

# Notat internkontroll

---

Til: Kontrollutvalget i Nesna kommune

Fra: Kommunedirektør Odd Steinar Åfar Viseth

Revisor anbefaler i rapporten «Internkontroll Nesna kommune, forvaltningsrevisjon» følgende tiltak for å styrke internkontrollen:

«• Kommunen må etablere rutiner for, og gjennomføre politisk rapportering om internkontroll i tråd med kommunelovens § 25-2.

• Kommunen bør ta tydelig stilling til hvordan internkontrollen skal være organisert, hvilke mål som skal gjelde, og hvordan arbeidet skal implementeres på overordnet nivå.

• Kommunen bør forbedre forvaltningen og bruken av kvalitetssystemer og rutineverk for å sikre at disse er oppdaterte, relevante og i aktiv bruk på tvers av enheter.

• Det bør etableres en felles, systematisk tilnærming til risikovurderinger som gjelder hele organisasjonen.

• Kommunen bør vurdere å følge opp resultatene fra egenvurderingen med refleksjon i ledergruppen og konkrete forbedringstiltak.»

## Rapportering av internkontroll

Fra og med 2026 innarbeides rapportering på internkontroll i årsberetningen. Rapporteringen blir en sentral del av årshjul for internkontroll, som etableres av Strategisk ledelse i desember 2025.

Oppdragsbrev til virksomhetslederne og resultatavtale/ stillingsbeskrivelse for kommunalledere blir en del av dette årshjulet.

Virksomhetslederne rapporterer allerede månedlig på

- Økonomi, status og prognose
- Tjenesteproduksjon og risikovurdering, status og tiltak ved behov for endring



# Nesna kommune

- Status, måloppnåelse og prognose for sentrale måleparametre for medarbeidere, herunder sykefravær, medarbeidertilfredshet/medarbeidersamtaler

Fra og med august 2025 er månedsrapporteringen utvidet til å gjelde alle årets måneder, uavhengig av ferieavvikling mv. To ganger i året (mai og september) utvides månedsrapporteringen til også å omfatte oppfølging av politiske vedtak og status for investeringsprosjekter.

I arbeidet med å etablere årshjul for internkontroll vil det også bli vurdert å gjøre opp status for innmeldte og lukkede avvik noe oftere enn i forbindelse med årsberetningen. For øvrig skal årsrapporten inneholde informasjon om gjennomførte kontroller, resultater og iverksatte tiltak, og tydeliggjøring av ansvar for oppfølging og tiltak.

Fra og med 2026 vil status for internkontroll bli rapportert til kommunestyret gjennom årsberetningen. I arbeidet med rapporteringen vil også bestillingene i resultatavtalen til kommunallederne og oppdragsbrevet til virksomhetslederne bli formulert, blant annet med utgangspunkt i gjennomførte risikoanalyser og manglende risikoanalyser. Kommunens kriseledelse arbeider nå godt med risikoanalyser og overordnet beredskapsplan, i tett samarbeid med nyansatt beredskapskoordinator (ansatt gjennom regionalt samarbeid). Kriseledelsen er revitalisert sommeren/høsten 2025 og organiseringen er tydeliggjort blant annet ved at kriseledelsen er redusert fra 7 til 5 personer, samtidig som alle funksjoner fortsatt ivaretas. Ordfører er kommunikasjonsansvarlig i kriseledelsen og disponerer et eget informasjonsteam.

## Mål

Målene for arbeidet vil hvert år bli formulert og tydeliggjort med utgangspunkt i målene i kommuneplanens samfunnsdel, tillegg blant annet administrative mål knyttet til økonomi, utvikling av kommunens menneskelige ressurser og behov for risikoanalyser, og innarbeidet i bestillingene i resultatavtalen til kommunallederne og oppdragsbrevet til virksomhetslederne. Kommuneplanens samfunnsdel er oppdatert og målene gir etter kommunedirektørens vurdering en tydelig retning for administrasjonen. Operasjonalisering er selvsagt nødvendig når et planverk med mange års gyldighet skal omsettes i en plan/ intensjon for årets aktivitet.

## Rutiner, avvikssystem og lagring

Avvikssystemet kan synes bedre tilpasset enkelte virksomheter enn andre, og omsorgssektoren har en sterk tradisjon på bruk av avvik i kvalitetsarbeidet. Det er ikke gitt at vi skal strebe etter at alle sektorer melder avvik i samme frekvens som omsorg, men avvik på dagsorden i de ulike ledergruppene skal gjøre det mer attraktivt å bruke avvik som en teknikk for forbedring også i andre sektorer. Det meldes for eksempel få avvik i skolen, trolig for få, samtidig som det i en utdanningsinstitusjon åpenbart er færre konkrete hendelser/situasjoner som gir grunnlag for å si rett eller galt, at det er begått konkrete feil som gir grunnlag for en avviksrapport.

Det vil i arbeidet med internkontroll i ledergruppene bli tildelt ansvar for oppfølging av innholdet i lagringsmediet Compilo, med vekt på gode metadata om forankring og oppdatering av rutiner. Materialet i Compilo er for omfattende, en del av rutinene er har fulgt systemet og mangler dermed forankring i Nesna kommune. Da vil selvsagt ikke overholdelsen bli god. I noen tilfeller må det vurderes om rutine skal suspenderes mens det vurderes om de skal revideres eller tas ut. Rutine om kompensasjonsdager og fleksitid for ledere er avvirket i oktober 2025. Rutine for sykefraværsoppfølging er utvidet og oppdatert høsten 2025. Rutine for onboarding av medarbeidere er etablert i august 2025. Flere rutiner er revidert/ oppdatert etter at revisjonens forvaltningsrevisjon av internkontroll ble gjennomført.

Kommunedirektøren er i sluttfasen med en organisasjonsendring i Nesna kommune. Endringsarbeidet skjer i nært samarbeid med de hovedtillitsvalgte. Vernetjenesten er involvert, og alle ansatte som berøres er involvert. En av endringene ble gjennomført 1. september. Da ble økonomiavdelingen etablert, med nyansatt økonomileder som kommunalleder. Rekrutteringen og den nye avdelingen er et sentralt element i styrkingen av internkontrollen i Nesna kommune. Mangel på ledelse på økonomisiden er løftet fram som en sentral forklaringsfaktor på manglende kontroll og overholdelse av rutiner i forvaltningsrevisjonen, både av revisor og mange av respondentene. Øvrige organisasjonsendringer planlegges gjennomført 01.12.25. Et av tiltakene er å redusere antall ledelsesnivåer. Det vil i seg selv bidra til bedre styring. Samtidig blir nytt organisasjonskart enklere, styringsstrukturen bli lettere å forstå. Systemforvaltning og drift og vedlikehold av Compilo blir også tematisert i forbindelse med endringene i organisasjonen og at HR-stillingen i kommunen er vakant.

Dette notatet og tiltakene er forankret i Strategisk ledelse (kommunens administrative ledergruppe). Arbeidet med et årshjul for internkontroll og fast struktur for revidering av eksisterende rutiner fortsetter i Strategisk ledelse i november og fra til revisjonens frist som er 18. desember 2025.

Nesna 10. november 2025

Odd Steinar Åfar Viseth

kommunedirektør

