



REVISIONSRAPPORT

Beskæftigelses- og Integra- tionsforvaltningen

Risikobaseret ledelsestilsyn

2017

INTERN REVISION

Jesper Andersen
Tommy Jacobsen

MODTAGER

Adm. Direktør Bjarne Winge
Konst. Direktør Lars Eriksen Videbæk

Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING OG FORMÅL	3
2. LEDELSESRESUME	4
2.1 DESIGN AF KØBENHAVNS KOMMUNES STYRINGSREGLER (ØKONOMIFORVALTNINGEN)	4
2.2 DELEGATION AF BESLUTNINGSKOMPETENCE I BESKÆFTIGELSE- OG INTEGRATIONSFORVALTNINGEN	4
2.3 HANDLEPLAN FOR 2017 I BESKÆFTIGELSE- OG INTEGRATIONSFORVALTNINGEN	5
3. KONKLUSION	5
4. FORVALTNINGENS TILTAG	7
5. UDFØRT ARBEJDE	7
5.1 DESIGN AF KØBENHAVNS KOMMUNES STYRINGSREGLER	7
5.2 DELEGATION AF BESLUTNINGSKOMPETENCE I BESKÆFTIGELSE- OG INTEGRATIONSFORVALTNINGEN	9
5.3 BESKÆFTIGELSE- OG INTEGRATIONSFORVALTNINGENS HANDLEPLAN FOR 2017	9
BILAG 3 Formål med risikobaseret ledelsestilsyn	11
BILAG 2 Ledelsestilsyn - hvorfor og hvordan	12
BILAG 1 Definition af prioriteter for væsentlighedsniveau	14

1. INDLEDNING OG FORMÅL

Økonomiudvalget besluttede i 2016 at anmode revisionen om fremover i forbindelse med årsregnskabet proaktivt at rapportere til Økonomiudvalget om, hvorvidt det ledelsestilsyn, som foretages i forvaltningerne, er betryggende.

Omfanget af revisionen fastlægges ud fra en samlet vurdering af væsentlighed og risikoen for væsentlige fejl.

Revisionsmålet for undersøgelsen er at foretage en overordnet vurdering af kommunens design af styringsregler samt forvaltningernes implementering heraf.

Design af regler og retningslinjer

Aktuelle og tilgængelige regler er en forudsætning for, at ledere og medarbejdere dels kan udmønte gældende lovgivning, kommunalpolitiske beslutninger og regler, dels kan sikre en ensartet og effektiv opgaveløsning og endelig kan gennemføre de kontroller, der skal sikre en hensigtsmæssig drift og et regnskab udarbejdet i overensstemmelse med gældende regler.

Implementering af regler og retningslinjer

Regler og retningslinjer skal være implementeret i forvaltningerne, før de har en effekt. Det betyder, at regler og retningslinjer skal være kendt, accepteret og indført i praksis.

Det betyder endvidere, at ledelsen skal have overblik over forvaltningens risikoområder, og roller og ansvar skal være præciseret (delegation). Der skal systematisk arbejdes med effektive processer i et end-to-end perspektiv herunder kvalitet i opgaveløsningen.

Forvaltningsledelse og medarbejdere skal have forandringsevne for at kunne følge udviklingen i den kommunale forvaltning og skal kunne anvende de løsninger, der stilles til rådighed.

Afgrænsning

Ledelsestilsyn i denne undersøgelse er afgrænset til de regler og retningslinjer, der følger af kommunens Kasse- og Regnskabsregulativ samt Regulativ for IT-sikkerhed og de risikoområder, der er identificeret i samarbejde med forvaltningerne.

I 2016 og 2017 er vores fokus på design af styringsregler i Københavns Kommune, delegation samt identifikation og evaluering af risikoområder, som er væsentlige elementer og forudsætninger ved implementering af ledelsestilsyn i forvaltningerne. I 2017 og 2018 vil fokus være rettet mod, hvorvidt der for de enkelte risikoområder er designet og implementeret forretningsgange og interne kontroller.

Rapportering

Rapporten forelægges for Revisionsudvalget og fremsendes til kommunens eksterne revisor til orientering.

Rapporten vil endvidere - som følge af Økonomiudvalgets lovpligtige indseende med de økonomiske og almindelige administrative forhold inden for alle kommunens administrationsområder – blive sendt til Økonomiforvaltningens direktion til eventuel videre foranstaltning overfor Økonomiudvalget.

Uddrag af rapporten vil endvidere indgå i en sammenfatning, som vil blive fremsendt til Økonomiudvalget.

2. LEDELSESRESUME

Intern Revision har foretaget en opfølgning på Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens godkendte handleplan for 2017 og en vurdering af forvaltningens handleplan for 2018. Formålet er at foretage en overordnet vurdering af kommunes design og implementering af styringsregler og forvaltningernes ledelsestilsyn.

Revisionen har givet anledning til følgende:

2.1 Design af Københavns Kommunes styringsregler (Økonomiforvaltningen)

I vores rapportering for 2016 anførte vi, at der udestod to væsentlige områder, som kan henføres til it- og persondataområdet, der efter vores opfattelse er en væsentlig opgave, som bør prioriteres højt samt udarbejdelse af Forretningscirkulære for Løn og Personale.

Vi anbefalede, at governance på it-området fastlægges i en række styringsregler og retningslinjer samt entydig placering af beslutningsansvar, som skal være en integreret del af kommunens strategiske ledelsesarbejde. Forretningskritiske it-beslutninger skal være forankret hos den øverste ledelse i kommunen. Den øverste ledelses styring og beslutninger bør understøttes af en tværgående compliance struktur, som følger op på de to hovedprocesser på it-området: It-livscyklus og beskyttelse/sikkerhed med hensyn til design.

Konklusion

Udarbejdelse af Forretningscirkulære Løn og Personale er afsluttet, og cirkulæret er godkendt af Økonomiudvalget den 15. august 2017.

Vedrørende governance på it-området er der etableret en it-kreds, der består af de syv forvaltningers it-direktører/chefer. Der er vedtaget et kommissorium og arbejdsprogram for kredsen, og kredsmøder er påbegyndt primo 2018. Udarbejdelse af politik med tilhørende regulativ, cirkulærer og fælles administrative forretningsgange vedrørende informationssikkerhed fortsætter i 2018.

2.2 Delegation af beslutningskompetence i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har foretaget en omfattende delegation, hvilket efter vores vurdering er nødvendigt for at sikre, at der på alle risikoområder i forvaltningen er klarhed over rammer og grænser for delegationen.

Konklusion

Delegationsbeskrivelserne foreligger ajourført med de organisatoriske ændringer, der er foretaget i forvaltningen indtil udgangen af 2017.

2.3 Handleplan for 2017 i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen


Direktionen i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen godkendte primo 2017 en handleplan for håndtering af det risikoområde, der blev vurderes som kritisk, og som blev prioriteret i 2017.


Konklusion


Det er vores vurdering, at Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens handleplan for 2017 er gennemført planmæssigt og det vurderes, at indsatsen fremadrettet vil kunne medvirke til at håndtere de identificerede kritiske risikoområder hensigtsmæssigt og betryggende.

3. KONKLUSION

Vores undersøgelse af kommunens design og implementering af et risikobaseret ledelsestilsyn har givet anledning til følgende observationer og anbefalinger:

Forvaltning	ØKF	Revisionsområde	Ledelsestilsyn	Væsentlig- hedsniveau
Reference	Afsnit 5.1	Revisionsemne	Design af KK's styringsregler	
Observationer	<p>Det er vores vurdering, at Økonomiforvaltningens arbejde med kommunens styringsregler forløber godt og planmæssigt.</p> <p>Økonomiforvaltningen har udarbejdet Forretningscirkulære Løn og Personale, som Økonomiudvalget har godkendt den 15. august 2017.</p> <p>For så vidt angår governance på it-området er der etableret en it-kreds, der består af de syv forvaltningers it-direktører/chefer. Der er vedtaget et kommissorium og arbejdsprogram for kredsen, og kredsmøder er påbegyndt primo 2018.</p> <p>Der udestår udarbejdelse af en informationssikkerhedspolitik samt et informationssikkerhedsregulativ, der beskriver kommunens overordnede styringsregler for it-beskyttelse/sikkerhed og databeskyttelse.</p> <p>Endvidere udestår med hjemmel i informationssikkerhedsregulativet og i overensstemmelse med kommunes regelhierarki at udarbejde og implementere Forretningscirkulærer for henholdsvis informationssikkerhedsrisici, adgangsstyring og kontrol samt sikkerhedshændelser.</p> <p>Endelig udestår beskrivelse af it-livscyklus i Forretningscirkulærer for anskaffelsesprocessen og drift/vedligehold, anmodning/ændringer, support, afvikling og compliance.</p>			
Anbefaling	Vi anbefaler, at de udestående styringsregler på it-området prioriteres højt i 2018.			

Forvaltning	BIF	Revisionsområde	Ledelsestilsyn	Væsentlig- hedsniveau
Reference	Afsnit 5.2	Revisionsemne	Delegation af beslutningskompetence i Beskæftigelsesforvaltningen	
Observationer	<p>Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har foretaget en omfattende delegation, hvilket efter vores vurdering er nødvendigt for at sikre, at der på alle risikoområder i forvaltningen er klarhed over rammer og grænser for delegationen.</p> <p>Delegationskrivelserne er opdateret ultimo 2017 med organisatoriske ændringer, der er foretaget i forvaltningen i efteråret 2017.</p> <p>Forvaltningen har ikke tilrettelagt proces / et årshjul, der skal sikre opdatering af delegationsbeskrivelserne.</p>			
Anbefaling	<p>Vi anbefaler, at Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen ved førstkomende opdatering af delegationsbeskrivelserne påser, at beslutningskompetencen præciserer de identificerede risikoområder i forvaltningen. Endvidere anbefaler vi, at forvaltningen tilrettelægger en proces, der sikrer årlig gennemgang og opdatering af delegationsbeskrivelser.</p>			
Forvaltningens iværksatte tiltag	<p>I forhold til delegationskrivelser vil forvaltningen indarbejde i processen med den årlige evaluering af risikobilleder, at dette også omfatter gennemgang og eventuel opdatering af delegationskrivelser.</p>			

Forvaltning	BIF	Revisionsområde	Ledelsestilsyn	Væsentlig- hedsniveau
Reference	Afsnit 5.3	Revisionsemne	Handleplan for 2017	
Observationer	<p>Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens arbejde med håndtering af kritiske risikoområder forløber planmæssigt.</p>			
Anbefaling	<p>Vi anbefaler, at der i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens handleplan for 2018 indgår en prioritering af det videre arbejde med håndtering af risikoområder i overensstemmelse med kommunens kvalitetsstandard for dokumentation af forretningsgange.</p>			
Forvaltningens iværksatte tiltag	<p>Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens handleplan for prioritering af arbejdet med risikoområder for 2018:</p> <p>Det kan indledningsvis oplyses, at forvaltningen fortsat arbejder med risikobaseret ledelsestilsyn med udgangspunkt i risikobilleder som beskrevet i rapporten. Risikobillederne og de bagvedliggende risikovurderinger er styrende for forvaltningens tilrettelæggelse og gennemførelse af ledelsestilsyn. Forvaltningens risikobilleder udgør således forvaltningens handleplan for prioritering af arbejdet med risikoområder.</p> <p>Alle centre og kontorer i forvaltningen har foretaget en evaluering og opdatering af deres risikovurderinger og risikobilleder. På baggrund heraf er forvaltningen ved at udarbejde risikovurdering og risikobilleder på Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningsniveau for 2018, som forventes drøftet på direktionsmøde og forvaltningens ledelsesmøde i april 2018.</p> <p>Forvaltningens oversigt over vurdering af processer og forretningsgange er opdateret med en status for marts 2018, og forvaltningen har herudover tilføjet et nyt risikoområde på listen omkring manuel ændring af overenskomst-mæssig grundløn-indplacering.</p> <p>I forhold til økonomiområdet kan det oplyses, at dokumentationen af økonomiprocesser i procesværktøjet Qualiware er blevet forsinket. Dette skyldes, at det i august 2017 blev meldt ud,</p>			

	<p>at kommunen var nødt til at gennemføre et udbud vedr. anskaffelse af et nyt procesværktøj, da Qualiware ikke kunne opfylde kommunens sikkerhedskrav.</p> <p>Forvaltningen valgte derfor at udskyde arbejdet med at dokumentere økonomiprocesser dels indtil forvaltningen fået implementeret Kvantum, som forventelig ville medføre ændringer i mange af forvaltningens økonomiprocesser, og dels indtil det nye procesværktøj forventes i drift i sommer 2018.</p> <p>Processen med dokumentation af økonomiprocesser i det nye procesværktøj forventes således igangsat i 4. kvartal 2018.</p> <p>Det kan endvidere oplyses, at der fortsat er risikoområder på oversigten, som ud fra en risikobaseret tilgang vurderes som værende kritiske, fordi de kræver et særligt tilsyn grundet økonomiens størrelse, uanset om der er systemunderstøttelse, arbejds gange mv.</p>	
--	--	--

4. FORVALTNINGENS TILTAG

Rapportens konklusioner er drøftet med ledelsen i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, der er enig i indholdet af rapporten og har tilsluttet sig vores konklusioner.

Direktionen i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har revurderet og godkendt en handleplan, som indeholder en række områder, der fortsat vurderes som kritiske, og som derfor er prioriteret i 2018.

Handleplanen fremgår ovenfor under afsnit 3, "Forvaltningens iværksatte tiltag".

Det er vores vurdering, at Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens handleplan for 2018 fremadrettet vil kunne medvirke til at håndtere de kritiske risikoområder hensigtsmæssigt og betryggende i kontrolmæssig henseende.

Forvaltningens ansvarlige for implementering er konst. direktør Lars Eriksen Videbæk.

Tidsfrist for afslutning af implementering er udgangen af 2018.

5. UDFØRT ARBEJDE

I dette afsnit er der redegjort for vores opfølgning af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens handleplan for 2017, herunder delegation samt design og implementering af forretningsgange på de risikoområder, som forvaltningen har identificeret i forbindelse med sin evaluering og prioritering af risikoområder.

5.1 Design af Københavns kommunes styringsregler

Økonomiudvalgets beslutning om, hvordan udvalget vil sikre indseende med de økonomiske og administrative forhold og varetage den umiddelbare forvaltning, der vedrører kommunens Kasse- og Regnskabsregulativ er et væsentligt element i forhold til det arbejdet til sikring af betryggende administrative processer.

Ad. Regelhierarki

Vi observerede i vores statusrapportering for 2016, at der for it- og persondataområdet udestod at ajourføre / supplere kommunens regelsæt. Herunder skulle inkluderes overordnede governance regler for håndtering af person- og værdioplysninger samt retningslinjer for systemunderstøttelse, it-anvendelse og it-sikkerhed, samt regler, der sikrer overholdelse af Databeskyttelsesforordningen.

Governance på it-området skal fastsætte regler/retningslinjer for:

- Strategi – hvordan gennemføres kommunens / forvaltningernes strategiske arbejde og beslutninger, der dels sikrer overensstemmelse mellem forretningsstrategien og it-strategien, så disse understøtter kommunens/forvaltningernes kort- og langsigtede udviklingsmål, og dels sikrer nødvendige strategiske overvejelser og beslutninger i forhold til risici og performance.
- Forretningsdrift – hvordan anskaffelse, driftsstyring og afvikling af it skal håndteres, således at it skaber værdi for kommunen/forvaltningerne, herunder dels understøtter kommunens/ forvaltningernes evne til at levere kvalitet og følge de til enhver tid gældende love og regler, og dels understøtter kommunens / forvaltningernes evne til at være produktive og effektive, det vil sige medvirke til at udnytte menneskelige og økonomiske ressourcer hensigtsmæssigt.
- Sikkerhed (it og data) – hvordan kommunens ”sikkerhedsnet” skal etableres ud fra en risikobaseret tilgang, så intern sårbarhed og eksterne trusler håndteres optimalt og sikrer at de til enhver tid gældende love, regler og retningslinjer efterleves.

Styringsreglerne skal præcisere, hvordan disse skal udmøntes, herunder hvilke fælles administrative forretningsgange (hovedprocesser og delprocesser), der skal udarbejdes. I tilknytning hertil fastlægges ejerskab for de enkelte styringselementer, f.eks. hvad er omfattet af at være procesejer, dataejer, forretningsssystemejer mv.

For så vidt angår governance på it-området er der etableret en it-kreds, der består af de syv forvaltningers it-direktører/chefer. Der er vedtaget et kommissorium og arbejdsprogram for kredsen, og kredsmøder er påbegyndt primo 2018.

På Kasse- og Regnskabsregulativets område har Økonomiforvaltningen udarbejdet Forretningscirkulære Løn og Personale, som er godkendt af Økonomiudvalget i august 2017.

Ad. Fælles portal til dokumentation af forretningsgange og kommunikation af gældende regler

Med henblik på at adressere tiltag for at styrke governance på økonomi- og regnskabsområdet har Økonomikredsen i oktober 2016 godkendt, at dokumentation af end-to-end processer på økonomi samt løn- og personaleområdet skal ske i procesdokumentationssystemet QLM (Qualiware Lifecycle Manager).

Systemet skal give overblik over processerne i den enkelte forvaltning/enhed og give bedre indsigt i egen forvaltning og dermed et bedre beslutningsgrundlag i forhold til compliance og procesoptimering. Endvidere skal systemet give medarbejdere mulighed for at kende alle de processer, de skal udføre og dermed et grundlag for mere ensartethed i opgaveløsningen samt tydeliggøre ansvar og rollefordeling.

Det er hensigten, at systemet både skal være portal for forretningsgange/procesbeskrivelser og for Kasse- og Regnskabsregulativ samt Forretningscirkulærer og Fælles administrative forretningsgange. Der er dog ikke truffet endelig beslutning om sidstnævnte.

Økonomikredsen blev i efteråret 2017 orienteret om, at procesdokumentations-systemet/procesportalen skal i udbud. Alle forvaltninger har via QLM erfa-netværket haft mulighed for at fremsætte ønsker til en kravspecifikation. Ifølge den foreløbige tidsplan annonceres udbuddet i marts 2018. Det er forventningen, at den nye portal kan ibrugtages med udgangen af juni 2018.

5.2 Delegation af beslutningskompetence i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

Ifølge Forretningscirkulære Ledelsestilsyn mv., som er godkendt af Økonomiudvalget, skal forvaltningerne tydeliggøre ledelsesansvaret og ledelsestilsynet for alle ledere i forvaltningen således, at alle ledere kender deres ansvarsområde, og hvilke krav der stilles til supplerende forretningsgange og til et risikobaseret ledelsestilsyn. Formålet er at sikre en tydelig ansvarsplacering af både fagligt og økonomiske ansvar.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har håndteret delegation af beslutningskompetence ved implementering af delegationsbeskrivelser for hele ledelseniveauet. Direktionen, centerchefer og kontorchefer.

Ifølge forvaltningen er delegationsskrivelserne opdateret ultimo 2017 med organisatoriske ændringer, der er foretaget i forvaltningen i efteråret 2017. Fastlæggelse af delegationen fra det nye Beskæftigelses- og Integrationsudvalg til forvaltningen kan evt. medføre ajourføring af beskrivelserne.

Forvaltningen har ikke en proces / et årshjul, der skal sikre årlig gennemgang og opdatering af delegationsbeskrivelserne.

5.3 Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens handleplan for 2017

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen evaluerede i 2016 forvaltningens risikoområder og identificerede på løn- og personaleområdet et område som kritisk. Forvaltningen udarbejdede på denne baggrund en prioriteret handleplan for håndtering af processer i 2017.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har designet og implementeret en vejledning til håndtering af risikoområdet børneattester.

I 2017 har forvaltningen endvidere med ekstern bistand beskrevet processer for følgende områder:

- Udgifter – mellemkommunal refusion (as-is)
- Behandling af fakturaer, medarbejderudlæg og borgerudlæg ((to-be)
- Udarbejdelse af budget- og styringsrapport (as-is)
- Indkøb, udgifter og fakturahåndtering (as-is)

Der er ikke for disse områder foretaget risikovurdering og design af interne kontroller der skal reducere identificerede risici i overensstemmelse med kommunes kvalitetsstandard for dokumentation af forretningsgange.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens ledelsestilsyn på det sociale område er baseret på en risikoanalyse, en tilsynsdel og en opfølgning/evaluering. Modellen er tilrettelagt, så der løbende tages stilling til nye / ændrede risici.

Indledningsvis er identificeret risikoområder for det enkelte center/kontor. Dette sker blandt andet på baggrund af tidligere tilsyn, opfølgninger, klagesager, revision, opgave- og ansvarsbeskrivelser mv. Derefter foretages en analyse af de økonomiske konsekvenser ved fejl og af fejlomfanget/forventet fejlomfang.

Metoden til vurderingen af de økonomiske konsekvenser er inspireret af Økonomiforvaltningens tilgang til "risikobillede", således at risikovurderingen går på en vurdering af økonomiske konsekvenser og overholdelse af lovgivning (jura).

En økonomisk kritisk konsekvens er fastsat til refusionstab, mens en stor økonomisk konsekvens er et økonomisk tab og stor sagsvolumen. Tilsvarende er en vurdering af de juridiske konsekvenser baseret på fejlniveauer, hvor et fejlniveau over 20 % er kritisk.

I ledelsestilsynet opereres med et risikobillede på 3 niveauer:

1. Områder med behov for overvågning (L)
2. Områder med behov for tilsyn (M)
3. Områder med behov for intensiveret tilsyn (H)

Frekvensen og omfanget af tilsynet øges i takt med ovennævnte niveau, således at frekvensen og omfang er størst på niveau 3.

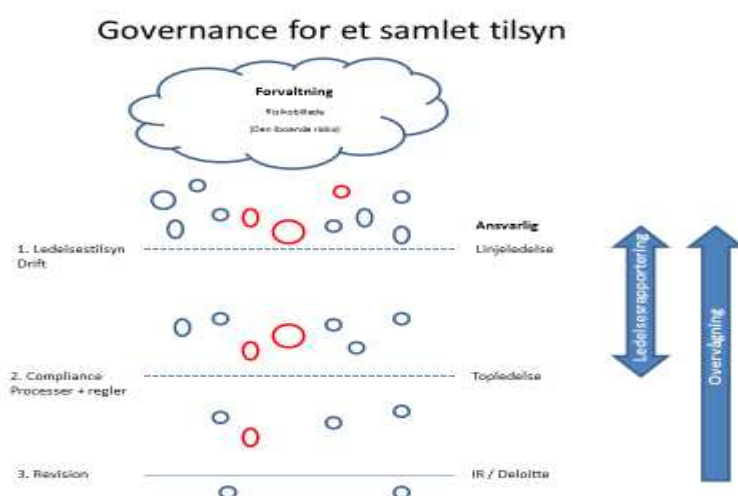
Ifølge designet beskrives ledelsestilsynet, dokumenteres og afrapporteres løbende. Der følges op på resultaterne og iværksættes evt. kvalitetsforbedrende initiativer, øget tilsyn mv. Endelig foretages der løbende videndeling og evaluering.

Vi har ikke i denne forbindelse foretaget en vurdering af design, implementering og effektivitet af ledelsestilsynet på det sociale område, som indgår i den eksterne revisors revision og rapportering.

BILAG 3 Formål med risikobaseret ledelsestilsyn

Tilrettelæggelse af intern styring og kontrol

Nedenstående figur illustrerer roller og ansvar for den interne styring og kontrol. Et effektivt ledelsestilsyn skal medvirke til at styrke 1. og 2. forsvarslinje og dermed medvirke til, at administrationen på de enkelte områder er hensigtsmæssig og betryggende i kontrolmæssig henseende, og at der administreres i overensstemmelse med gældende lovgivning, politiske beslutninger, meddelte bevillinger og øvrige beslutninger, indgåede aftaler og sædvanlig praksis.



Den 1. forsvarslinje består af forvaltningsenheder, som har fået delegeret ansvar for at identificere og styre risici inden for eget forretningsområde.

Den 2. forsvarslinje består af styrings- og kontrolfunktioner i de enkelte forvaltninger eller tværgående servicefunktioner, som har til formål at understøtte 1. forsvarslinje. Den 2. forsvarslinje kan også udføre egne kontroller og skabe forudsætninger for at eventuelle risici og fejl, som har passeret den første forsvarslinje, bliver opdaget og korrigeret.

Etablering af compliancefunktioner i 2. forsvarslinje kan medvirke til at sikre, at fejl, der underslipper den 1. operationelle forsvarslinje, så vidt muligt opfanges, så der ikke er grundlag for revisionsbemærkninger.

Den 3. forsvarslinje illustrerer risici og fejl, der konstateres af kommunens revision.

BILAG 2 Ledelsestilsyn - hvorfor og hvordan

Ifølge kommunens Kasse- og Regnskabsregulativ påhviler det den enkelte forvaltning at sikre, at ledelsen fører tilsyn på alle relevante områder, og at interne kontroller er tilstrækkelige ud fra væsentlighed og risiko.

Økonomiudvalget godkendte i marts 2017 Forretningscirkulære Ledelsestilsyn mv. Det påhviler ifølge cirkulæret ledelsen at tilrettelægge kontrolsystemer og forretningsgange, der er betryggende efter organisationens, forvaltningens og de enkelte enheders forhold.

Dette indebærer, at det overordnede kontrolmiljø og de organisatoriske rammer understøtter et velfungerende ledelses- og kontrolsystem, og at der på de enkelte aktivitetsområder er beskrevet og implementeret interne kontroller, som reducerer risikoen for væsentlige fejl og mangler i kommunens administration til et acceptabelt niveau.

Forretningscirkulæret beskriver en model til brug for indsamling af informationer, som kan danne grundlag for vurdering af forvaltningernes arbejde med udvikling af et risikobaseret ledelsestilsyn.

Modellen indeholder 5 overordnede elementer, som udgør fundamentet for ledelsestilsynet.



Styringsregler

Formålet er, at aktuelle og tilgængelige regler er en forudsætning for at ledere og medarbejdere, dels kan udmønte gældende lovgivning, kommunalpolitiske beslutninger og regler, dels kan sikre en ensartet og effektiv opgaveløsning og endelig kan gennemføre de kontroller, der skal sikre en hensigtsmæssig drift og et regnskab, der er udarbejdet i overensstemmelse med gældende regler.

Organisation

Det handler om, at ledelsen har overblik over forvaltningens processer (risikoområder), at opgaver og ansvar er præciseret (delegation), samt at der systematisk arbejdes med effektive processer i et end-to-end perspektiv herunder kvalitet i opgaveløsningen.

Medarbejdere

Der er formålet, at forvaltningsledelse og medarbejdere har forandringsevne til følge udviklingen i den kommunale forvaltning og kan anvende de løsninger, der stilles til rådighed.

Processer

Formålet er, at kortlægge hvilke risici der kan have væsentlig indvirkning på realiseringen af kommunens/forvaltningens mål, herunder regnskabsaflæggelse og

overholdelse af gældende lovgivning m.v. Risikovurdering har til formål at bestemme de identificerede risici i forhold til forvaltningens risikovillighed for at kunne opstille, prioritere og håndtere indsatser (beskrive kontroller) i forhold til de enkelte risici.

Dette emne handler således om struktur i procesbeskrivelser samt identifikation, vurdering og håndtering af risici og etablering af kontroller, der reducerer risici til et acceptabelt niveau.

Indikatorer (indgår ikke i 2017)

Dette emne handler om målstyring og om at definere relevante KPI'er (Key Performance Indicator) og andre informationer, der har relevans for ledelsen. Formålet er, at udvælge de indikatorer der giver ledelsen bedst muligt grundlag for at vurdere effektiviteten af de etablerede kontroller. Ud over internt fastsatte indikatorer kan eksterne indikatorer give input til risikostyring og bidrage til at undgå ubehagelige overraskelser.

Styringsinformation (indgår ikke i 2017)

Det handler om at fastsætte principper for rapportering til topledelsen fra underliggende ledelsesniveauer om kvaliteten i den daglige opgavevaretagelse mv. Formålet er, at den øverste ledelse modtager information om væsentlige forretningskriske risici, herunder om kontrollerne på de forretningskriske områder fungerer effektivt.

BILAG 1 Definition af prioriteter for væsentlighedsniveau

I revisionsrapporter fra såvel Deloitte som Intern Revision vil formidlingen af risiko og væsentlighed på de enkelte observationer blive påført en prioritet ud fra følgende vurderingsgrundlag:

Prioritet 1 – markeres med



- Prioritet 1 markeringer anvendes for forhold, der anses for kritiske. I forbindelse med beretninger kan det observerede forhold efter nærmere vurdering eventuelt give anledning til en revisionsbemærkning.
- Et forhold anses for kritisk, såfremt der er en høj grad af sandsynlighed for, at forholdet indtræffer og/eller har en betydelig effekt og/eller har en betydelig udbredelse.
- Prioritet 1 markeringer rapporteres til ledelsen med påkrav om, at disse forelægges for det stående udvalg eller Økonomiudvalget.

Prioritet 2 – markeres med



- Prioritet 2 markeringer anvendes for forhold, der anses for væsentlige. Observationerne må ikke have en karakter, der kan medføre revisionsbemærkninger i årsberetningen.
- Et forhold anses for væsentlig, såfremt der er en middel grad af sandsynlighed for, at forholdet indtræffer og/eller har en vis effekt og/eller har en vis udbredelse.
- Prioritet 2 markeringer rapporteres til ledelsen i den reviderede forvaltning.

Prioritet 3 – markeres med



- Anvendes for forhold, der ikke har givet anledning til omtale eller kun anses for mindre væsentlige, og som derfor kun rapporteres til ledelsen som opmærksomhedspunkter.
- En risiko anses for mindre væsentlig, såfremt der er en lille grad af sandsynlighed for, at forholdet indtræffer og/eller har en lille effekt og/eller har en lille udbredelse.