

Er internkontroll et

Internkontroll er oppfattet for mange som svært kjedelig. Det er noe mange må forholde seg til, og rutiner lager nærmest på ren tvang. Hvis det eksisterer rutiner og prosedyrer i det hele tatt, så ligger de kanskje bare i skuffa på rådhuset.

HVA ER INTERNKONTROLL?

Det finnes begreper som internkontroll, kvalitet og HMS. Disse brukes i skjønn forening om hverandre. Men internkontroll er alt dette, en felles paraply og lederverktøy for å måle hvordan vi ligger an og om kommunen gjør det kommunen skal. For det er både lovpålagte og selvpålagte ting kommunedirektøren må forholde seg til. Internkontroll handler om å ha et felles mål som kommunen (gjelder fylkeskommuner, kommuner og kommunale foretak, men for å gjøre det enkelt sier jeg kommuner). Dit skal vi, og peker framover. Hvordan vet vi at vi har havnet der?

Jo, med gode SMART mål som hele organisasjonen kjenner til. Det står for S (spesifikke), M (målbare), A (attraktive), R (realistiske) og T (tidsbestemte). «verdens beste by» sier ingenting. Heller ikke «vi skal levere kvalitet». Hva betyr disse målene? Hvordan vet vi at målet er oppnådd?

Her er noen spørsmål kommunedirektøren kan drøfte med resten av organisasjon og politikere:

- Hvilke langsiktige mål har kommunen? Hvor skal vi?
- Hva er konsekvensen ved prioriteringer?
- Hva er sannsynligheten for at det inntreffer?
- Har dere god opplæring og informasjon flyt til ansatte? Får ansatte kurs og kompetanseløft?
- Er rutiner og reglementer oppdaterte?
- Har dere en felles plan for hva som skal risikovurderes? Eller løser hver etat og avdeling dette på forskjellige måter?

- Hvilke oppgaver utfører dere i kommunen? Hvorfor gjør dere det?
- Hvilken kvalitet skal kommunen levere på tjenestene?
- Hva er godt nok av tjenesteleveranse?
- Er tjenesteleveransen lovpålagt?
- Hvordan jobber de ansatte? Kan det jobbes på en smartere måte?
- Hvordan skal ansatte jobbe? Dette må avdekkes i rutiner og arbeidsbeskrivelser. Skulle en ansatte plutselig bli syk, så vet vikaren hva som gjøres og hvorfor.
- Løft blikket og se helhetlig på hele kommunen. Dette er lederansvar å få ansatte til å se oppgaver som gjøres i en avdeling, om det påvirker en annen. Om å stille spørsmål om det er en riktig måte å jobbe på, eller om det kan gjøres på en smartere måte.

UTFORDRENDE TIDER I FRAMTIDEN

Det er ingen hemmelighet at kommuner får færre hender som skal løse flere lovpålagte oppgaver i fremtiden. Eldrebølgen kommer som en tsunami over oss. Kommuner må jobbe smartere, og fastsette hvilken kvalitet tjenestene skal ha. Innbyggere må klare seg selv lengre hjemme, før vi kommer på institusjon. Oppgaver som kan automatiseres, må gjøres. Kommuner må jobbe annerledes og gi innbyggere fortsatt gode tjenester. Internkontroll er et ledelsesverktøy for å få dette til. Internkontroll må sees i sammenheng med langsiktige planstrategier og opplæring for å jobbe med de riktige tingene.

Kommunedirektøren må implementere internkontroll i den daglige drifta. Få det i ryggmargen til alle ansatte og ledere, for alt kan ikke kontrolleres. Derfor må ansatte

vite hvordan oppgaver skal gjøres, hva som skal gjøres og hvorfor det vi gjør skal tåle å komme på førstesiden i VG.

INTERNKONTROLL I PRAKSIS

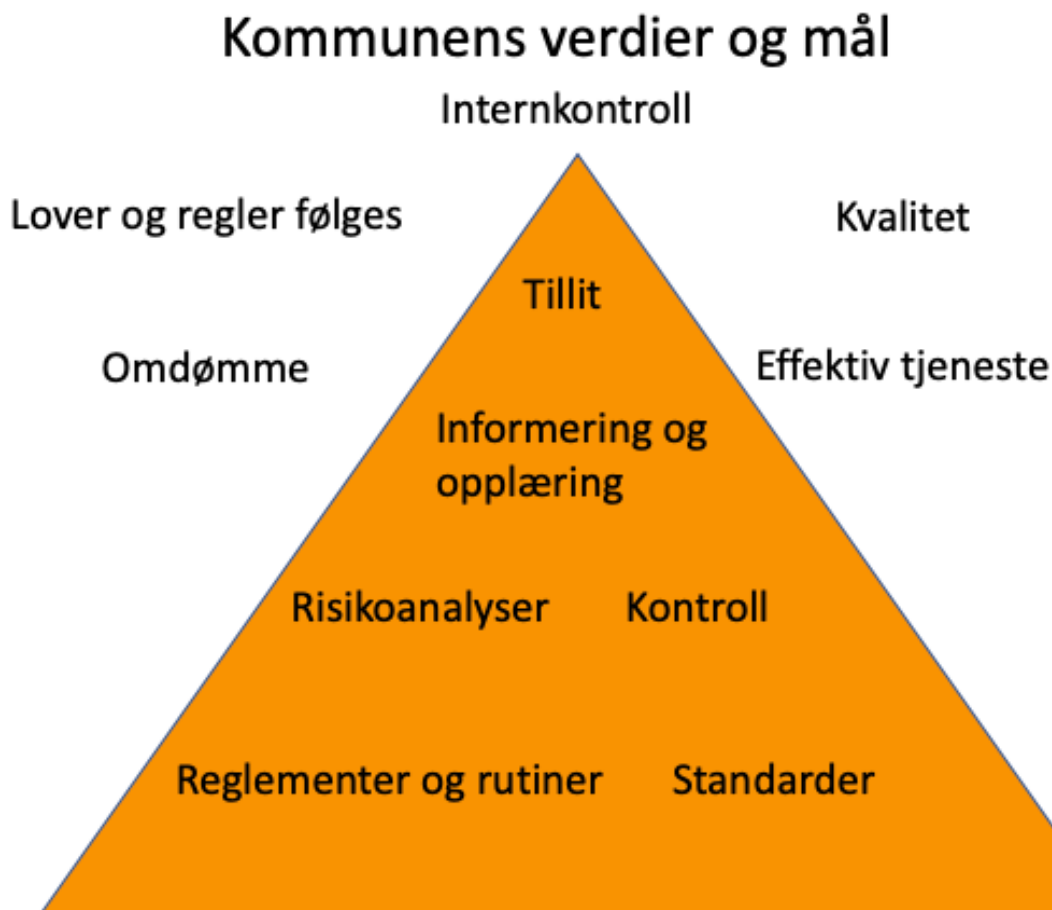
Men hvis vi ser på forarbeidende til den nye kommuneloven, så er det mye fokus på internkontroll. Det er ryddet opp i forskrifter, og løftet opp i kommuneloven. Nå er det kommunedirektøren sitt ansvar. Manglende internkontroll svekker tilliten til politikere og innbyggere. Hva er "det"?

For å sjekke at kommunen har nådd sine verdier og mål, så må lover og regler følges (kommunelov og særlovgivninger), kommunen har kvalitetsmål (ISO-standarder), kommunen må tilse at omdømme ikke blir skadet og som vi har snakket om jobber mest mulig effektivt. Hvordan gjøres dette? Jo for det første er det tillit til de ansatte. Kommunedirektøren kan ikke kontrollere alt! Det er ikke særlig effektiv drift.

Deretter må vi informere og ha opplæring til ansatte. For hvis ikke ansatte vet hvor vi skal, eller hvordan vi skal jobbe, ja så kommer vi ikke langt. Ansatte må kurses og ha kompetanse til å utvikle seg i arbeidsoppgavene.

Deretter må vi gjøre risikoanalyser og kontrollere. Hvilke risikoer foreligger for at kommunen ikke oppnår målene sine? Vet kommunedirektøren hvordan tilstanden er på risikoområdene? Får kommunedirektøren rapportering som er grunnlag for betryggende kontroll? Hva gjør kommunedirektøren av internkontroll i dag? Hva er behovene? Hvor trengs det fokus? Kommunedirektøren prioritere hva kommunen skal ha fokus på i løpet av året. Et slags årshjul innenfor fagområdene. Hva skal vi kontrollere? Jo, om reglementer,

nødvendig onde?



rutiner og standarder følges. For de skal være bygd opp, slik at kommunen når sine mål og verdier.

Hvordan meldes avvik i kommunen? Hva er kulturen for å melde inn avvik? Mange undertegnende har pratet med er nesten redd avvik, for da viser det at det skjer masse «galt». Men saken er at når det er sunnhetstegn på avvik. Det betyr at kommunen kontinuerlig jobber for å forbedre seg. Det vil aldri bli null avvik. Det betyr heller at det ikke er kultur for å melde avvik eller følges opp. Hvis noen sier «vi har ingen avvik, fordi her driftes det så godt». Da blinker mine varselampene.

Et godt fungerende avvikssystem må forankres øverst hos kommunedirektøren. Avvik er tegn på at kommunen forbedrer seg og det må ufarliggjøres. Politikere må se det som positivt at det meldes avvik, og ikke «straffe». Ansatte må vite hva ett avvik er, og lederen må gjøre noe med avviket. Det kan ikke ligge ubehandlet i

lang tid uten at det skjer noe. Da først er avvik «farlig».

KONKLUSJON

Internkontroll er ikke farlig, men et viktig lederverktøy for å jobbe smartere og vite hva som skal gjøres av oppgaver og hvorfor. Sikre at innbyggere får det de har krav på, og se til at lover og regler følges på veien mot de langsiktige målene. Reglementer skal være levende dokumenter som alle vet om. Ansatte skal vite hvordan oppgavene skal løses, og at det er hensiktsmessig.

Internkontroll skal være motoren for at skipperen kan styre skuta i riktig vei. Ellers havner vi som vi sier i Nord-Norge i fjærsteinan.



Malin Pålve Solberg

MALIN PÅLVE SOLBERG
malin@nordforvalting.no