



Til Forum for Kontroll og Tilsyn

Oslo, 14. august 2020

Vedrørende forslag til internkontrollhåndbok for kontrollutvalgssekretariat

Norges Kommunerevisorforbund (NKRF) viser til e-post fra dere der vi inviteres til å komme med kommentarer til forslaget til internkontrollhåndbok for sekretariatene. Vi vil takke for denne muligheten, og saken ble behandlet i vårt styremøte onsdag 12.8.2020 – etter innspill fra kontrollutvalgskomiteen.

Etter vårt syn er det gjort et godt arbeid med internkontrollboken, og vi tror at den vil bli nyttig for kontrollutvalgssekretariatene. Vi har imidlertid noen synspunkter som vi håper tas med i det videre arbeidet med håndboken.

«Internkontroll» er ikke definert. Dette gjør det uklart hva som bør være rammeverket og innholdet i en slik håndbok. Vi anbefaler at KS' veileder om «Rådmannens internkontroll Hvordan få orden i eget hus?» benyttes som en mal for innholdet i håndboken. Her framgår en samlet modell for internkontroll i kommuner og fylkeskommuner. Denne modellen bør også legges til grunn for et kontrollutvalgssekretariat.

Ved å benytte denne modellen vil antagelig strukturen i det foreliggende utkastet til internkontrollhåndbok endres på flere punkter. For eksempel bør det gjøres en helhetlig risikovurdering av sekretariatets virksomhet. Hva kan gå feil i forbindelse med saksbehandlingen? Hva kan gå feil i forbindelse med den administrative virksomheten? Vi mener at det er helt sentralt for en slik håndbok at risikovurderinger legges til grunn. Mal for risikovurdering må derfor utarbeides.

Nedenfor følger detaljerte kommentarer til nåværende utkast. Det understrekes at kommentarene ses i lys av det foreliggende utkast og ikke ut fra eventuelle endringer som bør gjøres ut fra kommentarer ovenfor.

Punkt 2.2

Det vises til følgende:

Daglig leder har myndighet i alle personalsaker. Ved ansettelse skal dette skje i samråd med styreleder. Ved uenighet legges saken frem for styret.

Norges Kommunerevisorforbund
– 75 år på vakt for fellesskapets verdier

Dette virker forkludrende med hensyn til hvem som har myndigheten. «I samråd med styreleder» når det gjelder en ansettelse virker uklart. Enten har daglig leder ansettelsesmyndigheten eller så er det styret.

Punkt 2.3 om etikk

Hvorfor er ikke dette et eget punkt? Punktet er ikke i overensstemmelse med overskriften til punkt 2. Kanskje etikk og varsling kan være et eget punkt i håndboken?

Punkt 3.4

Her blir begrepet «medlemskommunene» brukt. Dette er ingen god betegnelse på deltakerkommunene. Betegnelsen «medlemskommune» bør unngås.

Punkt 5.1

Overskriften er ikke dekkende for det punktet omtaler.

Her nevnes også «sikkerhetssaker». Dette er en upresis betegnelse på saker som omhandler datasikkerhet og personvern.

I arbeidsreglementet vises det til arbeidsgiverstrategi, uten at vi kan se at dette er omtalt andre steder i selve internkontrollhåndboken.

Kompetanse

Vi savner nærmere omtale av kompetanse og viktigheten av å videreutvikle den kompetansen som det enkelte sekretariat har. Kompetanseplanlegging og kompetanseledelse er viktige komponenter for å videreutvikle sekretariatets tjenester.

Vennlig hilsen

Norges Kommunerevisorforbund

Per Olav Nilsen /s/
styreleder

Rune Tokle /s/
daglig leder