




Rapport

Kartlegging av Bergen brannvesens arbeid med å forebygge, avdekke, og håndtere økonomisk kriminalitet

Oslo, 30. mai 2016



Rapporten er utarbeidet for oppdragsgiver, og dekker kun de formål som med denne er avtalt. All annen bruk og distribusjon skjer for oppdragsgivers regning og risiko. BDO vil ikke kunne gjøres ansvarlig overfor en tredjepart.

Innholdsfortegnelse

1. Sammendrag	3
2. Innledning	4
2.1. Innledning og BDOs oppdrag	4
2.2. Organisering av arbeidet	5
2.3. Arbeidsmetodikk	5
2.4. Rapportering.....	5
2.5. Forbehold og presiseringer.....	5
3. Observasjoner og anbefalinger	6
3.1. Styrings og kontrollmiljø	6
3.2. Risikostyring	8
3.3. Internkontrolltiltak.....	9
3.4. Informasjon og kommunikasjon	10
3.5. Ledelsens oppfølging.....	12

1. Sammendrag

BDO AS (BDO) har fått i oppdrag av kontrollutvalget i Bergen kommune å kartlegge nærmere i hvilken grad Byrådsleders avdeling (BLED) og Bystyrets kontor (BSK) har implementert og etterlever de krav og forventninger som stilles for å på en tilfredsstillende måte forebygge, avdekke og håndtere eventuelle mistanker om økonomisk kriminalitet. Bergen brannvesen (BBV) er en av underavdelingene til BLED. På bakgrunn av BBVs egenart har BDO i samråd med oppdragsgiver funnet det mest hensiktsmessig å presentere observasjonene knyttet til BBV i en egen rapport.

BDOs arbeid har bestått av å gjennomgå dokumentasjon fra Bergen kommune generelt, og BLED og BSK spesielt, og ved å innhente ytterligere informasjon gjennom møter med ledende ansatte. Innsamlet informasjon er sammenholdt med de krav og forventninger som stilles til BLED, herunder BBV, og BSK for å, på en tilfredsstillende måte, forebygge, avdekke og håndtere eventuelle mistanker om økonomisk kriminalitet. Det er i dette arbeidet tatt utgangspunkt i dokumentet «Internkontroll for Bergen kommune». Det er utarbeidet separate rapporter for BLED, BSK og BBV. Dette er BDOs rapport som gjelder BBV. Våre observasjoner og vurderinger er oppsummert i nedenstående illustrasjon.



Styrings- og kontrollmiljø: Vi oppfatter at BBV har et godt fokus på risiko og etisk refleksjon, men at dette i større grad bør dokumenteres. Etter det BDO erfarer, er det ikke dokumentert hvem i BBV som har det operasjonelle ansvaret for å sikre at BBV i tilstrekkelig grad arbeider med forebygging og avdekking av økonomisk kriminalitet.

Risikostyring: BBV har ikke gjennomført og dokumentert en fullstendig risikoanalyse knyttet til økonomisk kriminalitet. Det er opplyst at dette vil bli gjennomført i løpet av 2016. BBV har gjennomført risikokartlegging av inntektsområdet og utarbeidet tiltak på bakgrunn av risikokartleggingen. Implementering av tiltakene er ikke fullt ut ferdigstilt.

Internkontrolltiltak: Det er ingen dokumentert og fullstendig oversikt som viser sammenhengen mellom risikobildet for økonomisk kriminalitet og etablerte kontroller. Det er like fullt slik BDO vurderer det, et betydelig fokus på internkontroll, herunder forebygging og avdekking av økonomisk kriminalitet bl.a. gjennom arbeidsdeling og diverse rutiner. Vurdering av den generelle internkontroll til BBV og kommunen er ikke en del av dette oppdraget.

Informasjon og kommunikasjon: Nyansatte brannmenn til operativ tjeneste i BBV følger aspirantopplæringen og deltar ikke i Bergen kommunes generelle opplæringsprogram. Etikk er en del av aspirantopplæringen. Nyansatte i BBV som skal drive saksbehandling, deltar på

introduksjonskurset til Bergen kommune, hvor etikk er ett av temaene. Etter det BDO erfarer foreligger det ikke noen risikobasert og dokumentert plan for opplæring som skal bidra til å redusere risiko for økonomisk kriminalitet i BBV.

Ledelsens oppfølging: Avviksbehandling følges opp av nærmeste leder gjennom kvalitetskontrollsystemet CIM. Det er etter hva BDO erfarer ikke utarbeidet skriftlige prosedyrer som sikrer organisatorisk læring knyttet til forebygging og avdekking av økonomisk kriminalitet i BBV.

2. Innledning

2.1. Innledning og BDOs oppdrag

BDO ble av kontrollutvalget i Bergen kommune 20. november 2015 (sak 67-15) bedt om å kartlegge nærmere i hvilken grad Byrådsleders avdeling (BLED) og Bystyrets kontor (BSK) har implementert og etterlever de krav og forventninger som stilles for å på en tilfredsstillende måte forebygge, avdekke og håndtere eventuelle mistanker om økonomisk kriminalitet. Bergen brannvesen (BBV) er en av underavdelingene til BLED. På bakgrunn av BBVs egenart har BDO i samråd med oppdragsgiver funnet det mest hensiktsmessig å presentere observasjonene knyttet til BBV i en egen rapport.

Denne rapporten presenterer BDOs observasjoner knyttet til BBV.

I Bergen kommune er byrådet den øverste ledelse for den samlede kommunale administrasjon. Ansvar for å etablere, gjennomføre og følge opp nødvendige internkontrolltiltak følger delegasjonslinjen, og er i hovedsak delegert til Byrådsavdeling for finans, eiendom og eierskap (BFEE). Ansvar for at gjeldende lov- og regelverk og politiske vedtak etterleveres og følges opp, samt at kommunens systemer og rutiner tas i bruk og etterleveres, tilligger den enkelte byrådsavdeling.

BBV, som en underavdeling til BLED, vil således måtte forholde seg til vedtak fra Byrådet og Bystyret, og instruks fra BFEE, i tillegg til generell etterlevelse av gjeldende lover og regler knyttet til økonomisk kriminalitet.

BDO har tatt utgangspunkt i dokumentet «Internkontroll i Bergen kommune» som ble vedtatt av byrådet i Bergen kommune 6. november 2014. Rammeverket, som bygger på det samme rammeverket som ble lagt til grunn i BDOs rapport fra 2014¹, angir fem områder som skal sikre et helhetlig og kontinuerlig arbeid med internkontroll i Bergen kommune:

- Styrings og kontrollmiljø
- Risikostyring
- Internkontrolltiltak
- Informasjon og kommunikasjon
- Ledelsens oppfølging

¹ Evaluering av Bergen kommunes overordnede arbeid med å forebygge, avdekke og håndtere økonomisk kriminalitet

2.2. Organisering av arbeidet

Kristian Thaysen har vært ansvarlig partner for BDOs oppdrag, som i all hovedsak har vært gjennomført av Kristian Thaysen og Arnt Olav Aardal. BDOs oppdragsgiver har vært kontrollutvalget i Bergen kommune. BDOs arbeid har blitt tilrettelagt av stab ved BBV.

2.3. Arbeidsmetodikk

BDOs evalueringsarbeid har blitt gjennomført ved å innhente relevant dokumentasjon som belyser hvordan BBV i perioden fra 2014 til 2016 har arbeidet med å forebygge, avdekke og håndtere økonomisk kriminalitet, eksempelvis gjennom etisk regelverk og varslingsprosedyrer.

Videre er det innhentet informasjon gjennom møter/intervjuer med relevante ledende ansatte i kommunen. Det er gjennomført fem samtaler med fem personer i BBV.

Innsamlet informasjon er sammenholdt med de krav og forventninger som stilles til BBV for å, på en tilfredsstillende måte, forebygge, avdekke og håndtere eventuelle mistanker om økonomisk kriminalitet.

Det er gjennomført en begrenset spørreundersøkelse blant ansatte ved BBV. Spørreundersøkelsen inneholdt 10 påstander om ansattes kjennskap til blant annet etisk standard og kommunens varslingskanal der ansatte ble bedt om å respondere på påstandene, etter en skala fra 1 (veldig uenig) til 6 (helt enig).

I tillegg er referat fra byråds- og bystyremøter i perioden fra 2014 til 1. mai 2016 gjennomgått for å identifisere vedtak som BBV plikter å følge opp.

BBV har fått utkast til rapport til gjennomlesning for deres kommentarer før endelig rapport ble utarbeidet.

2.4. Rapportering

Våre observasjoner er oppsummert i denne rapporten som er strukturert i tråd med Bergen kommunes rammeverk for internkontroll; 1) Styrings og kontrollmiljø, 2) Risikostyring, 3) Internkontrolltiltak, 4) Informasjon og kommunikasjon og 5) Ledelsens oppfølging.

2.5. Forbehold og presiseringer

BDO har i anledning dette arbeidet ikke gjennomført noen generell og fullstendig gjennomgang/revisjon av BBVs organisering, prosedyrer, rutiner, eller kommunens generelle internkontroll. Arbeidet har utelukkende hatt fokus på hvordan BBV har implementert og etterlever de krav og forventninger som stilles for å på en tilfredsstillende måte forebygge, avdekke og håndtere eventuelle mistanker om økonomisk kriminalitet. Vurdering av robustheten i kommunens etablerte økonomiske rammeverk og generelle internkontroll er ikke en del av dette oppdraget og

det er således i anledning dette oppdraget ikke gjennomført detaljerte evalueringer og/eller etterlevelseskontroller av kommunes generelle regnskaps- og kontrollrutiner.

3. Observasjoner og anbefalinger

3.1. Styrings og kontrollmiljø

3.1.1. Sentrale krav/pålegg

Det fremgår av «Internkontroll i Bergen Kommune» at styrings- og kontrollmiljøet er grunnmuren i internkontrollsystemet, og består av ledelsens og medarbeidernes holdninger, etiske verdier og kompetanse. Byrådsavdelingene pålegges i den forbindelse å legge vekt på:

- Etablering av en hensiktsmessig organisasjonsstruktur med forsvarlig rolledeling
- Tydelige fullmakter og rapporteringslinjer ved tildeling av myndighet og ansvar
- Ledelsens og ansattes kompetanse og holdninger til kvalitet, avvik, risiko, styring og kontroll
- Integritet, etiske verdier og etisk refleksjon.

BDO har i forbindelse med dette oppdraget sett nærmere på BBVs styrings- og kontrollmiljø og økonomisk kriminalitet. Vi har videre sett på i hvordan, og i hvilken grad varslingskanalen og den etiske standarden er implementert og kjent blant avdelingens ansatte.

3.1.2. Observasjoner

Organisering og rapporteringslinjer

BBV har tre fagavdelinger; 110 Hordaland, brannforebyggende avdeling og operativ avdeling. BBVs administrative støttefunksjoner er samlet i en enhet som bidrar med lederstøtte og rådgivning, samt administrative, økonomiske og tekniske tjenester overfor linjeavdelingene og ledelsen ved BBV. I politiske spørsmål rapporterer brannsjefen til komite for miljø og byutvikling via BLED.

Ansvar for internkontrollen i BBV ligger i linjen hos lederne for de ulike fagavdelingene. BLED har en støttefunksjon, og administrasjonssjef ved BLED har ansvar for å følge BBV. BDO har fått opplyst at stabsleder ved BBV har et utstrakt samarbeid med stabssjef ved BLED knyttet til internkontroll.

Brannsjefen deltar i BLEDs ledergruppe som har møter der etikk og internkontroll diskuteres regelmessig. BBV har ukentlige ledermøter, der aktuelle problemstillinger knyttet til økonomisk kriminalitet diskuteres ved behov. To ganger i året arrangeres det ledersamlinger.

Byrådsavdelingen for Finans, Eierskap og Eiendom (BFFE) har nylig opprettet nettverk for risikostyring der BBV er representert. Det er opplyst at nettverk for risikostyring har hatt sitt første møte og at det der var fokus på teknisk- og byggrisiko.

BBV har i den senere tid arbeidet for å profesjonalisere anskaffelsesarbeidet, og har blant annet opprettet en ny stilling, fagansvarlig anskaffelser, med ansvar for anskaffelser og investeringsporteføljen. Anskaffelsesansvarlig rapporterer direkte til Stabsleder.

Etter det BDO erfarer, er det ikke dokumentert hvem i BBV som har det operasjonelle ansvaret for å sikre at BBV i tilstrekkelig grad arbeider med forebygging og avdekking av økonomisk kriminalitet.

Holdninger og verdier

Det er BDOs oppfatning at BBV har et høyt fokus på etikk og forebygging av økonomisk kriminalitet. Det er opplyst at Bergen kommune på bakgrunn av «saker» i den senere tid har blitt mer oppmerksomme på risiko knyttet til økonomisk kriminalitet. BBVs holdning til etikk og verdier fremgår også av BBVs årsmelding for 2015 der det uttalt følgende:

Både ledere og medarbeidere i brannvesenet må være bevisst på egne holdninger, og arbeide for å integrere god etisk praksis og ta opp vanskelige problemstillinger for å sikre åpenhet og diskusjon om relevante tema. Problemstillinger knyttet til etikk tas jevnlig opp på ledersamlinger, og lederne har ansvar for å videreformidle dette nedover i organisasjonen.

Etter det opplyste er BBV opptatt av at ansatte føler en tilhørighet til BBV. BBV har derfor arbeidet med å «oversette» verdiene til Bergen kommune til eget «stammespråk». Det er i den forbindelse utarbeidet verdiplakater for KÅPE-verdiene (Kompetent, Åpen, Pålitelig og Engasjert), som skal henges opp i lokalene i løpet av 2016.

Resultatene fra Bergen kommunes medarbeiderundersøkelser i perioden 2012 - 2015 viser at ansatte i BLED, inkludert BBV, i forholdsvis stor grad oppfatter at de bidrar til etisk refleksjon på arbeidsplassen (med en score som har steget jevnt fra 3,8 til 4,1). Resultatene samlet sett er noe lavere enn gjennomsnittet for Bergen kommune (med en score som har steget jevnt fra 3,8 til 4,3).

Resultatene fra spørreundersøkelsen gjennomført av BDO tilsier at ansatte i BBV oppfatter at ledelsen har en bevisst holdning til etikk og risikoen for økonomisk kriminalitet.

Varsling

Kommunens varslingsordning ble evaluert og revidert i 2015. Informasjon om kommunens varslingsordning er tilgjengelig under «ansatthjelpen» på kommunens nye intranett, Allmenningen. Det orienteres om varslingskanalen i lederutviklingsprogrammene. Etter det BDO kjenner til er ikke varslingskanalen del av aspirantopplæringen.

Etter det opplyste foregår varsling i BBV hovedsakelig i linjen eller via fagforeningene. Etter det opplyste er varsling ikke noe daglig tema i BBV. Hovedbudskapet til de ansatte er at de skal løfte problemstillingen «ett hakk opp» dersom de «er i tvil om noe».

Resultatene fra spørreundersøkelsen BDO har gjennomført tilsier at ansatte i BBVs kjennskap til kommunens varslingskanal er lavere enn for resten av BLED. Gjennomsnittsscoren for respondentene (totalt 93 respondenter) fra BBV er på 3,71 mot 4,70 for resten av BLED (uten BBV). Over 20 % av respondentene har oppgitt at de ikke er trygge på at de kan benytte kommunens varslingskanal uten fare for negative reaksjoner.

Etisk standard

Ny etisk standard for Bergen kommune ble vedtatt av Bystyret 26. januar 2015 (Sak 31/15). Den etiske standarden er tilgjengelig på kommunens intranett.

BBV har opplyst at den etiske standarden, samt den etiske søkesirkelen, benyttes aktivt i arbeidshverdagen. Etter det BDO erfarer har ikke BBV foretatt noe ytterligere for å gjøre den etiske standarden kjent blant ansatte. Det er ikke etablert rutiner for å sikre at alle ansatte har mottatt og lest den etiske standarden.

Resultatene fra Bergen kommunes medarbeiderundersøkelser i perioden 2012 - 2015 indikerer en økt kjennskap til den etiske standarden blant ansatte i BLED, inkludert BBV. Resultatet fra medarbeiderundersøkelsen for 2015 er presentert i BBVs årsrapport for 2015, og viser at kjennskapen til den etiske standarden blant BBVs ansatte er lavere (gjennomsnittsscore på 4,1) enn for den øvrige delen av BLED (gjennomsnittsscore på 4,8), og også noe lavere enn gjennomsnittet for Bergen kommune (gjennomsnittsscore på 4,3).

Resultatene fra spørreundersøkelsen tilsier at ansatte i BBV er godt kjent med den etiske standarden for Bergen kommune. Det er ikke alle av respondentene som har mottatt opplæring i den etiske standarden.

3.1.3. Anbefaling

Det anbefales at det operasjonelle ansvaret for å sikre at BBV i tilstrekkelig grad arbeider med forebygging og avdekking av økonomisk kriminalitet tydeliggjøres. Videre anbefales det at det utarbeides rutiner for å sikre at alle ansatte er kjent med kommunens varslingsordning, herunder retten til å varsle uten frykt for represalier. Det bør sikres at alle ansatte mottar opplæring i den etiske standarden for Bergen kommune.

3.2. Risikostyring

3.2.1. Sentrale krav/pålegg

Det fremgår av «Internkontroll i Bergen Kommune» at det må gjøres skriftlige risikoanalyser både sentralt i byrådsavdelingene og i de underliggende enhetene. Risikoanalyser sentralt i Byrådsavdelingene vil danne grunnlag for prioritering av hvilke områder/enheter som skal følges opp fra byrådsavdelingsnivå. Krav om å gjennomføre risikoanalyser fremgår også av Bergen kommunes «antikorrupsjonsprogram» som ble vedtatt av Bystyret 22. januar 2014, sak 15-14, jf. punkt fem.

I tillegg til den generelle risikoanalysen har BBV blitt pålagt å kartlegge, vurdere og dokumentere risiko knyttet til inntektsområdet.

3.2.2. Observasjoner

BBV har opplyst at prosesskartlegging, herunder gjennomgang av inntektsområdet har vært prioritert foran gjennomføring av risikovurderinger for BBV i sin helhet. BBV gjennomførte kartlegging av inntektsområdet for de underliggende enheter i perioden fra august til september

2015. Gjennomføring av risikovurderinger er i BBVs Balansert Målstyring (BMS) for 2016 planlagt gjennomført innen 3. tertial 2016.

3.2.3. Anbefalinger

Det anbefales at BBV gjennomfører risikoanalyse som planlagt. Det anbefales videre at en slik risikovurdering både gjennomgår risiko på et overordnet nivå, samt at de ulike risikoene konkretiseres. BBV bør sikre at ressurser med tilstrekkelig kunnskap om økonomisk kriminalitet deltar i dette arbeidet. Det bør etableres rutiner som sikrer en bred og dyp involvering av avdelingens medarbeidere under gjennomføringen av risikovurderingene, og at risikovurderingen gjennomføres regelmessig for å sikre at eventuelle nye risikoer blir identifisert og at eventuelle hendelser som avdekker risiko som ikke tidligere har vært omfattet av vurderingene blir tatt hensyn til.

3.3. Internkontrolltiltak

3.3.1. Sentrale krav/pålegg

Byrådsavdelingene og deres underliggende enheter har myndighet til og ansvar for å sette i verk nødvendige, målrettede interkontrolltiltak på eget myndighets- og ansvarsområde.

Det følger av «Internkontroll for Bergen kommune» at det, basert på risikovurderingene, skal settes i verk målrettede risikoreduserende tiltak der sannsynlighet for og konsekvens av svikt, feil eller mangler tilsier det.

BDO har kartlagt i hvilken grad BBV har en risikobasert tilnærming til kontrollaktiviteter. I tillegg har vi sett nærmere på praksisen knyttet til implementering av gaveregister, godkjenning av reiseregninger, bierverv og bakgrunnsjekker. En gjennomgang av regnskapskontrollene i kommunen er ikke en del av dette oppdraget.

3.3.2. Observasjoner

Risikobasert tilnærming

Det er BDOs vurdering at BBVs internkontroll i stor grad er basert på risikobildet. Det er blant annet innført elektroniske kjørebøker i alle biler, og skanning ved uttak og innlevering av utstyr. Sammenhengen mellom identifisert risiko og kontroller innen dette temaet er ikke fullstendig dokumentert. I forbindelse med kartleggingen av inntektsområdet er det utarbeidet ulike risikoreduserende tiltak og fastsatt en frist for gjennomføring. BDO har fått opplyst at arbeidet med tiltakene er noe forsinket, og at tiltakene forventes gjennomført i løpet av 2016.

Internkontrollen består bl.a. av fullmakter, arbeidsdeling, økonomireglement og ulike rutiner. En vurdering av BBVs generelle internkontroll er ikke en del av dette oppdraget.

Bierverv

Bierverv tillates i Bergen kommune så lenge biervervet ikke kommer i strid med Bergen kommunes etiske retningslinjer og/eller habilitetsreglene i forvaltningsloven. Det kreves at den enkelte informerer sin leder søker om tillatelse til å inneha bierverv av administrasjonssjefen. Ansatte i BBV arbeider skift, og har i enkelte tilfeller «turnusfri» i nesten en uke. BBV er positive til at de ansatte har bierverv som utvikler dem faglig. Bierverv er derfor ikke uvanlig blant ansatte, og da særlig relatert til brannforebyggende virksomhet og kurs. Ansatte i BBV tillates ikke å holde kurs for kommunale etater eller andre «konkurrerende virksomheter» som en del av sitt «bierverv». Det er opp til den enkelte arbeidstaker å opplyse om eventuelle bierverv. Informasjon om bierverv, herunder godkjenning av slikt vil lagres i personalmappen til den enkelte. BBV gjennomførte en avdelingsvis gjennomgang av bierverv i 2013, og det planlegges ny gjennomgang i 2016. Etter det BDO erfarer finnes det ingen samlet oversikt over ansattes bierverv.

Bakgrunnssjekk

Etter det BDO erfarer foretas det ikke bakgrunnssjekker på samarbeidspartnere. BBV har opplyst at de ikke har ressurser til å gjennomføre slike bakgrunnssjekker.

BDO har fått opplyst at det foretas bakgrunnssjekk av nyansatte i form av referansesjekk. I tillegg må nyansatte fremvise vandelsattest. Ytterligere bakgrunnssjekker ved rekruttering og/eller «forfremmelser» gjennomføres ikke. Det er BDOs forståelse at det ikke foreligger rutiner eller praksis for regelmessig innhenting av politiattester etter ansettelse ved BBV.

3.3.3. Anbefaling

BDO anbefaler at den risikobaserte tilnærmingen dokumenteres tydeligere. Som redegjort for ovenfor i punkt 3.2.3 bør BBV gjennomføre en grundig risikoanalyse og ut ifra risiko vurdere omfanget av de kontrolltiltak som gjennomføres, eksempelvis behovet for opplæring og dilemmatrening for tilsynspersonell. BBV bør videreføre arbeidet med tiltak knyttet til kartleggingen av risikoområdet.

3.4. Informasjon og kommunikasjon

3.4.1. Sentrale krav/pålegg

Rammeverket for internkontroll i Bergen kommune vektlegger viktigheten av effektiv og oppdatert informasjon og kommunikasjon i organisasjonen for å oppnå god internkontroll. Byrådsavdelingene og deres underliggende enheter pålegges videre å legge vekt på følgende elementer:

- Tydelig skriftlig og muntlig kommunikasjon og forventningsavklaringer knyttet til delegasjon av myndighet og medfølgende ansvar.
- Systematisk kommunikasjon og gode informasjons- og kommunikasjonsrutiner i styringslinjen om risikovurderinger, risikoreduserende tiltak, måloppnåelse samt ulike typer avvik.
- At kommunikasjonen er kjennetegnet av åpenhet og at problemer kan tas opp uten frykt for represalier.

3.4.2. Observasjoner

Informasjon/opplæring

Ledergruppen og øvrig nøkkelpersonell i BBV fikk opplæring i Etisk refleksjon og Bergen kommunes daværende etiske standard i 2013, og etikk er et eget tema i kursserien for ledere og nøkkelpersonell i 2015 - 2016, og 2016 - 2017. Etikk og verdier har vært tema på BBVs ledersamling for mellomledere i 2014 og 2015. På ledersamlingen for 2015 ble Bergen kommunes verdier, «KÅPE», gjennomgått og relevante etiske problemstillinger knyttet til innkjøp ble også diskutert.

BBV har mange ansatte som arbeider operativt i turnus og som dermed er på jobb til ulike tider. Det er opplyst å være en utfordring å gi alle relevant informasjon. BBV har opplyst at de av den grunn har avdelingsmøter med brigadefledere/skiftledere hver måned der lederne blir orientert om eventuelle nye krav/rutiner, og der avvik diskuteres. Brigadeflederne/skiftlederne er ansvarlige for at denne informasjonen viderefremmes til sine respektive ansatte. På denne måten skal BBV sikre at all relevant informasjon når ut til alle ansatte i løpet av en uke. Videre gjennomføres det halvårlig møter der brannsjefen sammen med andre relevante ledere gjennom allmøter får kommunisert direkte til alle ansatte. Disse møtene blir av BBV ansett som en viktig arena for å gi informasjon og bygge den organisasjonskulturen som er ønskelig.

Nyansatte brannmenn i BBV som skal være i den operative tjenesten følger aspirantopplæringen og deltar ikke i Bergen kommunes generelle opplæringsprogram. Etikk er en del av aspirantopplæringen. Nyansatte i BBV som skal drive saksbehandling, dvs. ansatte på brannforebyggende avdeling og i stabsfunksjonene, deltar på introduksjonskurset til Bergen kommune. Etikk er en del av denne opplæringen.

Fagansvarlig anskaffelser har nylig blitt sertifisert som offentlig innkjøper. Etter det opplyste har det vært et bevisst ønske fra ledelsen om å formalisere kompetansen på anskaffelser/innkjøp.

Etter det BDO erfarer foreligger det ikke noen risikobasert og dokumentert plan for opplæring som skal bidra til å redusere risiko for økonomisk kriminalitet i BBV.

Kommunikasjon

Etter det BDO erfarer har ikke BBV konkrete kommunikasjonsplaner for hendelser relatert til økonomisk kriminalitet. Seksjon for samfunnsikkerhet og beredskap har utarbeidet «aksjonskort» for kriminalitet generelt som definerer fire nivåer av alvorlighetsgrad. Ved økonomisk kriminalitet vil alvorlighetsnivået være koblet til et aksjonskort.

3.4.3. Anbefaling

Vi anbefaler at BBV utarbeider et opplæringsprogram knyttet til økonomisk kriminalitet. Dette innebærer en differensiering av opplæring der enkelte typer stillinger/områder gis tilpasset opplæring, dilemmatrening mv. Videre anbefaler vi at det utarbeides en skriftlig plan for hvordan BBV skal kommunisere, både internt og eksternt, sitt fokus på forebygging, avdekking og håndtering av økonomisk kriminalitet.

3.5. Ledelsens oppfølging

3.5.1. Sentrale krav/pålegg

Bergen kommunes rammeverk for internkontroll fremhever viktigheten av ledelsens oppfølging for å sikre gjennomføring av handlinger og endringer som er nødvendige for å oppnå god internkontroll.

I forbindelse med dette oppdraget har BDO således kartlagt nærmere hvordan ledelsen i BBV overvåker eksisterende overordnede rutiner for håndtering av risiko for økonomisk kriminalitet og hvordan den arbeider med kontinuerlig forbedring av overordnede rutiner.

3.5.2. Observasjoner

BBV benytter CIM som et kvalitetsstyringssystem. Avvik skal registreres i dette systemet. Nærmeste leder er ansvarlig for å følge opp «sine» avvik, og det er satt begrensninger i hvem som har adgang til å «lukke» avvik i systemet.

Det er etter hva vi har fått opplyst ikke de seneste årene, fra byrådets side, satt fokus på hvordan underliggende avdelinger konkret og spesifikt arbeider med å forebygge, avdekke og håndtere økonomisk kriminalitet. Det sittende byrådet opplyses å ha satt et godt fokus på dette, noe som igjen har ført til en økt bevissthet rundt dette temaet fra BLEDs side. Dette har igjen ført til økt fokus fra BBV. BDO har fått opplyst at hendelser knyttet til dette teamet tas opp jevnlig på ledermøter i BBV for å diskusjon og læring.

Etter det BDO erfarer er det ikke utarbeidet skriftlige rutiner som sikrer slik organisatorisk læring knyttet til økonomisk kriminalitet i BBV.

3.5.3. Anbefalinger

Når tilstrekkelige overordnede prinsipper og rutiner for å forebygge, avdekke og håndtere økonomisk kriminalitet er etablert, bør BBVs ledelse sørge for at det utarbeides planer som sikrer regelmessig overvåking og forbedring av ledelsens arbeid med å håndtere risikobildet. Byrådet bør på hensiktsmessig måte regelmessig sikre at den administrative ledelsen har implementert tilstrekkelige systemer hvor etterlevelsen overvåkes.