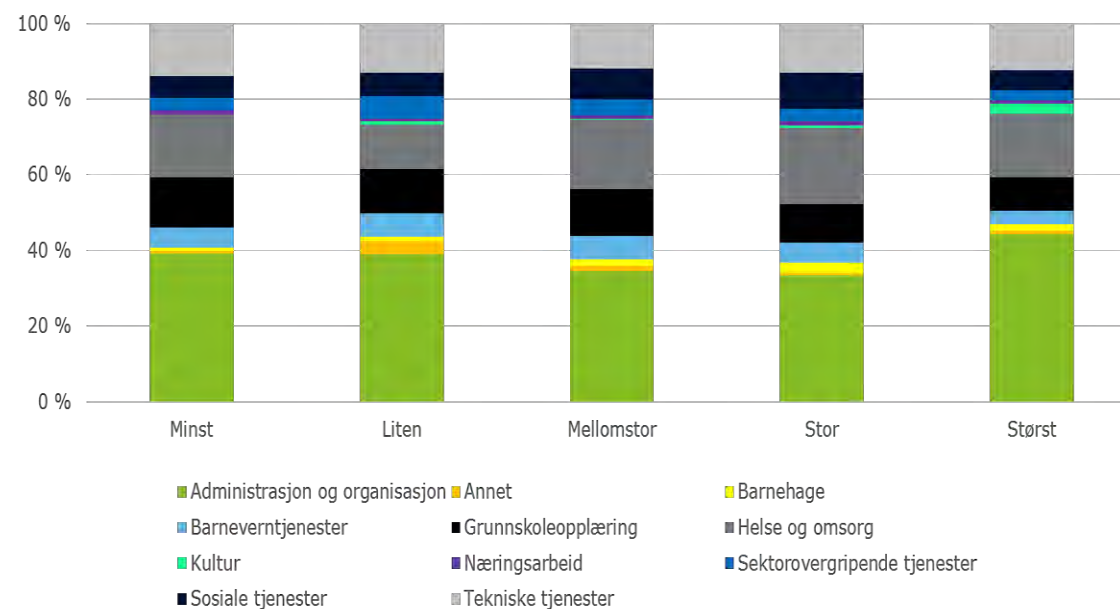
Sammenligning av kommunene

- ikke vesentlige forskjeller mellom kommunene

Ikke vesentlige forskjeller basert på fylkesvis tilhørighet, men noen ulikheter

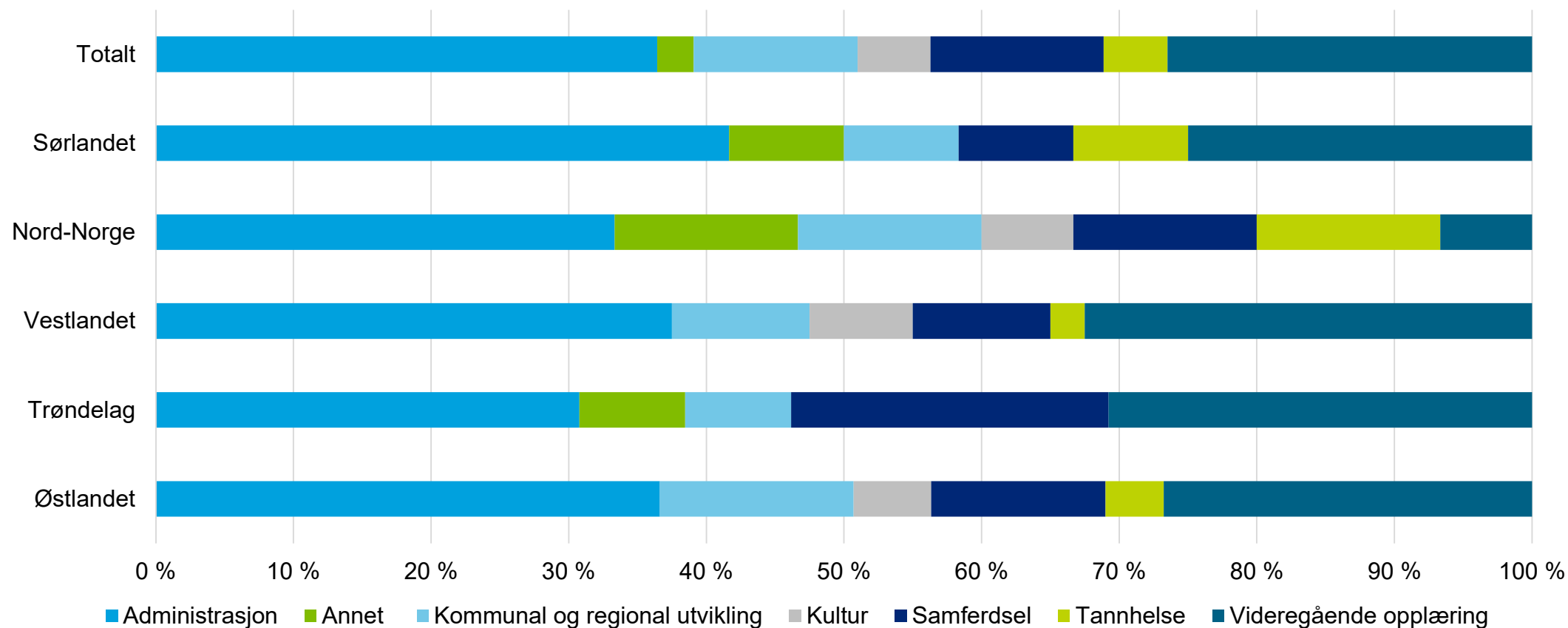


Ikke vesentlige forskjeller basert på kommunestørrelse



Sammenligning av fylkeskommunen inndelt som regioner

Relativt få registreringer, men et relativt likt mønster mellom regionene



Figur Andel av tjenesteområde per region

Risikobildet – før og nå?

Sammenligning av gjennomførte og planlagte forvaltningsrevisjoner

Det er stor grad av sammenfall i risikobildet før og nå

- Det er i stor grad er sammenfall mellom de tjenesteområdene hvor det er **gjennomført** forvaltningsrevisjon i 2010-2016 og de tjenesteområdene hvor det er **planlagt** forvaltningsrevisjon 2016-2020.
- Det området som skiller seg ut i vesentlig grad er **tekniske tjenester** som har en høyere forekomst blant de gjennomførte prosjektene i forvaltningsrevisjonsregisteret enn blant de planlagte prosjektene i plan for forvaltningsrevisjon.

Tjenesteområde	Fv.rev.reg.	Risikokartlegging
Annet (administrasjon og organisasjon)	34,2 %	36,2 %
Helse- og omsorg	18,4 %	18,3 %
Veg, plan og bygg, investeringsprosjekt, VAR, eiendom, samferdsel (Tekniske tjenester)	21,1 %	14,0 %
- Plan og bygg	6,9 %	2,8 %
- Samferdsel og vei	0,8 %	0,3 %
- Investeringsprosjekt/prosjektstyring	3,4 %	2,2 %
- Eiendomsforvaltning/drift og vedlikehold	6,4 %	3,7 %
- VAR og selvkost	3,6 %	2,7 %
Grunnskole	9,2 %	11,9 %
Barnevern	6,3 %	5,7 %
Rus, bolig, sosial for øvrig (Sosiale tjenester)	6,0 %	7,3 %
Barnehage	2,1 %	1,4 %
Beredskap	1,2 %	1,2 %
Kultur	0,9 %	0,5 %
Kommunal og regional utvikling	0,4 %	1,5 %
Sektorovergripende (barn og unge, klima og miljø)	-	2,40 %

Sammenligning av gjennomførte med planlagte forvaltningsrevisjoner

Stor grad av sammenfall i risikobildet, men endring på noen områder

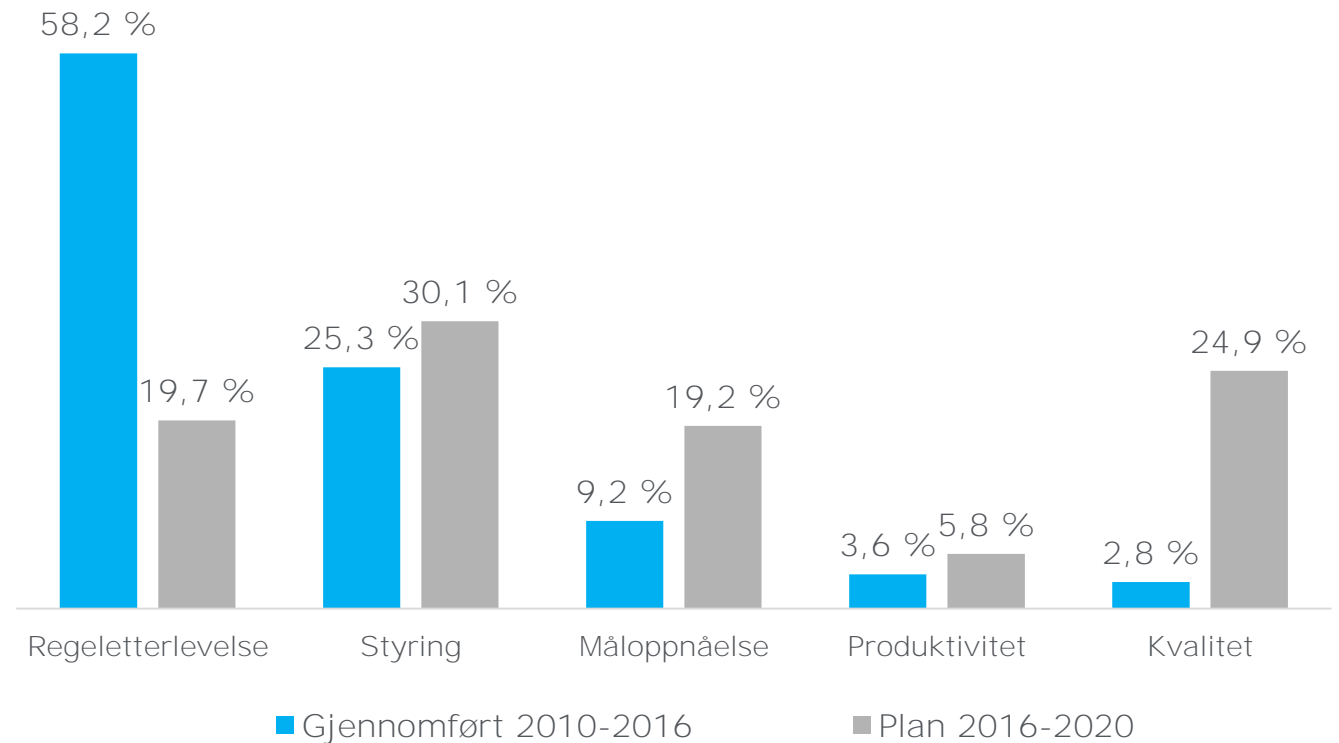
- Det er i stor grad er sammenfall mellom de tjenesteområdene hvor det er gjennomført forvaltningsrevisjon i 2010-2016 og de tjenesteområdene hvor det er planlagt forvaltningsrevisjon 2016-2020.
- Men noen områder skiller seg ut. Det er en nedgang i forekomster av risikoer innen administrasjon og organisasjon, og samtidig en vesentlig økning i risikoområder innenfor investeringsprosjekt, og kommunal og regional utvikling.

Tjenesteområde (KS/NKRF)	Fvl.rev.reg	Risikokartlegging
Annet (administrasjon og organisasjon)	34,9 %	27,8 %
Skole	28,9 %	26,5 %
Samferdsel og veg	13,4 %	12,6 %
Kultur	6,5 %	5,3 %
Tannhelse	5,6 %	4,6 %
Eiendomsforvaltning	3,9 %	1,3 %
Investeringsprosjekt	1,7 %	5,3 %
Kommunal og regional utvikling	1,3 %	11,9 %
Beredskap	1,3 %	1,9 %
Pleie og omsorg	1,3 %	-
Plan og bygning	1,3 %	-
Annet	-	2,6 %

Hovedfokus

Fra styringsinfo/verktøy og kvalitet til regeletterlevelse

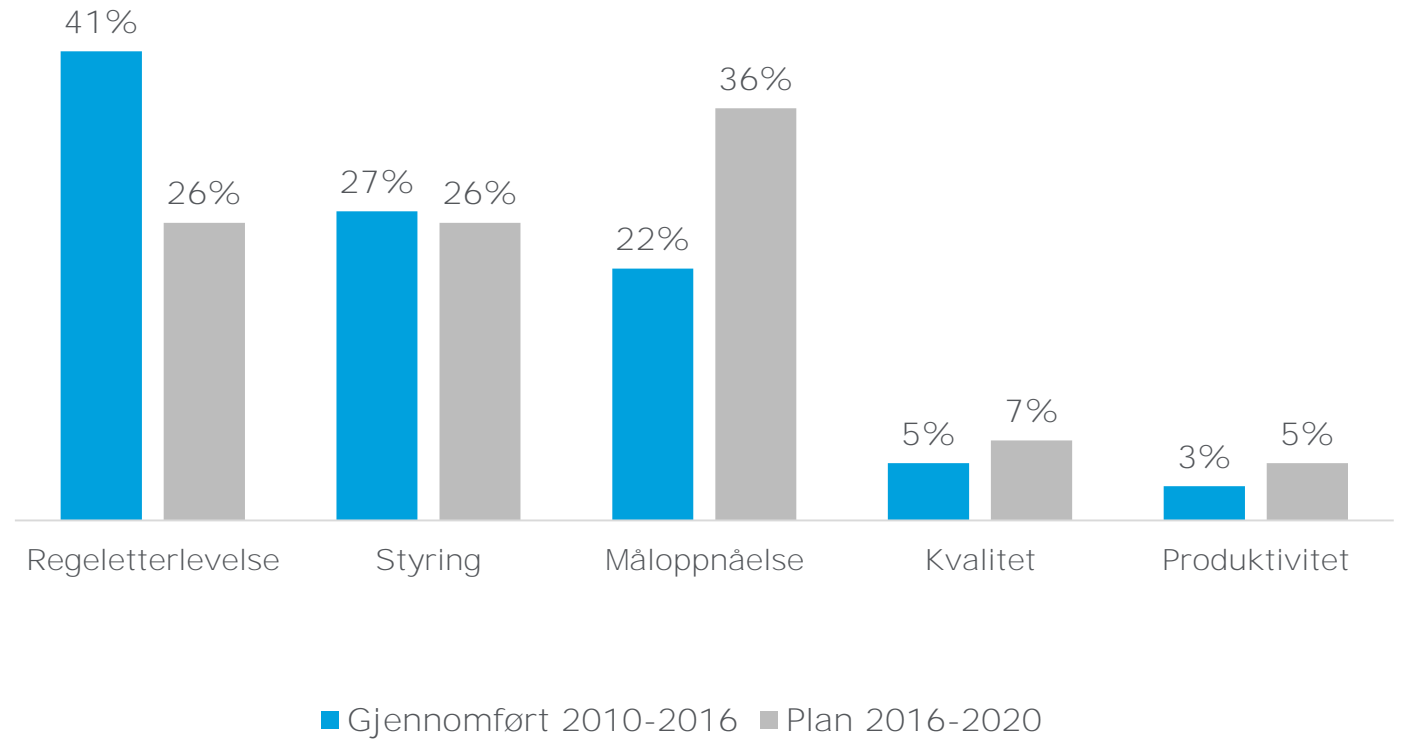
- Mens **regeletterlevelse** er klart i overvekt i gjennomførte forvaltningsrevisjoner, er det **kvalitet og måloppnåelse** som i størst grad er hovedfokus for prosjektene som er identifisert i planene for forvaltningsrevisjon.
- Selv om kategoriseringen er skjønnsmessig, og det for mange prosjekter vil være flere fokusområder, samsvarer dette resultatet med en observasjon vi gjorde en evaluering av kontrollutvalg og kontrollutvalgssekretariat.



Hovedfokus

Fra måloppnåelse til regeletterlevelse

- Dersom vi sammenlikner hva som er hovedfokuset i de planene (hvor det fremgår) vi har gått gjennom, med hva som var hovedfokus i de gjennomførte prosjekter i 2010-2016, ser vi at disse skiller seg fra hverandre.
- Mens regeletterlevelse er klart i overvekt i gjennomførte forvaltningsrevisjoner, er det måloppnåelse som i størst grad er hovedfokus for risikoområdene som er identifisert i planene.



Statlige tilsyn

Overlapp mellom forvaltningsrevisjon og statlige tilsyn

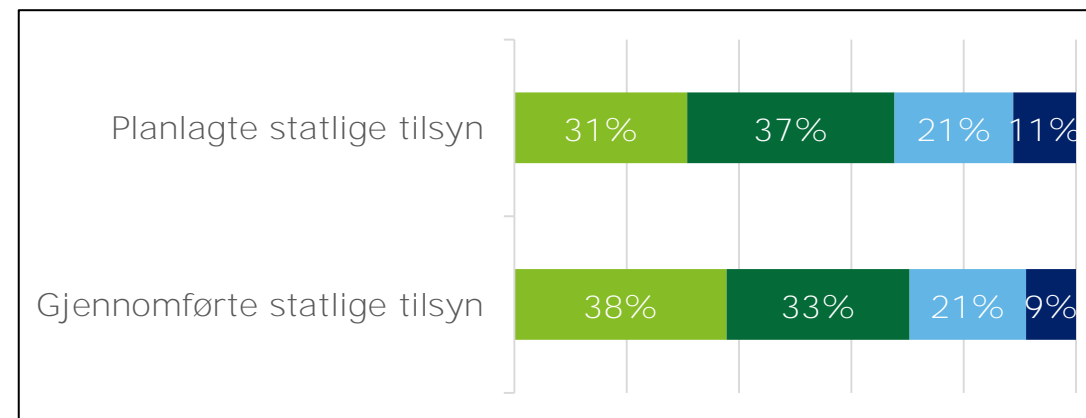
Det har lenge vært et uttalt mål at dersom den kommunale egenkontrollen styrkes vil en kunne redusere det statlige tilsynet tilsvarende slik at den totale belastningen på kommunal forvaltning ikke bli for stor.

Et interessant spørsmål er i hvilken grad det er overlapp mellom de risikoområdene som er gjenstand for forvaltningsrevisjon og de områdene som er gjenstand for statlige tilsyn, og om statlige tilsyn blir hensyntatt i plan for forvaltningsrevisjon.

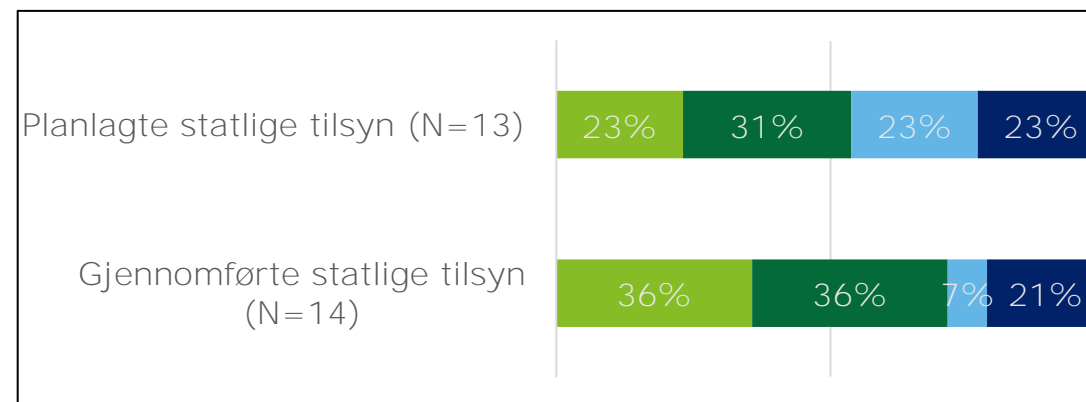
	Kommuner	Fylkeskommuner
Temaet er innenfor et område hvor det utføres tilsyn	41,1 %	25 %
Temaet er <u>ikke</u> innenfor et område hvor det utføres tilsyn	58,4 %	75 %

© 2017 Deloitte AS

Kommuner:



Fylkeskommuner:



Oppsummering

Oppsummering av det nasjonale risikobilde

- Det er de **administrative og organisatoriske prosessene** som peker seg ut med høy risiko. Innenfor området administrasjon og organisasjon er **internkontroll** et tema med høy forekomst, særlig innenfor kommunene, men også innenfor fylkeskommunene.
- Det er to tema knyttet til direkte tjenesteyting som rangerer høyest om vi ser på temaene uavhengig av tjenesteområde; **helse og omsorg** i kommunene og **videregående opplæring** i fylkeskommunen.
- Det er **ingen vesentlige systematiske forskjeller** som er identifisert verken når vi sammenligner på tvers av kommunestørrelse eller geografi.
- Risikobildet samsvarer også godt med risikobildet for perioden 2010-2016, dersom vi legger **gjennomførte** forvaltningsrevisjoner til grunn.
- Mens forekomsten tjenesteområde og tema har holdt seg noenlunde stabilt, gjelder dette ikke for **hovedfokus** hvor vi ser en vridning mot et fokus på regeletterlevelse i gjennomføring av forvaltningsrevisjoner.





Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee ("DTTL"), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") does not provide services to clients. Please see www.deloitte.no for a more detailed description of DTTL and its member firms.

Deloitte Norway conducts business through two legally separate and independent limited liability companies; Deloitte AS, providing audit, consulting, financial advisory and risk management services, and Deloitte Advokatfirma AS, providing tax and legal services.

Deloitte provides audit, consulting, financial advisory, risk management, tax and related services to public and private clients spanning multiple industries. Deloitte serves four out of five Fortune Global 500® companies through a globally connected network of member firms in more than 150 countries bringing world-class capabilities, insights, and high-**quality service to address clients' most complex business challenges**. To learn **more about how Deloitte's approximately 245,000 professionals make an impact that matters, please connect with us on Facebook, LinkedIn, or Twitter.**

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, its member firms, or their related entities (collectively, the "Deloitte Network") is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser. No entity in the Deloitte Network shall be responsible for any loss whatsoever sustained by any person who relies on this communication.

SAK NR. 31/2018

Søndre Land kommune

REFERATSAKER

Sluttbehandles i:	Kontrollutvalget		
Behandling	Møtedato	Saksbehandler	Unntatt off.
Kontrollutvalget	04.06.2018	Kjetil Solbrækken	Vedlegg 2 er unntatt offentlighet, jf. off. loven §13.

Saksdokumenter:	
1. Informasjon om barnevernet – Gjøvik Land barneverntjeneste (publisert på kommunens hjemmeside 11.04.2018)	Vedlegg 1
2. Orientering om diverse kommunikasjon – UNNTATT OFFENTLIGHET	Vedlegg 2
3. Møtegodtgjørelse 1. halvår 2018 - kontrollutvalget	Vedlegg 3
4. Diverse avisartikler	Vedlegg 4
5. Neste møte: Tidspunkt/saksliste	Muntlig orientering

FORSLAG TIL VEDTAK:

Referatsakene tas til orientering.