

Elverum kontrollutvalg 2019 - 2023

Dato: 22.10.2021 09:00

Sted: Folkvang, Sørskogbygda

Notat:

Eventuelle forfall meldes sekretæren på mobil evt.

på e-post .

Varamedlemmer skal ikke møte uten særskilt innkalling.

<Sted> 14.10.2021

For leder i Elverum kontrollutvalg 2019 - 2023, Ole Kristian Solberg

Saksliste

Møteinnkalling

Møteinnkalling Elverum kontrollutvalg 2019 - 2023 22.10.2021	3
--	---

Saker til behandling

42/21 Sak EI-42/21 Orientering fra kommunedirektør	6
43/21 Sak EI-43/21 Orientering om revisjonsstrategien 2021	19
44/21 Sak EI-44/21 Oppdragsavtale med Revisjon Øst IKS	21
45/21 Sak EI-45/21 Budsjett kontroll- og revisjonsarbeidet 2022	33
46/21 Sak EI-46/21 Referater, orienteringer og diskusjoner	36
47/21 Sak EI-47/21 Forslag til møtekalender 2022	
	38
48/21 Sak EI-48/21 Eventuelt	40
49/21 Sak EI-49/21 Referatsaker	41

MØTEINNKALLING

Elverum kontrollutvalg 2019 - 2023

Dato: 22.10.2021 kl. 09:00
Sted: Folkvang, Sørskogbygda
Arkivsak: 21/00005

SAKSKART		
42/21	21/00039-4	Sak EI-42/21 Orientering fra kommunedirektør
43/21	21/00004-23	Sak EI-43/21 Orientering om revisjonsstrategien 2021
44/21	21/00129-3	Sak EI-44/21 Oppdragsavtale med Revisjon Øst IKS
45/21	21/00031-1	Sak EI-45/21 Budsjett kontroll- og revisjonsarbeidet 2022
46/21	21/00041-9	Sak EI-46/21 Referater, orienteringer og diskusjoner
47/21	21/00038-4	Sak EI-47/21 Forslag til møtekalender 2022
48/21	21/00033-7	Sak EI-48/21 Eventuelt
49/21	21/00041-10	Sak EI-49/21 Referatsaker

, 14.10.2021

Ole Kristian Solberg

INNKALLING TIL MØTE I KONTROLLUTVALGET

Sted:	Folkvang, Sørskogbygda
Tid:	Fredag 22.10.2021 kl. 09.00.
Kontrollutvalgets medlemmer:	Ole Kristian Solberg (SP) – leder Jan Eirik Krey (H) – nestleder Siv Lena Birkheim (H) Rune Rindalsholt (FRP) Britt Weium (A) – møter for Stine H. Sveen
Innkalt varamedlem	
Forfall:	Forfall må meldes så snart som mulig til telefon 95 13 31 87 eller Kristin.moe@gs-iks.no
Ordfører:	Ordfører Lillian Skjærvik
Revisor:	Revisjon Øst IKS v./oppdr.ansv. RR Tommy Pettersen/Rolf Berg, oppdr.ansv.FR Lina Høgås-Olsen/Magnus Michalelsen/Jo Erik Skjeggstad
Kopi av innkallingen sendes:	Kommunedirektør Kristian Trengereid, ordfører Lillian Skjærvik post@rev-ost.no
Kopi av saklisten sendes på e-post til:	Varamedlemmene (til orientering). Varamedlemmene møter ikke uten nærmere innkalling.
Sekretær:	Utvalgssekretær Kristin Moe
Invitert til sak:	Kommunedirektør Kristian Trengereid – sak 42/21 Regnskapsrevisor Revisjon Øst IKS, Berit Bøhn – sak 43/21
Hele saklisten med vedlegg legges på	https://www.konsek-ost.no/kontrollutvalgene/elverum-kommune/ og på kommunens hjemmeside.

Ole Kristian Solberg (*sign.*)
kontrollutvalgets leder

Rena, 14.10.2021
Kristin Moe
utvalgssekretær

- **Godkjenning av innkalling/saksliste**
- **Godkjenning av protokoll fra møte 17.9.21**

Arkivsak-dok. 21/00039-4
Saksbehandler Gunvor Kristin Moe

Saksgang
Elverum kontrollutvalg 2019 - 2023

Møtedato
22.10.2021

SAK EL-42/21 ORIENTERING FRA KOMMUNEDIREKTØR

Forslag til vedtak/innstilling:

Saken legges fram uten forslag til vedtak.

Vedlegg:

Rapport – Arbeidsmiljøkartlegging HBO
Protokoll fra Administrasjonsutvalget 6. oktober

Saksframstilling:

Elverum kommune ved enhetsleder, Anne Stine Lundberg, engasjerte Aktimed Helse til å gjennomføre en kvalitativ arbeidsmiljøundersøkelse for de ansatte ved Hjemmebasert omsorg (HBO), avdeling Nord og Sør.

Undersøkelsens hensikt har vært å identifisere kvaliteter og utfordringer knyttet til organisering og arbeidsmiljø. Det har over tid kommet signaler og tilbakemeldinger til arbeidsgiver om utfordringer av arbeidsmiljømessig karakter blant de ansatte etter omorganisering av HBO i Elverum kommune.

Espen Thorsrud og Elisabeth Grafsrønningen har stått ansvarlig for gjennomføringen av undersøkelsen og utarbeidelse av vedlagte rapport.

Kommunedirektøren er invitert i dagens møte for å orientere om innholdet i rapporten. Denne er også behandlet i Administrasjonsutvalget 6. oktober, protokoll fra det møtet ligger ved saken.

Kontrollutvalget ønsker også en orientering om:

- Den økonomiske situasjonen i kommunen
- Sykefravær

og ellers relevante forhold kontrollutvalget bør være kjent med.

Arbeidsmiljøkartlegging for
Elverum kommune
Hjemmebasert omsorg
Mai-juni 2021

Rapport skrevet av Espen Thorsrud, psykotraumatolog og organisasjonsrådgiver og Elisabeth Grafsrønningen, avdelingsleder og organisasjonsrådgiver ved Aktimed Helse, bedriftshelsetjeneste.

Innhold

Bakgrunnen for undersøkelsen	3
Fremgangsmåte.....	3
Kjennetegn ved samtalene.....	3
Undersøkelsens hovedelementer	3
Avgrensing.....	4
Forhold som vurderes å kunne utløse arbeidsgivers undersøkelsesplikt	4
Egen arbeidssituasjon	5
Arbeidssituasjon.....	5
Omorganisering.....	5
Kvalitetsstandard på leveranse.	5
Arbeidsbelastning.....	6
Sykefravær.....	6
Arbeidsmiljø og fellesskap.....	7
Sosialt og faglig fellesskap og samarbeid	7
Subkulturer.....	7
Ytringsklima; klima for uenighet?.....	7
Ledelse	8
Kommunikasjon og informasjon.....	8
Læring/avvik.....	8
Tilstedeværelse og støttende ledelse.....	8
Vurdering og anbefalinger.....	9
Oppsummering.....	9

Bakgrunnen for undersøkelsen

Elverum kommune ved enhetsleder, Anne Stine Lundberg, engasjerte Aktimed Helse til å gjennomføre en kvalitativ arbeidsmiljøundersøkelse for de ansatte ved Hjemmebasert omsorg (HBO), avdeling Nord og Sør, i Elverum kommune.

Det er Espen Thorsrud og Elisabeth Grafsrønningen som har stått ansvarlig for gjennomføringen av undersøkelsen og utarbeidelse av herværende rapport.

Undersøkelsens hensikt har vært å identifisere kvaliteter og utfordringer i organisering og arbeidsmiljøet. Det har over tid kommet signaler og tilbakemeldinger til arbeidsgiver om utfordringer av arbeidsmiljømessig karakter blant de ansatte etter omorganisering av HBO i Elverum kommune.

Metoden som ble valgt er en såkalt *forundersøkelse*. En forundersøkelse har, foruten å kartlegge arbeidsmiljømessige ressurser og utfordringer, til hensikt å eksplisitt gi deltakerne anledning til å melde ifra dersom de ikke opplever å ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Undersøkelsen har samtidig et fokus på hvilke tiltak som kan iverksettes for å fremme et bedre arbeidsmiljø for de berørte medarbeidere og ledere, og er videre ment å sikre deltakernes mulighet til medvirkning og eierskap til en eventuell oppfølgingsprosess.

Fremgangsmåte

De ansatte har blitt invitert til å delta i gruppeintervju. Totalt har det vært gjennomført 16 gruppeintervjuer a 6-10 personer, et intervju med ledergruppa, et intervju med hovedverneombud, et intervju med hovedtillitsvalgt og et intervju med enhetsleder.

Gruppeintervjuene ble gjennomført på Helsehuset i Elverum med Thorsrud og Grafsrønningen fysisk til stede. Gruppeintervjuenes varighet var 2 timer, og ble gjennomført i uke 19, 20, 22 og 23.

Ansattgruppa i Hjemmebasert omsorg i Elverum kommune er stor, og det er snakk om nærmere 160 ansatte fordelt på assistenter, vikarer, sykepleiere, hjelpepleiere, helsefagarbeidere, nattevakter, studenter, verneombud, tillitsvalgte og ledere i Hjemmebasert omsorg. De ansatte har ulik fartstid og ulikt erfaringsgrunnlag, og de oppfordres i intervjuene til å snakke om sin egen opplevelse i arbeidsmiljøet. Gruppene ble satt sammen fra ledelsen - inndelt i avdeling Nord og Sør.

Alle gruppeintervjuene ble innledet ved at undersøkerne kort informerte om undersøkelsen og mandatet, og det ble gitt rom for oppklarende spørsmål. Deltakerne fikk mulighet til å snakke om egen arbeidssituasjon, arbeidsmiljøet sitt og samarbeid og kommunikasjon med kolleger og ledelse. Intervjuene ble gjennomført etter en semistrukturert intervjuguide, og hadde form av en gruppesamtale. Samtalene krevde ikke særskilte forberedelser fra deltakernes side. Det ble i samtalene oppfordret til å komme med konkrete forslag til tiltak for å styrke/utvikle arbeidsmiljøet.

Kjennetegn ved samtalene

Undersøkerne oppfatter i hovedsak deltakerne som nøytrale eller positive til gjennomføringen av samtalene. Vi opplever at deltakerne bidro konstruktivt og at åpenhetsnivået var godt, dette til tross for noen bekymringer om nettopp dette fra organisasjonen i forkant av undersøkelsen. Vi erfarte tydelige og presise tilbakemeldinger og vurderinger, respondentene snakket for seg selv og sine opplevelser, og konkretiserte bakgrunnen for disse.

Undersøkelsens hovedelementer

Hovedfokus i samtalene var å gi medarbeiderne muligheten til å beskrive egen arbeidssituasjon, samt ressurser og utfordringer i arbeidsmiljøet med henblikk på utvikling og veien videre. Rapportens oppbygging er basert på hovedtrekkene i strukturen for intervjuene, og består av følgende elementer:

- Forhold som vurderes å kunne utløse arbeidsgivers undersøkelsesplikt
- Egen arbeidssituasjon
- Arbeidsmiljø og fellesskap
- Ledelse
- Undersøkernes vurderinger og anbefalinger

Avgrensning

Hensikten med intervjuene var å gi arbeidsgiver en bedre forståelse av arbeidsmiljø og ledelse ved tjenesten. Dette for å kunne vurdere behov for tiltak, og sikre et sunt og godt arbeidsmiljø for alle involverte og god kommunal tjenesteproduksjon. Undersøkelsen kan også sees som et tiltak for å sikre deltakernes mulighet til medvirkning og eierskap til den videre utviklingen av eget arbeidsmiljø.

Undersøkerne har i samtalen fått ulike subjektive beskrivelser av arbeidsmiljøet slik det framstår i dag. Vi er forelagt vurderinger og oppfattelser av ulike hendelser og hendelsesforløp som er ment å belyse forskjellige sider ved arbeidsmiljøet. De fleste av disse hendelsene er ikke gjengitt i rapporten, men utgjør en del av vårt vurderingsgrunnlag. Undersøkerne har med bakgrunn i beskrivelsene forsøkt å trekke ut mer overordnede forhold som beskriver noen av deltakernes opplevelse av arbeidsmiljøet.

Rapporten er skrevet med utgangspunkt i de intervjuedes subjektive opplevelser og vi har ikke undersøkt riktigheten i de påstander som har blitt fremmet. Siden undersøkelsen er en medarbeiderundersøkelse, er ikke enhetsleder og ledergruppa sine vurderinger av arbeidsmiljøet gjengitt i rapporten, men deres vurderinger har utgjort en del av undersøkernes refleksjonsgrunnlag.

Undersøkerne har tilstrebet å ikke beskrive situasjoner eller hendelser som kan true deltakernes anonymitet og undersøkerne har heller ikke oppfattet det som nødvendig for å beskrive relevant dynamikk og kvaliteter ved de intervjuedes oppfattelse av arbeidsmiljøet.

Rapporten er skrevet med henblikk på at den skal kunne anvendes av arbeidsgiver og medarbeidere for å belyse og utdype hvordan de som har deltatt i undersøkelsen oppfatter sitt arbeidsmiljø og arbeidssituasjon. Oppdragsgiver bestemmer hvordan innholdet i rapporten formidles til deltakerne.

Aktimed Helse vurderer at rapporten skal behandles konfidensielt og at arbeidsgiver har ansvar for å ivareta dette. Dersom arbeidsgiver vil gi tilgang for deltakerne til å lese rapporten, tilrådes det at det etableres god lesetilgang på dertil egnet sted. Det er ikke tilrådelig at den kopieres og spres i papirs form eller elektronisk. Dette fordi informasjonen som rapporten bygger på er gitt i en kontekst hvor deltakerne har blitt bedt om å bidra til bedre forståelse og håndtering av eget arbeidsmiljø, ikke til å utlevere miljøet og deres vurderinger til omverden.

Forhold som vurderes å kunne utløse arbeidsgivers undersøkelsesplikt

Respondentene ble stilt åpne spørsmål i intervjuene. Undersøkerne vurderte hele veien om det var ting som kom fram som burde løftes ut av rapporten i henhold til mandatet som var sendt ut på forhånd og gått raskt igjennom i oppstart av intervjuene. Disse skulle av konfidensialitetshensyn ikke omtales i rapporten.

Dette vil typisk kunne dreie seg om forhold som kunne representere et brudd på arbeidsmiljøloven eller sentrale interne føringer, og som ikke allerede er kjent for arbeidsgiver.

Det fremkommer konkrete enkeltbeskrivelser og /eller enkelthendelser som underveis er videreformidlet til enhetsleder Anne Stine Lundberg.

Egen arbeidssituasjon

Arbeidssituasjon

En gjennomgående opplevelse i samtalene er at de ansatte i liten grad opplever HBO som å være ett felles lag som har til hensikt å sikre gode tjenester til pasientene sammen. Flere ansatte forteller om en instrumentell tilnærming der de ansatte "utstyres" med en liste i hånda, og at denne lista beskriver vaktas arbeidsoppgaver. Det er ulik lengde på listene, og man får ulik liste hver dag – noen ganger føles lista veldig lang, og de ansatte opplever en stressfaktor rundt det å "rekke igjennom" lista si. Flere av de ansatte er opptatt av at pasientene generelt er dårligere nå enn tidligere, noe som burde tilsi at tidsestimat pr pasient burde justeres. Flere uttrykker at de lett kan forsinkes i planene pga. alarmer, nøkler og/eller uforutsette hendelser. Flere snakker om at de kanskje ikke er så flinke til å hjelpe hverandre innad i avdelingene, og det blir også satt ord på en opplevelse av at det ikke er en kultur for felles ansvar med å bidra i hverandres lister.

Alarmer blir hyppig omtalt som en stressfaktor og at det er uheldig at en enkelt alarm går til alle ansatte. Dette fører til mye unødvendig frustrasjon, tidsbruk og ansvarspulverisering.

Omorganisering

5 avdelinger ble gjort om til 2 store avdelinger med virkning fra 1.3.2020. Dette innebar fysisk flytting av lokaler, og en stor grad av omstilling for personalet. Kun kort tid etter kom covid-pandemien som skapte ytterligere risikomomenter i forhold til jobbutførelse, samhold, ansvar og tilhørighet.

Flesteparten snakker om hvor lite oversikt de har i jobben sin, dette gjelder oversikt over kolleger og oversikt over pasienter. De vet ikke hvem alle er, og dette oppleves krevende kollegialt. Flere snakker om at de ikke vet hvem som er studenter, hvor lenge studentene har vært der, og synes dette er litt ugreit i forhold til arbeidsmiljøet. Dette vanskeliggjør strategisk kompetansestyring, som fører til at de med spisset kompetanse ikke blir brukt, og at ansatte som er usikre på enkeltoppgaver opplever for stor grad av risiko/ansvar. Flere påpeker også at denne store organiseringen gjør at de mister eierskapet til jobben sin, og dermed tar noe mindre ansvar. Større antall ansatte, og større miljø, oppleves for enkelte til å ha skapt mer utrygghet enn pandemien i seg selv. Flere snakker om at det savnes dokumentasjon i journalene, eller at kvalitetskrav på dokumentasjon ikke er tilfredsstillende, informasjon er fraværende, og summen er en opplevelse av dårligere kontroll og oversikt.

På en annen side er det også flere som snakker varmt om fordelene med å ha flere kolleger, flere å spille på, større kollegialt miljø og mindre sårbarhet når de nå er større avdelinger, men at pandemien har hindret dem å ta ut denne effekten foreløpig.

Kvalitetsstandard på leveranse.

"Jeg har større ansvarsfølelse enn jeg tror arbeidsgiver vil jeg skal ha".

Det er mange ansatte som er opptatt av hva som er rett kvalitet/standard for tjenestene. Undersøkerne legger merke til at det er ulike opplevelser på hva som er riktig kvalitet, eller at dagens leveranse oppleves sprikende iht egne forventninger eller uttalelser i gruppene (eksempler er dokumentasjon, opplæringsnivå for nye, sjekklister for opplæring, hvilke tjenester som vedtaket innebærer, tid til omsorg for pasientene etc.) Så lenge det får leve en ulik oppfatning av hva som er forventet, blir det også en kime til uoverenskomst mellom kollegaer og uklar relasjon til pasient. Det savnes en tydeligere avklaring til hva som er rett standard for jobbutførelsen.

I forlengelse av dette, snakker flere av de ansatte om en opplevd økning av pasienter med psykiske lidelser og rus. Det påpekes fra mange at det er tungt å få hjelp fra instansene i kommunen som har dette som ansvarsområde. Eksempler som nevnes er at det er gjort forsøk på å koble inn psykisk helse, men at dette av organisatoriske grunner ikke lar seg gjøre og at riktig og opplevd tilgjengelig kompetanse ikke kommer kommunens brukere til gode. Særlig gjelder dette en opplevd kompetanse- og ressurskjevhet rundt psykisk helse på natt mellom HBO og psykisk helse rundt enkelte brukere, men at dette avvises. Det oppleves også et vanskelig samarbeid med Tjenestekontoret.

Undersøkerne mener det blir viktig å lande og tydeliggjøre hva som er forventningene til hva HBO faktisk skal gjøre her, og hva som HBO ikke skal gjøre av disse tjenestene. Det kan være nyttig og relevant at det tas tak i samarbeidsmulighetene i grensesnittet mellom HBO og rus- og psykisk helse team i kommunen, slik at kommunens ressurser i større grad oppleves organisert rundt kommunens brukere, ikke ansatte.

Arbeidsbelastning

Gjennomgående gir de ansatte uttrykk for travle dager, og mange også en følelse av kaos. Endringen fra fem små enheter til to store avdelinger oppgis å være noe av årsaken til denne situasjonen. Flesteparten snakker om et høyt arbeidspress, det er mange pasienter som står på de ulike listene, og det meldes om korte tidsvinduer for å gjennomføre pasientbesøk. Stress og høyt arbeidspress meldes fra flertallet i gruppa, dette kombinert med mindre kontroll og mindre oversikt enn tidligere bidrar til å skape mer slitne medarbeidere. Flere påpeker at de bruker mye tid på kjøring, og stiller spørsmål rundt effektiviteten i kjørerutene. Det nevnes at det skal kjøpes inn kart og at det skal gjøres vurderinger rundt dette med reiserutene.

Mange uttrykker bekymring rundt at pasientsikkerheten er blitt dårligere pga. stress og økt belastning. Det meldes om lite tid og opplevd mulighet til rapportering og dokumentasjon, og også lite tid til å lese seg opp på "de anbefalte tre døgn" bakover for å holde oversikt på de ulike pasientene. Flere snakker om egen skyldfølelse for manglende faglig oppdatering og tap av kontroll, og en manglende oversikt på ting som blir videreført og ivaretatt av kolleger. Det nevnes også at det blir "brannsløkking før dokumentasjon", at dette er uheldig både for medarbeidere og pasienter.

Det beskrives at etter hvert som tiden har gått har det verste stresset roet seg noe på dagtid, men at kvelder og helger fortsatt er spesielt krevende for flertallet av de ansatte. Flere nevner spesielt at de gruer seg til sommeren og ferieavviklingen.

"Jeg har det for travelt for å trives selv, og å gjøre en god jobb for pasientene. Spesielt krevende å ikke få opp pasientene om morgenen og at de får medisinen for sent. Jeg sitter med dårlig samvittighet etter jobb, og opplever dette mer krevende nå enn før."

Det som likevel nevnes som fordel etter omorganisering, er at man ikke er alene på dagvakt, og at man dermed er sterkere faglig rustet som gruppe. Det er alltid noen med god erfaring som det er mulig å sparre med på jobb, sier mange. De som forteller dette forteller ofte at de ser denne effekten særlig komme i de siste månedene (mars, april og mai), så de forteller om en bedring i takt med lettelser i pandemirestriksjoner.

Sykefravær

Det er sterk evidens i forskningslitteraturen for at et godt sosialt klima på arbeidsplassen reduserer risikoen for sykefravær, undersøkerne har derfor vært opptatt av fenomenet sykefravær hos HBO.

Det råder en opplevelse blant flere av de ansatte på at sykefraværet nå er høyere enn tidligere, og dette narrative settes i sammenheng med at det er høyere slitasje på enkeltansatte enn før. De ansatte forteller at lederne ikke lengre opplyser hva det reelle sykefraværet er (noe som det ble opplyst om tidligere). I mangel på et reelt tall, undres da medarbeiderne over om tallet er høyere nå enn tidligere. At sykefraværet er høyere, får dermed forbli en sannhet blant flertallet i gruppa. Undersøkerne har ikke lyktes med å finne ut de reelle tallene for fravær, men det oppleves som at narrative til ansattgruppen ikke er samsvarende med det lederne forteller undersøkerne. Det anbefales at lederne har fokus på å gjøre en korrelasjon mellom de ulike oppfatningene.

Det meldes gjentatte ganger i gruppene om medarbeidere som har vært langtidssykmeldt. I disse fraværene har det vært savnet oppfølging fra nærmeste leder i henhold til de formelle stopp-punktene i sykefraværsoppfølgingen, og at for eksempel tiltaksplaner og dialogmøter etter NAVs krav ikke blir gjennomført. Dette er en uheldig praksis som kan sette den sykemeldte i en vanskelig livssituasjon med potensielt unødvendig stressbelastning, forlenget fravær, tap av sykepengere rettigheter med mer som konsekvens. Det er derfor viktig at dette endres og kommer på plass.

Arbeidsmiljø og fellesskap

Sosialt og faglig fellesskap og samarbeid

Ansatgruppen oppgir i hovedsak at de trives godt med sine kolleger, og at de har et greit arbeidsmiljø seg imellom. Det er flere som er spesielt fornøyd med at de nye gruppene har gitt et enda større arbeidsmiljø, og derav flere gode kolleger å møte på jobb, men det er flere som påpeker den uoversiktlige situasjonen og at det er krevende å få en oversikt også over alle kollegene, da spesielt for vikarer/helgeansatte. Det opplyses om få arenaer for å bli kjent/snakke sammen – det har kun vært gjennomført ett personalmøte etter omorganiseringen i mars 2020.

Enkelte opplever savn rundt at de ikke lenger kjenner kollegene sine og at de ikke klarer ta vare på hverandre som tidligere. Dette meldes å skyldes tidspresset og at man blir mer egoistisk i arbeidet sitt. Noen lurer på om flere ikke orker å ta mer ansvar enn å gjøre lista si, og at dette naturlig nok går på bekostning av det psykososiale arbeidsmiljøet.

Flere påpeker at det må være vanskelig å komme som helt ny, ettersom det er så stort og uoversiktlig. Enkelte har opplevd å ikke bli hilst på, og at folk går forbi.

Subkulturer

En hensikt det fortelles om i forhold til bakgrunnen for omorganiseringen, er nettopp dette med at det skulle dannes nye grupper. Det kan for undersøkerne virke som om dette har ført til ulike subkulturer i arbeidsmiljøet. Det fortelles om ulik praksis og ulike måter å gjøre ting på på tvers av disse kulturene. Undersøkernes inntrykk er at de tidlige grupperingene representeres fremdeles som subkulturer, og at disse i stor grad får lov til å leve videre. Dette beskrives i særlig grad i avdeling Sør.

En skal være klar over at det vil alltid finnes subkulturer i en organisasjon. Således trenger det ikke nødvendigvis å være negativt. Men, om enkelte subkulturer hemmer og skygger for den helhetlige organisasjonskulturen bør ledere forsøke å komme til bunns i hvorfor subkulturer har oppstått, og videre forsøke å påvirke subkulturer til å ha kulturtrekk som er i tråd med den ønskede organisasjonskulturen.

Ytringsklima; klima for uenighet?

Underveis i undersøkelsen ble det meldt om en opplevd utfordring knyttet til ytringsklimaet i forhold til å uttale seg om arbeidsmiljøet og hvordan man har det på jobb.

Det kommer klart frem divergens i opplevelse av omorganiseringen, og litt karikert lar de seg dele opp i tre grupper: En gruppe medarbeidere oppleves av undersøkerne som klart negative til prosessen og nåværende resultat, den store majoriteten oppleves som kritisk til prosessen, men oppleves mer nøytrale til resultatet og den siste gruppen medarbeidere oppleves klart positive til både prosess og resultat. Anslagsvis vil disse gruppene representere henholdsvis 10-15%, 65-75% og 5-15%.

Det settes imidlertid ord på fra flere i den store majoriteten (65% gruppen) at det oppleves vanskelig å være nøytrale, eller positive fordi frontene mellom de som er imot endringen og de som er for endringen er såpass store. Flere sier at det ikke oppleves som "lov" å være fornøyd på jobb alle vakter, og at de må sjekke vaktlista før de vet hvilken emosjonell tilstand de kan velge. Flere peker også på en opplevd ekstrabelastning eksternt fra, og særlig en opplevelse av at lokalavisen ensidig har belyst deres arbeidssituasjon fra et negativt ståsted som har ført til at de "må forsvare seg" ovenfor engstelige pasienter, pårørende og privat omgangskrets.

Det oppleves derfor som et skjørt og utrygt ytringsklima, og et område det vil være hensiktsmessig at lederne er tett på.

Flere beskriver imidlertid at dette har blitt noe bedre før sommeren i takt med lettere covid-restriksjoner og at det derfor er viktig med tid til å bli bedre kjent med hverandre.

Ledelse

I en arbeidsmiljøkartlegging inngår også ledelse som en av flere relevante arbeidsmiljøfaktorer å være nysgjerrig på.

Personallederne på både Nord og Sør har et stort lederspenn, med henholdsvis pluss minus 75 og 85 ansatte. Dette kan i seg selv virke som et krevende antall personer å være leder for, og det sier seg selv at det ikke er lett å være tett på i hverdagen i et så stort turnusmiljø.

Flere melder om en økt maktdistanse etter endringen, og at denne oppleves tydeligere nå enn tidligere. Noen påpeker at ledernes administrative fokus overskygger ledelsesfokuset, alt som brenner blir prioritert. *“Vi har mistet lederne våre og fått administratorer”* fortalte en ansatt.

Ledelsen sitter med åpen dør i miljøet, likevel oppleves de ikke som tilgjengelige. Det er tydelig for de ansatte at de har det veldig travelt. Flere påpeker at de ikke får den hjelpen eller støtten de ønsker seg når de ber om det, men at de blir sendt tilbake med ubesvarte spørsmål.

Mange av de ansatte formidler et bilde som gjør at vi undersøkene opplever to leire, en leir er ledelsen og en annen leir er de ansatte. Disse leirene tenderer i liten grad til å spille på samme lag, slik vi oppfatter det.

Kommunikasjon og informasjon

Flere av de ansatte mener at det er for lite kommunikasjon fra ledere til medarbeidere, medarbeidere til ledere og også medarbeidere imellom. Det har siden omorganiseringen blitt gjennomført ett personalmøte, noe som er en markant medgang fra tidligere praksis. Mangelen på møtearenaer er også med på å opprettholde den opplevde avstanden de ansatte kjenner på. De ansatte savner et sted og møtes for å snakke fag, få felles informasjon og også et sted å kjenne på tilhørighet. Det er forståelig at det har vært krevende og få på plass et møteforum i denne pandemisituasjonen, men fraværet av dette møtepunktet har ikke vært heldig i denne perioden. Flere undrer seg over hvorfor ikke digitale møter har vært et alternativ HBO har benyttet under pandemien.

Mange av de ansatte er opptatt av å fortelle om fredagsbrevet som kommer fra ledelsen. Denne e-posten har til hensikt å ivareta nødvendig og viktig informasjon rundt driften. Flesteparten i ansattgruppa omtaler denne e-posten som demotiverende. Det blir en slags fattig kommunikasjonsform som ikke nyanserer tonefall og innhold, i stedet for at det blir opplevd som en nyttig informasjonskanal, blir det opplevd som en streng e-post med til tider hardt budskap. Når undersøkene spør hva lederne tenker om dette, kommer det tydelig fram at det er forskjellige versjoner og oppfattelser.

Læring/avvik

Det fortelles om ulike praksis rundt rapportering av avvik og hendelser. Det sies at det er mye avvik på medisiner, men at det er mye som ikke meldes. Det er ulike grunner til at det ikke meldes; Tidsknapphet, vet ikke hvordan det skal skrives, usikker på om det er vits å bruke tid på noe som ikke blir fulgt opp eller at man rett og slett glemmer det etter endt vakt. Enkelte nevner også at det ikke lønner seg å rapportere om feil, fordi dette kan ende ut i en kollektiv straff for gruppen via fredagsbrevet. Det er ønskelig fra medarbeiderne at det kommer tydelig fram hvordan avvik følges opp, og at man blir tatt inn til en prat med nærmeste leder alene dersom man gjør feil - og da helst i et forbedringsperspektiv og i en veiledende tone.

Tilstedeværelse og støttende ledelse

Som påpekt tidligere i rapporten, er antallet medarbeidere per personalleder så vidt stort at dette alene skaper utfordringer til det å være tett på ansattgruppa. Det er i overkant stor andel administrativt arbeid som krever mye tid fra lederne (lønnsmeldinger, arbeidsavtaler etc.).

Vurdering og anbefalinger

Utgangspunktet for undersøkelsen var å gi oppdragsgiver, arbeidsmiljøet og undersøkerne en best mulig forståelse av arbeidsmiljøets styrker og utfordringer, som en plattform for å jobbe med ledelses- og arbeidsmiljøutvikling.

Det er viktig å minne om at vi kun har deltakernes subjektive versjon å forholde oss til, og at vi ikke har ettergått eller søkt å verifisere påstander som er fremsatt gjennom intervjuene. Gitt at herværende undersøkelse er en medarbeiderundersøkelse er det heller ikke naturlig å innlemme enhetsleders egne vurderinger i denne rapporten. Samtidig vil hennes situasjonsopplevelse spille inn i vårt vurderingsgrunnlag.

Oppsummering

I en så stor populasjon som HBO vil det alltid være mange faktorer som påvirker den opplevde arbeidssituasjonen. Eksempler på slike faktorer er koronapandemien, omorganisering, budsjetter som strammes og store omstillingskrav. Dessuten vil konfliktdynamikk kunne bidra til en selektiv oppmerksomhet der den enkelte legger merke til de forhold som bekrefter ens allerede etablerte syn, og ser bort fra det som ikke stemmer overens med dette. Det kan i sin tur bidra til å forsterke oppfatninger og fremme konflikt.

Det er viktig å være klar over at motstand mot endring ikke nødvendigvis er noe negativt, men kan være viktig for at organisasjonen gjør riktige valg som bidrar til at man lykkes i å realisere organisasjonsmessige mål. Samtidig kan motstand mot endring være destruktiv, for eksempel der grupper kjemper for særinteresser i stedet for å se på virksomhetsrådets interesser. Destruktiv motstand må håndteres for at endringsprosessen skal bli vellykket, og det fremkommer eksempler i gruppene der undertegnede opplever at arbeidsgiver kan, eller burde tatt tak i for også skape et rom for at “det er lov å ha det bra” på jobb. Noen ansatte forteller at de ikke forteller at de er for endringen pga. sanksjonering fra den, og dette kan i seg selv hindre organisasjonen og dens ledere til å samle en betydningsfull koalisjon for endringen.

Likevel sitter undersøkerne med en oppfatning av to sentrale utfordringer:

- Endringsledelse
- Lederspenn

1, Endringsledelse

Det oppleves at en av hovedutfordringene er at driverne for endringen har vært ledere, ikke medarbeidere. Det beskrives av et overveldende flertall en såkalt “top down prosess”, en opplevd mangel på medvirkningsmuligheter fordi konklusjonen var gitt på forhånd.

Arbeidsmiljøforskning viser at for å motivere til endring må det være en tydelig begrunnelse for endring, og gjerne at det ikke finnes noe alternativ til endring. Det fremstår for oss at denne årsaken ikke forelå for de fleste medarbeiderne, og/eller at tidligere organisasjon ikke var opptint og klar for endring før implementering av endringen.

Det påpekes også fra flere en rolleklarhet i opptiningsfasen der arbeidsgiver og fagorganisasjonene ikke oppleves å være i samme prosess. En organisasjon oppleves å iverksette egen evaluering av organiseringen som flere trekker frem som uheldig praksis, da dette bidrar til å hisse opp stemningen. I en endring er det viktig at de formelle partene avklarer roller og forventninger til hverandre, og at dette kommuniseres til de ansatte.

Det at implementeringen av organisasjonsendringen sammenfalt i tid med covid-pandemien har antakeligvis bidratt til den perfekte stormen:

Endringsprosessen kombinert med sosial distansering under covid-19 beskrives å ha ført til lav grad av fellesskapsfølelse i “nye” HBO. Når man ikke møtes og blir kjent, men er fysisk adskilt fra hverandre og har mindre kommunikasjon, er det lite i relasjonen som bidrar til at man utvikler interesse for hverandre som

personer. Det er i forskning tidligere kjent at geografisk avstand medfører også sosial avstand, noe som gjør det vanskeligere å bygge opp tillit mellom leder og ansatt.

2, Lederspenn:

I studien «Leiarspenn og organisering» fra forskningsinstituttet NORCE 2020 undersøkes det hvilken sammenheng det er mellom lederspenn og stabilitet, kompetanse og psykosial tilstand i arbeidsmiljøet. Norge er et av få studier fra Norge der vi har valide tall på lederspenn, og tallene varierer på et gjennomsnitt i kommunal sektor på 56, og hjemmebasert omsorg på 59 ansatte. (Norce 2020)

Det rapporteres fra gruppene at lederspennet i HBO Elverum kommune ligger på henholdsvis 75 og 85 ansatte. Det fremstår svært krevende om i det hele tatt mulig å kjenne til den enkeltes forutsetninger, drive kompetansetiltak, tilrettelegging, oppfølging, sykefraværarbeid, se og være "tett på" for en så stor gruppe.

Det fremkommer i gruppene både fra ledere og medarbeidere et ønske om / å kunne drive mer tid til å strategisk endrings- og utviklingsarbeid og direkte personalledelse, men at de må prioritere dette ned fordi det går for mye tid til administrative oppgaver.

"Jeg føler meg telt og ikke sett" er det flere som har fortalt, og akademisk forskning viser at oppgaveorientert ledelse gir dårligere resultat enn relasjons- og endringsorientert ledelse med tanke på både utføring av arbeidet i seg selv og de ansattes sin jobbtilfredshet. Vår vurdering er at et så stort lederspenn er en viktig driver for dette resultatet, og at kommunen bør utrede muligheter for å øke lederkapasitet. Dette kan gjøres ved å tilføre administrative ressurser og delegasjon, alternativt tenke en tredje avdeling som tilføres personalressurser fra Sør og Nord, slik at lederspenn synker ned mot Norces funn.

Hamar 18.08.2021

Espen Thorsrud

Elisabeth Grafsrønningen



ELVERUM KOMMUNE

ArkivsakID 21/216

Sakspapir

Vår saksbehandler:
Hjørdis Midjord 97022626
Personalstaben

Arbeidsmiljøundersøkelse hbo

Utvalg	Saksnummer	Møtedato
Administrasjonsutvalget	027/21	06.10.2021

Dokumenter vedlagt saken:

AU 061021 Arbeidsmiljøkartlegging Hjemmebasert omsorg mai-juni 2021

AU-027/21 Vedtak:

Administrasjonsutvalget tar saken til orientering.

06.10.2021 Behandling i Administrasjonsutvalget

AU - møtebehandling:

Personalsjef Hjørdis Midjord og Anne Stine Lundberg - enhetsleder hjemmebaserte tjenester orienterte om saken.

Avstemming:

Kommunedirektørens innstilling enstemmig vedtatt.

Kommunedirektørens innstilling

Administrasjonsutvalget tar saken til orientering.

Utredning

Elverum kommune ved enhetsleder, Anne Stine Lundberg, engasjerte Aktimed Helse til å gjennomføre en kvalitativ arbeidsmiljøundersøkelse for de ansatte ved Hjemmebasert omsorg (HBO), avdeling Nord og Sør.

Undersøkelsens hensikt har vært å identifisere kvaliteter og utfordringer knyttet til organisering og arbeidsmiljø. Det har over tid kommet signaler og tilbakemeldinger til arbeidsgiver om utfordringer av arbeidsmiljømessig karakter blant de ansatte etter omorganisering av HBO i Elverum kommune.

Espen Thorsrud og Elisabeth Grafsrønningen har stått ansvarlig for gjennomføringen av undersøkelsen og utarbeidelse av vedlagte rapport.

Anne Stine Lundberg, enhetsleder i HBO orienterer administrasjonsutvalget om innholdet i rapporten.

Arkivsak-dok. 21/00004-23
Saksbehandler Gunvor Kristin Moe

Saksgang
Elverum kontrollutvalg 2019 - 2023

Møtedato
22.10.2021

SAK EL-43/21 ORIENTERING OM REVISJONSSTRATEGIEN 2021

Forslag til vedtak/innstilling:

- Møtet ble lukket under den del av saken som gjaldt presentasjon av vesentlighet, identifiserte risikofaktorer jf. offentlighetsloven § 24 og kommuneloven § 11-5 3. ledd.
- Kontrollutvalget tar orienteringen om revisjonsstrategien for revisjonsåret 2021 til orientering.

Vedlegg:

Ingen

Saksframstilling:

Oppdragsavtalen har informasjon om ressursbruken på de ulike oppdragene i Elverum kommune, denne er relatert til budsjettet for 2021. Oppdragsavtalen inneholder bl.a. en oversikt over tidsbruken til regnskapsrevisjon og **revisjonsstrategien** er en orientering om hva som regnskapsrevisjonen inneholder, dvs. hvilke planer som Revisjon Øst IKS har for revidering av **kommuneregnskapet** i 2020. Revisjonen skal i sitt arbeid følge ulike revisjonsstandarder, og følgende er sagt i revisjonsstandarden (ISA 300) om planlegging:

Planlegging av en revisjon innebærer utarbeidelse av den overordnede revisjonsstrategien for oppdraget samt utarbeidelse av en revisjonsplan. Dekkende planlegging er til nytte for regnskaps-revisjonen på flere måter, og bidrar blant annet til å: (Jf. punkt A1-A3)

- Hjelp revisor med at det i tilstrekkelig grad fokuseres på viktige deler av revisjonen.
- Hjelp revisor med å identifisere og løse eventuelle problemer i rett tid.
- Hjelp revisor med å organisere og styre revisjonsoppdraget slik at det kan utføres på en mål og kostnadseffektiv måte.
- Bidra til å velge medarbeidere til revisjonsoppdraget som har kapabiliteter og kompetanse som er formålstjenlig til å kunne håndtere forventede risikoer, og til å fordele arbeidsoppgaver på en egnet måte.
- Gjøre det lettere å styre og følge opp medarbeiderne på oppdraget, og å gjennomgå arbeidet deres.

Disse planene for 2021 legges først fram nå, fordi revisjonen starter med planleggingen av revisjonshandlinger for inneværende års regnskap (2021) først når foregående år er ferdig (2020). Det blir også lagt fram en interimrapport i det første møte etter nyttår.

Arkivsak-dok. 21/00129-3
Saksbehandler Gunvor Kristin Moe

Saksgang
Elverum kontrollutvalg 2019 - 2023

Møtedato
22.10.2021

SAK EL-44/21 OPPDRAGSAVTALE MED REVISJON ØST IKS

Forslag til vedtak/innstilling:

Oppdragsavtale med Revisjon Øst IKS for 2022 godkjennes under forutsetning av kommunestyrets budsjettvedtak for 2022.

Vedlegg:

Oppdragsavtale for 2022 Elverum kommune
Vedlegg 1 RR kommune

Saksframstilling:

En oppdragsavtale gir informasjon om hvilke tjenester og hvilke ressurser som kontrollutvalget kan forvente å få fra Revisjon Øst IKS i 2022.

Kontrollutvalgets forslag til budsjett for 2022, for kjøp av revisjonstjenester, bygger på denne oppdragsavtalen.

Tjeneste	Timer	Timepris	Kroner
Regnskapsrevisjon			
1 Revisjon av kommunens årsregnskap	1 025	1 050	1 076 250
2 Attestasjoner og revisjonsuttalelser	250	1 050	262 500
3 Revisjon av beboerregnskap	0	1 050	0
4 Veiledning/bistand	35	1 050	36 750
5 Forenklet etterlevelseskontroll	25	1 050	26 250
SUM 1-5	1 335	1 050	1 401 750
Bestilte revisjonstjenester			
6 Bestilte mindre undersøkelser	150	1 050	157 500
7 Forvaltningsrevisjon	400	1 050	420 000
8 Eierskapskontroll	75	1 050	78 750
SUM 6-8	625	1 050	640 625

Annet			
9 Møter i kontrollutvalg og k-styre	75	1 050	78 750
SUM TOTALT	2 035	1 050	2 136 750

OPPDRAAGSAVTALE

MELLOM

KONTROLLUTVALGET

I



ELVERUM KOMMUNE

OG

Revisjon  Øst IKS

2022

Oppdragsavtale med Revisjon Øst IKS

1 GENERELT

Kommunen ivaretar sine lovpålagte revisjonstjenester ved deltakelse i selskapet Revisjon Øst IKS. Revisjon Øst IKS skal yte eierkommunene revisjon i egenregi til selvkost. Det skal inngås oppdragsavtaler mellom oppdragsgiver og selskapets daglige leder.

Kommunestyret har delegert til kontrollutvalget å inngå oppdragsavtale med selskapet.

Kontrollutvalget og Revisjon Øst IKS har felles mål at revisjonstjenestene skal være til konkurransedyktig pris og kvalitet. Revisjon Øst IKS har en uttalt strategi å være kompetent og kundeorientert. Oppdragsansvarlig revisor for både regnskaps- og forvaltningsrevisjon skal oppfylle kravene til utdanning og praksis. Revisjonsteamene skal ha tilfredsstillende kompetanse og være uavhengige.

Regnskapsrevisjon og forvaltningsrevisjon skal gjennomføres i henhold til lov, forskrift og god kommunal revisjonsskikk. Forvaltningsrevisjon skal gjennomføres i henhold til standard for forvaltningsrevisjon, RSK 001. Revisor skal rapportere resultatene av sin revisjon og kontroll til kontrollutvalget jf. pkt. 4.

Revisjon Øst IKS skal delta i landsomfattende prissammenligning, benchmarking. Kontrollutvalget skal orienteres om resultatet av prissammenligningen.

Utvalgets ansvar for tilsyn med revisjonen ivaretas gjennom oppfølging av oppdragsavtalen med vedlegg. Oppdragsavtalen med vedlegg fokuserer på kvalitet og kostnad. Med kvalitet menes blant annet revisors kvalifikasjoner og faglig utførelse, samt kommunikasjon mellom revisor og kontrollutvalg.

2 KONTRAKTSPERIODEN

Oppdragsavtalen inngås for perioden **01.01.22 – 31.12.22**.

Oppdragsavtale for 2023 forhandles høsten 2022.

3 ØKONOMI – BETALING FOR TJENESTER

Nedenfor følger oversikt over aktuelle tjenester med tilhørende stipulert tidsbruk og budsjett:

Avtalen forutsetter kr 1 050 i timesats for 2022 som vedtas av representantskapet i Revisjon Øst IKS.

Tjeneste

Timer

Timepris

Kroner

Oppdragsavtale med Revisjon Øst IKS

Regnskapsrevisjon				
1	Revisjon av kommunens årsregnskap	1 025	1 050	1 076 250
2	Attestasjoner og revisjonsuttalelser	250	1 050	262 500
3	Revisjon av beboerregnskap	0	1 050	0
4	Veiledning/bistand	35	1 050	36 750
5	Forenklet etterlevelseskontroll	25	1 050	26 250
SUM 1-5		1 335	1 050	1 401 750
Bestilte revisjonstjenester				
6	Bestilte mindre undersøkelser	150	1 050	157 500
7	Forvaltningsrevisjon	400	1 050	420 000
8	Eierskapskontroll	75	1 050	78 750
SUM 6-8		625	1 050	640 625
Annet				
9	Møter i kontrollutvalg og k-styre	75	1 050	78 750
SUM TOTALT		2 035	1 050	2 136 750

Kommentarer:

- Tjenestene på linje 1-5 og 9 gjennomføres uten nærmere avtale.
- Tjenestene på linje 6-8 utføres etter særskilt bestilling av kontrollutvalget.
- Det avtales a-konto fakturering hvert kvartal på ¼ av oppdragsavtalte timer.
- Årsavregning sendes kommunen med kopi til kontrollutvalget innen 20. januar påfølgende år.
- Det er knyttet forutsetninger til stipulert tid innenfor revisjon av tjeneste 1 (revisjon av årsregnskapet) og tjeneste 2 (attestasjoner/revisjonsuttalelser):
 - Revisjon av årsregnskapet: Det forutsettes at årsregnskap for kommunen og det konsoliderte årsregnskapet avlegges innen 22/2 og årsberetningen innen 31/3 i samsvar med bokføringsloven, kommuneloven og forskrift om årsregnskap og årsberetning. Sammen med årsregnskapet skal det framlegges underbyggende dokumentasjon som bekrefter kommunens balansetall samt avstemminger av balansen og de sammenhenger som ellers forventes å være i regnskapet. Videre skal skjema for "Lønn og pensjonskostnader" foreligge avstemt mot regnskapet.
 - Attestasjoner/revisjonsuttalelser vedr. kommunens momskompensasjonskrav, spillemiddelregnskaper m.m. forutsettes framlagt for revisor minimum 14 dager før innsendingsfristen. Det skal legges fram nødvendig dokumentasjon i form av talloppsett, regnskapsmateriale og eksemplvis tilsagn, ferdigattester etc. for at revisor skal kunne utføre jobben på en effektiv måte.

4 Dialog mellom revisjonen og kontrollutvalget

Formålet med dialogen mellom revisjonen og kontrollutvalget er at kontrollutvalget får en betryggende sikkerhet for at kommunen har en forsvarlig revisjonsordning.

Innenfor regnskapsrevisjonen skal revisor søke å sikre at kontrollutvalget får en god forståelse av revisjonsmandatet, planlagte og gjennomførte revisjonshandlinger.

Innenfor bestilte revisjonstjenester skal revisor søke å sikre at kontrollutvalget og revisjonen har en lik forventninger til tjenesten, herunder lik forståelse av formålet med, rammene for og forventet nytte av bestillingen. Forvaltningsrevisjonsprosjektene skal gjennomføres i henhold til standard for forvaltningsrevisjon med tilhørende veileder. Revisjonen skal informere om vesentlige endringer i premissene for bestillingene.

Kontrollutvalget utferdiger skriftlige bestillinger til bestilte revisjonstjenester.

5 RAPPORTERING

5.1 Formålet med rapporteringen

Revisjonens rapportering til kontrollutvalget skal sikre at kontrollutvalget får tilstrekkelig informasjon for å kunne påse at;

- Kommunens regnskaper blir revidert på en betryggende måte
- Det føres kontroll med at den økonomiske forvaltningen foregår i samsvar med gjeldende bestemmelser og vedtak
- Det blir gjennomført systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets vedtak og forutsetninger (forvaltningsrevisjon)
- Det føres kontroll med forvaltningen av kommunens interesser i selskaper m.m. (eierskapskontroll)

5.2 Rapportering av revisjonsordningen

Oppdragsansvarlig revisor skal årlig rapportere at han/hun oppfylle krav til uavhengighet.

Revisjon Øst IKS skal rapportere til kontrollutvalget at

- Nye oppdragsansvarlige revisorer oppfyller kravet til utdanning og praksis, samt vandel

5.3 Rapportering av regnskapsrevisjonen

Formålet med rapporteringen er å gi kontrollutvalget en løpende orientering om revisjonsarbeidet som gir dem et tilstrekkelig grunnlag til å vurdere at regnskapet blir revidert på en betryggende måte.

Oppdragsansvarlig revisor for kommunens årsregnskap rapporterer sitt arbeid årlig til kontrollutvalget slik (minimumskrav):

- Plan/revisjonsstrategi (høst)
- Interimsrapport (vinter)
- Årsavslutning (vår)

Oppdragsavtale med Revisjon Øst IKS

Krav og forventninger til innholdet i rapporteringen av regnskapsrevisjonen er utdypet i vedlegg 1.

5.4 Rapportering av bestilte tjenester

Formålet med rapportering av tilleggstjenester, forvaltningsrevisjonsprosjekter og eierskapskontroller er å sikre at kontrollutvalget:

- Får levert de prosjektene som er bestilt
- Prosjektene er i henhold til bestilling
- Gjennomføring og rapportering skjer i henhold til god kommunal revisjonsskikk og etablert og anerkjente standarder på området

Rapportering gjøres hovedsakelig muntlig etter behov i revisjonsprosessen og med skriftlig sluttrapportering med muntlig orientering. Forvaltningsrevisjonsprosjekter skal gjennomføres og rapporteres i henhold til standard for forvaltningsrevisjon RSK 001.

5.5 Økonomirapportering

Revisjon Øst IKS rapporterer til kontrollutvalget 30.06 og en årsrapport pr 31.12.

Rapporteringen gjøres på samme nivå som oppdragsavtalen og oversendes kontrollutvalget senest en måned etter utløp av rapporteringsperioden. Rapporteringene skal begrunne eventuelle vesentlige avvik mellom budsjett og prognose.

Uavhengig av rapporteringen skal Revisjon Øst IKS løpende informere kontrollutvalget om forventet vesentlige avvik fra oppdragsavtalen.

6 ANDRE FORHOLD

Kommunen skal stille hensiktsmessig kontorplass og utstyr til revisors disposisjon når denne er på revisjonsbesøk. Revisor skal gis de nødvendige tilganger til regnskapssystemer og arkiver.

Revisjon Øst IKS skal være medlem av NKRF og er derfor underlagt forbundsbasert kvalitetskontroll. Revisjon Øst IKS skal orientere kontrollutvalget om resultatene av kvalitetskontrollene.

Kontrollutvalget og sekretær skal ta eventuell kritikk av revisor eller revisjonen opp med Revisjon Øst IKS.

7 VEDLEGG TIL AVTALEN

Avtalen har følgende vedlegg:

- Vedlegg 1: Regnskapsrevisjon: Tjenesteleveranser - forventninger og krav

Elverum, den 17.9.2021

Oppdragsavtale med Revisjon Øst IKS

Ole Kristian Solberg
kontrollutvalgsleder
Elverum kommune

Morten Alm Birkelid
daglig leder
Revisjon Øst IKS

Vedlegg til oppdragsavtalen

REGNSKAPSREVISJON

1. REVISJON AV KOMMUNENS ÅRSREGNSKAP

1.1 BESKRIVELSE AV TJENESTER OG LEVERANSER

- Revisjon av regnskapet er en lovpålagt oppgave.
- Revisjonsmandatet er definert ut fra lov, forskrift og god kommunal revisjonsskikk (rettslig standard).
- Utførelse av revisjon etter god kommunal revisjonsskikk er basert på revisors metodikk og skjønn.
- Kapittel 2 i Forskrift om revisjon beskriver revisjonsplikten, revisjonens innhold, revisors plikter og revisjonsberetningen.

Error! Objects cannot be created from editing field codes.

1.2 KRAV OG FORVENTNINGER TIL REVISOR OG REVISJONEN

Formålet med dialogen mellom revisjonen og kontrollutvalget er at kontrollutvalget får en betryggende sikkerhet for at kommunen har en forsvarlig revisjonsordning.

LEVERANSE	HVORDAN	NÅR
Erklæring om uavhengighet	<ul style="list-style-type: none"> • Eget skjema i underskrevet stand 	<ul style="list-style-type: none"> • Innen 01.09.
Revisjonsstrategi	<ul style="list-style-type: none"> • Formål/resultatkrav: Kontrollutvalget får tilstrekkelig informasjon til å vurdere at revisjonen av kommunens årsregnskap er lagt opp på en betryggende måte. • Hovedtrekkene i overordnet revisjonsstrategi legges frem for kontrollutvalget. Hovedtrekkene er overordnet beskrivelse og vurdering av: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Inndeling av kommunen i revisjonsområder ➤ Risiko- og 	<ul style="list-style-type: none"> • Innen 01.09.

Vedlegg 1 til Oppdragsavtale med Revisjon Øst IKS

	<ul style="list-style-type: none"> vesentlighetsvurderinger <ul style="list-style-type: none"> ➤ Metodikk og angrepsvinkel ➤ Risikofaktorer til oppfølging • Vesentlige endringer i aktuelle regelverk og hvordan dette evt. påvirker revisjonsarbeidet. • Grensedragning mellom regnskapsrevisjon og forvaltningsrevisjon innenfor følgende områder: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Intern kontroll ➤ Etterlevelse av sentrale lover/regler (eks. lov om off. anskaffelser) ➤ Etterlevelse av sentrale interne retningslinjer (eks. delegeringsreglement, finansforvaltningsreglement mv.) ➤ Oppfølging av politiske vedtak • Strukturert orientering med muligheter for dialog med kontrollutvalget. 	
Løpende statusrapportering til kontrollutvalget	<ul style="list-style-type: none"> • Formål/resultatkrav: Kontrollutvalget får tilstrekkelig informasjon til å vurdere at revisjonen av kommunens årsregnskap gjennomføres på en betryggende måte. • Statusrapporteringen bør omfatte: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Vesentlige revisjonsaktiviteter og resultatet av disse, herunder status i «Risikofaktorer til oppfølging» ➤ Revisjon av internkontrollen, herunder kartlegging, testing og vurdering av rutiner og prosesser ➤ Oppfølging av evt. nummerert brev ➤ Eventuelle endringer i revisjonsplan/-strategi, herunder endring i risikoforhold ➤ Fremdrift i revisjonsarbeidet ➤ Informasjon om kommunikasjon mellom revisor og kommunen 	<ul style="list-style-type: none"> • Statusrapport i ”kontrollfasen”, dvs. i tidsrommet oktober-april.
Obligatorisk rapportering <ul style="list-style-type: none"> • nummererte brev • innberetning om 	<ul style="list-style-type: none"> • Skriftlig rapportering til kontrollutvalget med kopi til rådmannen, jf. forskrift om revisjon § 5. • Avdekkede feil og mangler med 	<ul style="list-style-type: none"> • Løpende oversending av brev til sekretær som legger frem

Vedlegg 1 til Oppdragsavtale med Revisjon Øst IKS

misligheter	regnskap og rutiner skal søkes avklart med rådmann uten ugrunnet opphold.	brevet i påfølgende møte.
Revisjonsberetning	<ul style="list-style-type: none"> Sendes kommunestyret med kopi til kontrollutvalget. 	Jf. forskrift.
Årsavslutningsbrev til rådmannen	<ul style="list-style-type: none"> Formål: Forbedre dokumentasjon og dialog med administrasjonen etter hvert revisjonsår. Sendes fortrinnsvis ut samtidig med revisjonsberetningen med kopi til kontrollutvalget. 	
Rapportering / oppsummering etter årsavslutningen	<ul style="list-style-type: none"> Formål/resultatkrav: Kontrollutvalget får tilstrekkelig informasjon til å vurdere at revisjonen av kommunens årsregnskap er gjennomført på en betryggende måte. Presentasjon av revisjonsberetningen og totalkonklusjon. Sluttrapporteringen skal omfatte: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Hovedtrekkene i gjennomførte revisjonsaktiviteter og resultatet av disse ➤ Hovedtrekkene i revisjon av internkontrollen ➤ Status for risikofaktorer til oppfølging jf. revisjonsplanen ➤ Oppfølging av nummerert brev ➤ Eventuelle vesentlige endringer i revisjonsplanen ➤ Orientering om kommunikasjon mellom revisor og kommunen 	<ul style="list-style-type: none"> Under behandling av årsregnskapet i kontrollutvalgets møte
Deltakelse i kommunestyret	<ul style="list-style-type: none"> Stiller seg til disposisjon for å svare på spørsmål eventuelt orientere. 	<ul style="list-style-type: none"> I kommunestyret

3.0 ANDRE REGNSKAPSREVISJONSTJENESTER

3.1 KRAV OG FORVENTINGER TIL REVISOR OG REVISJONEN

LEVERANSE	HVORDAN	NÅR
-----------	---------	-----

Vedlegg 1 til Oppdragsavtale med Revisjon Øst IKS

Terminoppgave for momskompensasjon (6 stk årlig)	<ul style="list-style-type: none"> • Avgi revisjonsuttalelse etter ISA 805 og sende inn. • Kopi av revisjonsuttalelsen sendes til rådmannen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Innen fastsatte frister (10.02, 10.04, 10.06, 31.08, 10.10 og 10.12)
Andre revisjonsuttalelser / særattestasjoner	<ul style="list-style-type: none"> • Revisjonsuttalelse etter ISRS 4400 • Kopi av revisjonsuttalelsen sendes til rådmannen 	<ul style="list-style-type: none"> • Innen fastsatt frist
Spillemiddel-regnskap	<ul style="list-style-type: none"> • Revisjonsuttalelse etter ISRS 4400 • Revisjonsuttalelsen sendes tilskudds utbetaler med kopi til rådmannen 	<ul style="list-style-type: none"> • Innen fastsatt frist
Revisjon av beboer- og pasient regnskap	<ul style="list-style-type: none"> • Revisjonsberetning sendes kommunen med kopi til kontrollutvalget 	<ul style="list-style-type: none"> • Sammen med annen statusrapportering
Veiledning og bistand	<ul style="list-style-type: none"> • Kort gjennomgang av gjennomførte vesentlige veiledningsoppgaver 	<ul style="list-style-type: none"> • Sammen med annen statusrapportering

Arkivsak-dok. 21/00031-1
Saksbehandler Gunvor Kristin Moe

Saksgang	Møtedato
Elverum kontrollutvalg 2019 - 2023	22.10.2021

SAK EL-45/21 BUDSJETT KONTROLL- OG REVISJONSARBEIDET 2022

Forslag til vedtak/innstilling:

- Vedlagt budsjett med en ramme på kr 2 712 000,- oversendes kommunestyret som kontrollutvalgets forslag til budsjett for kontroll og revisjonsarbeidet i Elverum kommune 2022.
- Forslaget følger formannskapetets innstilling til kommunestyret vedrørende budsjettet for Elverum kommune 2022.

Vedlegg:

Budsjett - kontrollutvalget

Saksframstilling:

Det er verdt å merke seg kommentarene til forskriften § 2, hvor det står følgende: «**At forslaget skal følge innstillingen betyr også at kommunedirektøren ikke har adgang til å gjøre endringer i dette forslaget underveis i prosessen**».

I henhold til forskrift om kontrollutvalget og revisjon, kapittel 1 § 2, skal kontrollutvalget utarbeide forslag til budsjett for kontrollarbeidet i kommunen eller fylkeskommunen. Dette vil si budsjett for kontrollutvalgets egen virksomhet, for sekretærfunksjonen, forvaltningsrevisjon, eierskapskontroll og regnskapsrevisjonen.

Politisk virksomhet

Det er lagt inn en reduksjon på til sammen kr 57 000,- nå kr 120 000,-.

Regnskapsrevisjon

Budsjettet for Revisjon Øst IKS vedtas av representantskapet i selskapet. I dette budsjettforslaget er timeforslaget i Elverum kommune anslått til å ligge på 1 335. Dette gir et revisjonshonorar på kr 1 401 750,-.

Budsjettet omfatter timeforbruk på områdene:

Revisjon av kommunens årsregnskap 1 025
Attestasjoner og revisjonsuttalelser 250
Veiledning/bistand 35

Forenklet etterlevelseskontroll 25
Møter i kontrollutvalg og kommunestyre 75

Bestilte mindre undersøkelser

Det er lagt inn 150 timer for mindre undersøkelser.

Forvaltningsrevisjon

I oppdragsavtalen med Revisjon Øst IKS er det lagt inn kr 420 000,- til forvaltningsrevisjon, 400 timer.

Det legges fram forslag til valg av forvaltningsrevisjonsprosjekt for kontrollutvalget.

Eierskapskontroll

Det er lagt inn 75 timer for eierskapskontroll.

Sekretariat for kontrollutvalget

Sekretariatet for kontrollutvalgene i Sør-Østerdal ble 1.1.2021 slått sammen med Glåmdal sekretariat IKS, nå Konsek Øst IKS. Dette er et samarbeid mellom Elverum, Engerdal, Stor-Elvdal, Trysil, Åmot, Eidskog, Grue, Kongsvinger, Nord-Odal, Sør Odal, Våler og Åsnes kommuner.

Driftsutgiftene i Konsek Øst IKS har fordelingsnøkkel 40 % etter innbyggertall, mens 60 % er fordelt likt i budsjettsammenheng, men blir avregnet etter medgått tid i etterkant. I budsjettet for 2022 er E kommunes andel kr 455 000,-.

Konklusjon

Forslag for budsjett for kontroll og revisjonsarbeidet i Elverum kommune for 2022:

Politisk virksomhet kr 120 000,-

Regnskapsrevisjon kr 1 401 750,-

Mindre undersøkelser kr 157 500,-

Forvaltningsrevisjon kr 420 000,-

Eierskapskontroll kr 78 750,-

Møter i kontrollutvalg og kommunestyre kr 78 750,-

Sekretariat for kontrollutvalget kr 455 000,-

Budsjett kontrollutvalget 2022	Regnskap 2020	Budsjett 2021	Budsjett 2022
105030 Bilgodtgjøring, avgiftspliktig	0.00	1,000.00	1,000.00
108010 Annen godtgjøring folkevalgte	0.00	60,000.00	0.00
108020 Tapt arbeidsfortjeneste folkevalgte	2,723.00	10,000.00	10,000.00
108030 Møtegodtgjørelse folkevalgte	38,595.00	35,000.00	50,000.00
109900 Arbeidsgiveravgift	5,826.00	18,000.00	10,000.00
110010 Abonnementer	5,515.00	8,000.00	8,000.00
111510 Bevertning	1,983.00	4,000.00	6,000.00
112050 Ikke opplysnpl.utgiftsdekn.	0.00	3,000.00	0.00
115000 Kurs og opplæring	22,236.00	30,000.00	35,000.00
116000 skyss- og kostg.gj.	0.00	5,000.00	0.00
117018 skyss off.transp.m.	0.00	3,000.00	0.00
120008 IKT-utstyr		0.00	0.00
124006 Vedlikehold it-utstyr/progr.vare		0.00	0.00
Sum politisk virksomhet	99,436.60	177,000.00	120,000.00
Regnskapsrevisjon	2,146,887.00	1,409,375.00	1,401,750.00
Forvaltningsrevisjon		410,000.00	420,000.00
Eierskapskontroll		76,875.00	78,750.00
Bestilte mindre undersøkelser		153,750.00	157,500.00
Annet (møter KU og KS)		76,875.00	78,750.00
Sekretariat, Konsek Øst IKS	208,000.00	444,000.00	455,000.00
SUM	2,454,323.60	2,747,875.00	2,711,750.00

Arkivsak-dok. 21/00041-9
Saksbehandler Gunvor Kristin Moe

Saksgang
Elverum kontrollutvalg 2019 - 2023

Møtedato
22.10.2021

SAK EL-46/21 REFERATER, ORIENTERINGER OG DISKUSJONER

Forslag til vedtak/innstilling:

Kontrollutvalget tar referatene og informasjonen til orientering.

Vedlegg:

Ingen

Saksframstilling:

Det ble i kontrollutvalgets «Årsplan kontrollutvalget 2021» vedtatt at kontrollutvalgsmedlemmene skal ha en gjensidig orientering fra de komiteene de skal ha oppmerksomheten rettet mot.

Orienteringer/diskusjoner

▪ Gjensidig orientering fra kontrollutvalgsmedlemmene (**hvert enkelt medlem forbereder en orientering til de øvrige**).

Kontrollutvalget har fordelt oppmerksomheten på de ulike områdene slik:

- o Saker fra formannskapet: Ole Kristian Solberg
- o Saker fra komite for helse og omsorg: Siv Lena Birkheim
- o Saker komite for vekst og utvikling: Rune Rindalsholt
- o Saker fra komite for utdanning: Stine H. Sveen (det blir valgt inn nytt medlem etter Stine i KS 20.10.)
- o Saker fra plan og eiendom: Jan Eirik Krey

Kontrollutvalget tar en gjensidig orientering i hvert møte.

Kontrollutvalgets medlem i kommunestyre eventuelt kontrollutvalgets leder oppfordres til å orientere om sakene i møtet, spesielt kontrollutvalgets saker.

- Eventuelle mediesaker
- Innspill fra kontrollutvalgsmedlemmene, tiltaksplanen og temaer

Arkivsak-dok. 21/00038-4
Saksbehandler Gunvor Kristin Moe

Saksgang
Elverum kontrollutvalg 2019 - 2023

Møtedato
22.10.2021

SAK EL-47/21 FORSLAG TIL MØTEKALENDER 2022

Forslag til vedtak/innstilling:

Møtekalender for 2022 tas til orientering.

Vedlegg:

Møtekalender

Saksframstilling:

Sekretariatet har utarbeidet et forslag til møtekalender for 2022. Denne tas til orientering.

Møteplan kontrollutvalgene 2022

Ved behov kan kontrollutvalgene gjøre endringer i møteplanen eller innkalle til flere møter.

	Jan.	Febr.	Mars	April	Mai ¹	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt. ²	Nov.	Des.
Elverum	28.		11.		20.	2.(17.)			9.	14.	25.	
Engerdal			7.		30.	2.			19.		21.	
Stor-Elvdal		7.	21.		31.	2.			12.		28.	
Trysil		16.			25.	2.(15.)			7.	12.	30.	
Åmot		17.			26.	2.(16.)			8.	13.		1.

1. I disse møtene behandles kommunenes årsregnskap/årsberetning
2. I disse møtene behandles budsjett for kontroll og tilsyn for 2023
3. Felles fagdag [2. juni](#)

Oppdatert 04.10.2021

Arkivsak-dok. 21/00033-7
Saksbehandler Gunvor Kristin Moe

Saksgang
Elverum kontrollutvalg 2019 - 2023

Møtedato
22.10.2021

SAK EL-48/21 EVENTUELT

Forslag til vedtak/innstilling:

Skriv inn forslag til vedtak

Vedlegg:

Ingen

Saksframstilling:

Arkivsak-dok. 21/00041-10
Saksbehandler Gunvor Kristin Moe

Saksgang
Elverum kontrollutvalg 2019 - 2023

Møtedato
22.10.2021

SAK EL-49/21 REFERATSAKER

Forslag til vedtak/innstilling:

Referatsaker tas til orientering.

Vedlegg:

Ingen

Saksframstilling:

1. MHBR IKS – Innkalling til styremøte 20.9.21(vedlegget er den 4.10. sendt ut på mail til medlemmene)