

Handlingsplan för förstärkt intern kontroll och ökad öppenhet

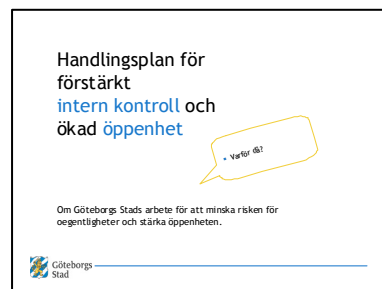
• Varför då?

Om Göteborgs Stads arbete för att minska risken för oegentligheter och stärka öppenheten.

BILD 1:

Till dig som är chef inom Göteborgs Stad

Detta bildspel är till för att utbilda och informera dina medarbetare om hur Göteborgs Stad arbetar för att minska risken för oegentligheter och stärka öppenheten. Göteborgs Stad är vägledande inom detta område bland Sveriges kommuner - ingen annan har tagit ett så samlat grepp. Rekommendationen är att bildspelet presenteras på ledningsgruppsmöte, APT eller vid annat lämpligt tillfälle.



Att arbeta med intern kontroll och öppenhet är viktigt för alla oss som jobbar inom staden. Det hjälper oss att upptäcka det vi behöver förbättra. Använd gärna bildspelet som inspiration för din egen verksamhets arbete att vidareutveckla er interna kontroll. Ytterst handlar intern kontroll och öppenhet om demokrati - vi ska utföra folkets vilja och förvalta skattebetalarnas pengar på bästa sätt, samtidigt som vi ska vara transparenta. Vi ska tåla att bli granskade.

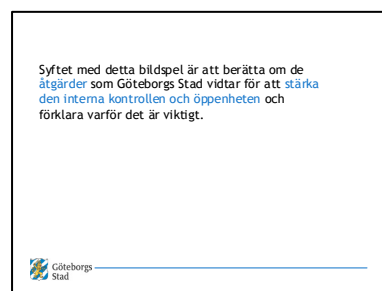
Bildspelet omfattar ett pratmanus som du kan använda som stöd. Bläddra igenom bildspelet ett par gånger innan du visar det så du känner dig trygg och bekväm med klickningarna. Bildspelet är delvis animerat vilket gör att vissa bilder ser röriga ut här i pratmanuset. När du spelar upp bildspelet (Menyrad, Bildspel, välj Visa bildspel) kommer bilderna att visas tydligt. Själva bildspelet tar ca 30 minuter att gå igenom, men avsätt gärna extra tid för diskussion och reflektion.

Bildspelet har tagits fram i samarbete mellan Anders Söderberg, sektorschef i SDF Majorna/Linné och kommunikationsenheten (Maria Norberg) på stadsledningskontoret. Vill du veta mer om Göteborgs Stads arbete för att förstärka den interna kontrollen och öppenheten, kontakta gärna projektledare Ann-Christine Alkner Dahl, tel 031-368 06 17.

BILD 2:

Syftet med bildspelet

”Att arbeta med intern kontroll och öppenhet är viktigt för alla oss som jobbar inom staden. Det hjälper oss att upptäcka det vi behöver förbättra, och säkerställer att medborgarna får den information de behöver och har rätt till. Ytterst handlar intern kontroll och öppenhet om demokrati - vi ska utföra folkets vilja och förvalta skattebetalarnas pengar på bästa sätt. Samtidigt ska vi vara transparenta. Vi ska tåla att bli granskade.



Intern kontroll och öppenhet är så viktigt att Göteborgs Stads högsta ledning för en tid beslutat om en handlingsplan för att stärka den interna kontrollen och öka öppenheten inom staden. Handlingsplanen har fastställts av kommunfullmäktige.

Bildspelet beskriver handlingsplanens olika delar och hur de tillsammans syftar till att stärka den interna kontrollen och öppenheten. Fundera gärna på om och i sådana fall hur, vår egen verksamhet påverkas av handlingsplanens delar. Efter bildspelet kommer vi att prata om vad begreppen intern kontroll och öppenhet innebär för oss i vår verksamhet.”

BILD 3:

Varför behöver vi förstärka den interna kontrollen och öppenheten i Göteborgs Stad?

”I media och i olika utredningar har det sedan två års tid blivit tydligt att det funnits brister i några förvaltningar och bolag. Avslöjandena har skadat bilden av staden och dess rykte. Brister har identifierats inom intern kontroll, förhållningssätt och kulturen i organisationerna. De styrdokument och rutiner som använts har varit otydliga och ibland inte efterlevts fullt ut. Styrningen har varit otillräcklig och dokumenten har inte bidragit till effektivitet och önskvärd kvalitet.

Bakgrund

Under våren 2010 avslöjades att det förekommit **oegentligheter** inom Göteborgs Stad.

Sedan dess har stadsledningens kontoret i samarbete med **externa revisionsföretag** gått igenom vilka arbetsätt som finns i förvaltningar och bolag idag, och hur man kan minska risken för oegentligheter i framtiden.

Oegentligheter innebär:
• Oegentligheter är begrepp som förhållningssätt och kultur. Exempelvis: om en anställd som kommer in har ett sammanhang med en annan person som privat jobbar som rådgivare inom kommunen.

• Brister har identifierats inom intern kontroll, förhållningssätt och organisationens kultur. De styrdokument och rutiner som använts har varit otydliga och ibland inte efterlevts fullt ut.

Göteborgs Stad

Göteborgs Stad har efter granskningarna hamnat i en slags förtroendekris, både hos media och medborgare. Detta är allvarligt, eftersom stadens främsta uppgift är att vara till för våra medborgare. För att återfå allmänhetens förtroende gäller det att komma tillrätta med problemen och vidta åtgärder så att det inte händer igen. Detta gör vi genom att prioritera intern kontroll och öppenhet i vårt dagliga arbete, och se det som ett självklart inslag i allt vi gör.”

BILD 4:

En handlingsplan - två delar

”Handlingsplanen består av två lika viktiga delar: intern kontroll och öppenhet. Genom åtgärderna i handlingsplanen ska risken minska för att någon medarbetare inom Göteborgs Stad gör fel, medvetet eller omedvetet.”

Tillvägagångssätt

För att råda bot på de brister som framkommit i granskningarna har kommunstyrelsen fattat beslut om en **Handlingsplan för förärrikt intern kontroll och öppenhet** inom Göteborgs Stad.

INTERN KONTROLL **ÖPPENHET**

• Genom åtgärderna i handlingsplanen ska risken minska för att någon gör fel, medvetet eller omedvetet.

Göteborgs Stad

BILD 5:

Fråga till medarbetarna: vad tänker ni själva när ni hör **begreppet intern kontroll**?

”Intern kontroll i detta sammanhang handlar om tydlighet, ordning och reda. En genomarbetad intern kontroll bidrar till en effektiv och säker verksamhet. Det handlar om att följa upp de beslut som tagits och de regler som fastställts. Att se till att rätt personer gör det som de är utbildade att göra.

Intern kontroll, vad är det?

Intern kontroll handlar om **tydlighet, ordning och reda**. Att veta att det som ska göras blir gjort. Att veta att det sker på ett **säkert sätt**. Att de regler och riktlinjer som finns följs, och att **möjliga risker** inringas, bedöms och förebyggs.

• Intern kontroll handlar om att förtydliga, identifiera risker och vidta förebyggande åtgärder. Vi ska veta om vi har en kultur där vi vill se tydliga regler som möjliggör att saker som inte fungerar är och blir rätt till.

• Intern kontroll ger tydlighet. Det innebär att man följer upp de beslut som tagits och de regler som fastställts.

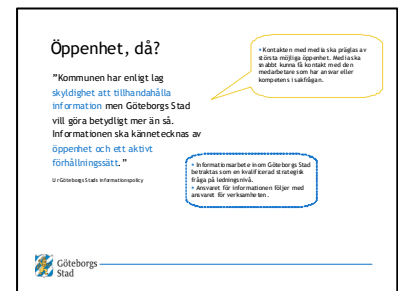
Göteborgs Stad

Intern kontroll är en ständigt pågående process. Syftet med kontrollen är att säkra att man gör rätt saker på rätt sätt, att undgå allvarliga fel. En god intern kontroll bidrar till att verksamheten, med medborgarnas bästa för ögonen, bedrivs effektivt och säkert.”

BILD 6:

Öppenhet i allt vi gör

”Göteborgs Stads informationspolicy reglerar hur staden ser på information. Där framgår tydligt att alla vi som jobbar inom staden ska ha ett öppet och aktivt förhållningssätt när det gäller information. Kontakten med media ska präglas av största möjliga öppenhet. Media ska snabbt kunna få kontakt med den medarbetare som har ansvar eller kompetens i sakfrågan. Men vi ska också vara öppna mot andra delar av omvärlden, mot våra medborgare, mot andra kommuner. Och självklart mot varandra.



Viktiga principer för öppenhet

Som en offentligt styrd organisation i Sverige har vi flera viktiga principer för öppenhet.

Offentlighetsprincipen innebär att allmänheten och media ska ha insyn i Göteborgs Stads verksamhet. Det medför att vi inom staden så snart som möjligt ska låta den som så begär att ta del av innehållet i allmänna handlingar som är offentliga.

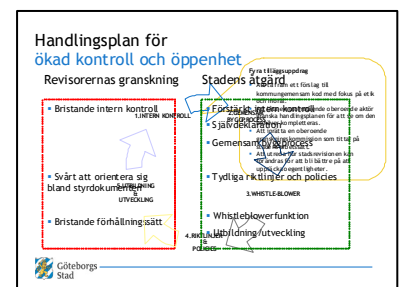
Yttrandefriheten innebär att man i Sverige har rätt att säga och tycka nästan vad man vill, genom yttrandefrihetsgrundlagen. Som anställd inom Göteborgs Stad har du rätt att uttrycka dig i radio, TV och på webben utan censur, begränsning eller någon typ av bestraffning.

Meddelarfriheten ger anställda i Göteborgs Stad en lagstadgad rätt att kontakta massmedia, och efterforskningar om vem som lämnat informationen får inte förekomma.”

BILD 7:

Genom handlingsplanen kan vi komma tillrätta med våra brister

”Utredningar har pekat på brister i arbetssätt och rutiner inom Göteborgs Stad. Detta kan leda till ökad risk för oegentligheter. Ett förbättringsområde är den **interna kontrollen**. Ett annat är en otydlighet när det gäller **styrdokument, regelverk och riktlinjer**. Det finns många dokument att förhålla sig till och de är svåra att hitta. Vissa är gamla och behöver uppdateras eller gäller helt enkelt inte längre. Det har också framförts synpunkter på att Göteborgs Stad måste jobba mer med sina **förhållningssätt**, med etik och moralfrågor inom stadens organisation.



För att åtgärda bristerna tar Göteborgs Stad nu ett samlat grepp kring den interna kontrollen och öppenheten. Handlingsplanen riktar in sig på fem huvudområden, så kallade delprojekt.

Dessa är:

1. Intern kontroll
2. Gemensam byggprocess
3. Whistleblower-funktion
4. Riktlinjer och policies
5. Utbildning och utveckling

Dessutom omfattar handlingsplanen **fyra tilläggsuppdrag**, som tillsammans ytterligare ska stärka öppenheten och minska risken för oegentligheter inom Göteborgs Stad. De innebär bland annat att stadsrevisionen har utsett en **oberoende granskningskommission** som ska utreda om det finns något särskilt som skapat grogrund för oegentligheter i Göteborgs Stad. Dessutom ska stadsledningskontoret ta fram ett förslag till en **kommungemensam kod kring etik och moral**, vilken sannolikt kommer att utgöras av de fyra förhållningssätten. Utöver detta ska en **utomstående oberoende aktör granska handlingsplanen** för att säkerställa att det som görs är tillräckligt. Den sista punkten handlar om att **utreda hur stadsrevisionen kan förändras** för att bättre kunna identifiera brister och förhindra oegentligheter.”

BILD 8:

”Tillsammans ska dessa satsningar stärka öppenheten inom Göteborgs Stad. Låt oss gå igenom alla delprojekt och se vad de omfattar.”

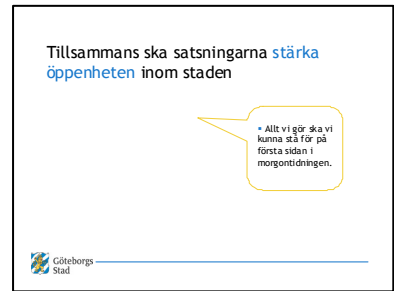
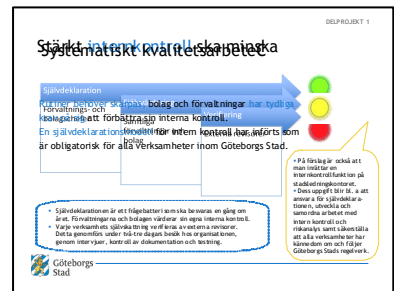


BILD 9:

Delprojekt 1: Intern kontroll

”Första delprojektet i handlingsplanen handlar om stärkt intern kontroll. Förutom att se över vilka brister som tidigare funnits när det gäller den interna kontrollen har stadsledningskontoret ihop med stadsrevisionen och externa revisionsbyråer tagit fram ett frågebatteri som vart och ett av stadens bolag och förvaltningar får besvara, en gång om året. Detta kallas för självdeklaration. Exempel på påståenden: ”Mål och strategier är tydligt kommunicerade till förvaltningens/bolagets medarbetare.”, eller ”Processer finns på plats som beskriver rotation av personal inom förvaltningen/bolaget som arbetar mycket mot enskilda leverantörer.”



Den egna värderingen ska sedan kontrolleras av en extern revisionsbyrå. Rapporter sammanställs till varje bolag och förvaltning, avvikelser följs upp. Självdeklarationen utgår från en internationellt erkänd modell som används för alla företag som är noterade på en amerikansk börs (COSO-modellen). Den har dock anpassats för att fungera inom Göteborgs Stads alla verksamheter.”

BILD 10:

Delprojekt 2: Gemensam byggprocess

”Tidigare misstankar om oegentligheter inom byggsektorn i Göteborgs Stad leder nu till att stadens alla byggande organisationer får en gemensam byggprocess. Byggprojekt kostar mycket pengar och är samtidigt komplexa. Flera intressenter påverkar projekten i kostnad och tidplan. Inom ramen för projektet har man tagit fram ett IT-verktyg som samordnar byggprojekten och inför gemensamma rutiner och gemensam dokumentation. Arbetskedjan delas upp i beslut - förstudie - program - projektering - produktion - överlämning/avslut-återkoppling - där det inför varje nytt steg finns en kontrollstation.”

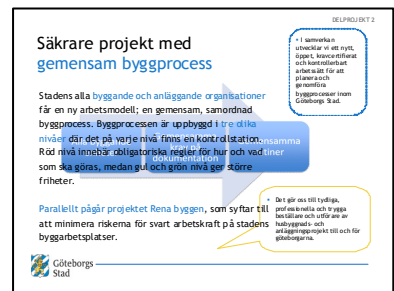
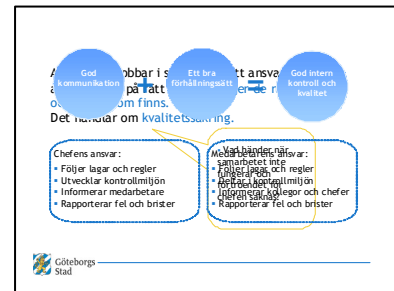


BILD 11:

Jag som chef ska föregå med gott exempel - men även ni som medarbetare har eget ansvar

”Som chef ska jag sträva mot att skapa ett klimat som uppmuntrar intern kontroll. Ni, mina medarbetare hjälper mig att göra rätt. Tillsammans skapar vi god kommunikation och därmed öppnar vi upp för ett klimat där fel och brister hanteras när de uppstår. Det är viktigt att vi pratar med varandra!



Mitt ansvar som chef är:

- Att se till att vi följer det regelverk som gäller
- Att vi ser över och minimerar risker, fel och brister, det vill säga att vi utvecklar kontrollmiljön
- Att vi pratar om vad intern kontroll är och vad det innebär för oss
- Att vi hanterar problem och missförhållanden så tidigt som möjligt med den det berör
- Att jag rapporterar risker, fel och brister till min chef. Och om jag inte får gehör för det jag fört fram får jag vända mig till min chefs chef.

Som medarbetare är ditt ansvar:

- Att följa det regelverk som gäller för arbetsplatsen
- Att känna till vad intern kontroll är
- Att sträva efter att ta upp problem med den det berör för att finna lösningar
- Att rapportera risker, fel och brister till er chef, d v s mig. Om ni av någon anledning inte skulle få gehör får ni vända er till er chefs chef.”

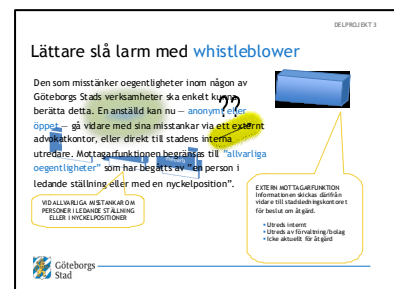
BILD 12:

Delprojekt 3: Whistleblower öppnar upp för tips

Önskvärt och klart vanligast är att problem tas om hand inom varje organisation. Medarbetare rapporterar till närmaste chef och när det inte fungerar rapporterar till chefs chef.

Saknas förutsättningarna finns nu möjligheten att rapportera till en extern mottagare - en så kallad whistleblowerfunktion - som i sin tur rapporterar

vidare till stadens interna utredningsfunktion. **Detta handlar om misstankar mot personer i ledande ställning.**



Därefter leder det vid behov till

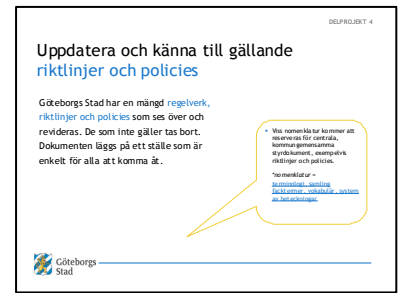
- Utredning på den interna utredningsfunktionen på stadsledningskontoret
- Utredning av berörd förvaltning eller bolag
- Icke aktuellt för åtgärd, inget whistleblowerärende

Kontaktuppgifter till whistleblower finns på Personalingången, via www.goteborg.se/personalingangen.

BILD 13:

Delprojekt 4: Riktlinjer och policies

Denna del av handlingsplanen handlar om översyn av regelverk. Centrala styrdokument kommer att uppdateras och göras kända, gamla dokument kommer tas bort. Viss nomenklatur kommer att reserveras för centrala styrdokument och antalet sökvägar till styrdokumenterna kommer att begränsas.



Nomenklatur: terminologi, samling facktermer, vokabulär, system av beteckningar.

BILD 14:

Delprojekt 5: Utbildningsinsatser förstärker budskapet

Utbildningar för chefer, medarbetare och förtroendevalda ska omfatta områden som intern kontroll, riktlinjer och policies och stadens gemensamma förhållningssätt, både vid introduktion och kontinuerligt under tiden man arbetar inom Göteborgs Stad. Vid dessa tillfällen kan man också föra diskussioner om lojalitet med uppdraget och om styrdokumentens betydelse för att nå verksamhetens mål. Dessutom ska staden genomföra en särskild utbildningsinsats inom förhållningssätt, etik och moral.

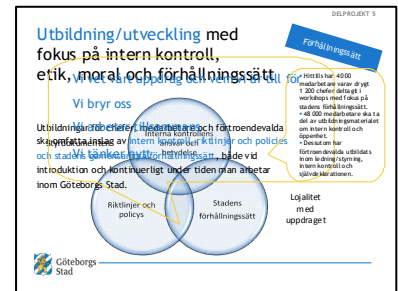
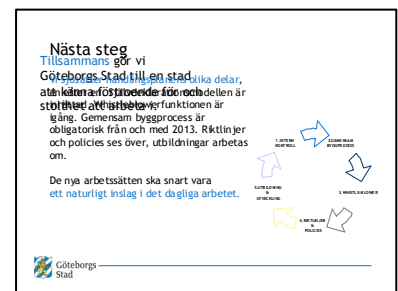


BILD 15:

Nästa steg

Nu har vi gått igenom vad Göteborgs Stad gör centralt för att stärka den interna kontrollen och öppenheten. Nästa steg är att sjösätta de olika delarna av handlingsplanen ute i verksamheterna och få alla att förstå vikten av att jobba hårt för att undvika oegentligheter i framtiden. Viktigt är att det blir ett naturligt inslag i det dagliga arbetet.



Om alla vi som verkar i Göteborgs Stad...

- *vet vårt uppdrag och vem vi är till för*
- *tänker nytt*
- *bryr oss*
- *samarbetar*

...finns goda förutsättningar för att staden skall bli ledande inom intern kontroll och öppenhet.

BILD 16:

Frågor relaterade till den egna verksamheten

Avslutningsvis, diskutera frågorna i arbetsgruppen, med dina medarbetare. Hur ser det ut i er egen verksamhet, hur ser ni på begreppet intern kontroll?

Engagera dina medarbetare i en öppen och konstruktiv dialog.

Att tänka på och diskutera...

Vilka är vi till för och vad är vårt uppdrag?
Utför vi folkets vilja och förvaltar skattebetalarnas pengar på bästa sätt?
Vad innebär intern kontroll för oss?
Har vi god kommunikation på vår arbetsplats?
Har vi ett öppet arbetsklimat och "högt i tak"?
Talar vi tillräckligt mycket om förhållingsätten?
Är vi tillräckligt bra på att identifiera risker?
Känner vi oss trygga i att berätta när något går fel eller när vi känner oss osäkra?

Göteborgs Stad