

Møteinnkalling **Representantskap Indre Østfold kommunerevisjon**

Møtested: Askim
Tidspunkt: 27.10.2017 kl. 09:30

Eventuelle forfall meldes til Rita Elnes, telefon 915 85 488,
e-post: ritels@fredrikstad.kommune.no

Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

Til info: IØKR IKS har kun én representant fra hver kommune i sitt representantskap og det er ordfører. Ved forfall kan disse kalle inn vara selv, men enheten skal da ha beskjed.

Rakkestad, 13.10.2017

Reidar Kaabbel
Representantskapsleder

Sakliste

- PS 7/17 Protokoll fra representantskapsmøte 05.05.2017
- PS 8/17 Valg av to representanter til å underskrive protokollen
- PS 9/17 Arbeidsmiljø og varslingsaker
- PS 10/17 Forslag til budsjett 2018 for Indre Østfold Kommunerevisjon IKS
- PS 11/17 Forslag til økonomiplan for Indre Østfold Kommunerevisjon IKS
- PS 12/17 Informasjon
- PS 13/17 Eventuelt

Saksnr.: 2016/8922
Dokumentnr.: 22
Løpenr.: 202869/2017
Klassering: 033
Saksbehandler: Rita Elnes

Møtebok

Behandlet av	Møtedato	Utvalgssaksnr.
Representantskap Indre Østfold kommunerevisjon	27.10.2017	7/17

Protokoll fra representantskapsmøte 05.05.2017

Distriktsrevisors innstilling

Distriktsrevisor anbefaler representantskapet i IØKR IKS å fatte slikt vedtak:

Protokoll fra møtet i representantskapet i IØKR IKS av 05.05.2017 godkjennes.

Rakkestad, 12.10.2017

(sign.)
Rita Elnes
Distriktsrevisor

Sammendrag

*

Vedlegg

- 1 Protokoll fra representantskapsmøte 05.05.2017 - signert forside
- 2 Protokoll fra representantskapsmøte 05.05.2017 - protokoll

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt)

Ingen

Saksopplysninger

Tidligere utsendt protokoll fra møtet den 05.05.2017 i representantskapet i IØKR IKS legges fram for godkjenning.



Møteprotokoll

Representantskap Indre Østfold kommunerevisjon

Møtedato: 05.05.2016
Tidspunkt: fra kl. 09:30 til kl.
Møtested: Marker rådhus
Fra – til saksnr.: 1/17 – 6/17


MEDLEMMER		MØTT	VARAMEDLEMMER	MØTT
Aremark	Geir Aarbu	—	Alf Ulven	—
Askim	Thor Hals	×	Ingolf Paller	
Eidsberg	Erik Unaas	—	Øivind T. Reymert	×
Hobøl	Olav Breivik	—	Håvard Jensen	—
Marker	Kjersti Nilsen	×	Finn Henning Labråten	
Rakkestad	Ellen Solbrække	×	Lars-Kr. Holøs Pettersen	
Rømskog	Thor Håkon Ramberg	×	Turid Dahlum Nilsen	
Skiptvet	Svein Olav Agnalt	×	Anne Grethe Larsen	
Spydeberg	Petter Schou		Knut Espeland	×
Trøgstad	Ole Andre Myhrvold		Tor Melvold	×
Våler	Reidar Kaabbel	×	Karianne Kullerud	

Antall stemmeberettigede fremmøtte 11 av 13.
 (Askim og Eidsberg har 2 stemmer, ref. selskapsavtalen 3.1)

Møtende fra administrasjonen:

Styreleder	Kjell Eivind Solberg
Daglig leder	Rita Elnes
Ansattes representant	Unni Torp


 (Reidar Kaabbel)


 Ellen Solbrække


 Tor Melvold

Sakliste

- PS 1/17 Godkjenning av protokoll fra møte i representantskapet 28.10.2016
- PS 2/17 Valg av to representanter til å underskrive protokollen
- PS 3/17 Årsregnskap 2016 for Indre Østfold Kommunerevisjon IKS
- PS 4/17 Årsberetning 2016 for Indre Østfold Kommunerevisjon IKS
- PS 5/17 Informasjon
- PS 6/17 Eventuelt

**PS 1/17 Godkjenning av protokoll fra møte i representantskapet
28.10.2016**

Distriktsrevisors innstilling

Distriktsrevisor anbefaler representantskapet i IØKR IKS å fatte slikt vedtak:

Protokoll fra møtet i representantskapet i IØKR IKS av 28.10.2016 godkjennes.

Rakkestad, 6.april 2017

(sign.)

Rita Elnes

Distriktsrevisor

Representantskap Indre Østfold kommunerevisjons behandling 05.05.2017:

Ingen spørsmål eller kommentarer til protokoll fra forrige møte. Innstilling enstemmig vedtatt.

**Representantskap Indre Østfold kommunerevisjons vedtak/innstilling
05.05.2017:**

Protokoll fra møtet i representantskapet i IØKR IKS av 28.10.2016 godkjennes.

**PS 2/17 Valg av to representanter til å underskrive protokollen
Distriktsrevisors innstilling**

Distriktsrevisor anbefaler representantskapet i IØKR IKS å fatte slikt vedtak:

Saken legges fram uten innstilling.

Rakkestad, 21.april 2017

(sign.)

Rita Elnes

Distriktsrevisor

Representantskap Indre Østfold kommunerevisjons behandling 05.05.2017:

Representantskapsleder foreslo Ellen Solbrække og Tor Melvold til å underskrive protokollen.
Enstemmig vedtatt.

**Representantskap Indre Østfold kommunerevisjons vedtak/innstilling
05.05.2017:**

Valgte representanter til å underskrive protokollen er Ellen Solbrække og Tor Melvold.

PS 3/17 Årsregnskap 2016 for Indre Østfold Kommunerevisjon IKS Distriktsrevisors innstilling

Distriktsrevisor anbefaler styret i IØKR IKS å fatte slikt vedtak som fremlegges til behandling for representantskapet i IØKR IKS:

1. Det fremlagte regnskapet for 2016 for IØKR IKS fastsettes.
2. Det regnskapsmessige resultat, et mindreforbruk på kr 1 523 624,57 foreslås disponert slik:
Kr 1 523 624,57 avsettes til styrkning av inneværende års driftsbudsjett
3. Investeringsregnskapet for 2016 er avsluttet med et udekket resultat på kr 5 891. Beløpet foreslås dekket av selskapets disposisjonsfond med tilsvarende beløp.
4. Årsregnskapet sendes eierkommunene til orientering.

Rakkestad, 03.02.2017

(sign.)
Rita Elnes
Distriktsrevisor

Styre Indre Østfold kommunerevisjons behandling 14.02.2017:

Styret gjennomgikk regnskapet og diskuterte hvordan mindreforbruket skulle anvendes. Alternativene er tilbakebetaling til eierne, avsetning mot disposisjonsfond eller styrkning av inneværende års budsjett. Styret har siden sak 52/16 ønsket at mindreforbruket i sin helhet skal gå til styrkning av inneværende års budsjett, dette for å lønne vikarer for å hente inn etterslep og for å kunne engasjere Velten.

Til slutt ble det foreslått at kr 600 000 må godkjennes av styret før det kan disponeres til driften, resterende kr 923 624,57 disponeres av fritt av distriktsrevisor.

Styret ønsker en nærmere redegjørelse for pensjon og kapitalkonto på et senere tidspunkt.

Styre Indre Østfold kommunerevisjons vedtak/innstilling 14.02.2017:

Styret i IØKR IKS fattet slikt vedtak som fremlegges til behandling for representantskapet i IØKR IKS:

1. Det fremlagte regnskapet for 2016 for IØKR IKS fastsettes.
2. Det regnskapsmessige resultat, et mindreforbruk på kr 1 523 624,57 foreslås disponert slik:
Kr 1 523 624,57 avsettes til styrkning av inneværende års driftsbudsjett, hvorav kr 600 000 må vedtas av styret før bruk
3. Investeringsregnskapet for 2016 er avsluttet med et udekket resultat på kr 5 891. Beløpet foreslås dekket av selskapets disposisjonsfond med tilsvarende beløp.
4. Årsregnskapet sendes eierkommunene til orientering.

Arbeidsmiljøutvalg Indre Østfold kommunerevisjons behandling 24.04.2017:

Kort gjennomgang av bakgrunn for regnskapstallene fra distriktsrevisor.
Det er behov for vikarer for innhenting av etterslep.

Arbeidsmiljøutvalg Indre Østfold kommunerevisjons vedtak/innstilling 24.04.2017:

Regnskap 2016 for Indre Østfold Kommunerevisjon IKS ble tatt til orientering.

Representantskap Indre Østfold kommunerevisjons behandling 05.05.2017: Innstilling fra styret enstemmig vedtatt.

Representantskap Indre Østfold kommunerevisjons vedtak/innstilling 05.05.2017:

1. Det fremlagte regnskapet for 2016 for IØKR IKS fastsettes.
2. Det regnskapsmessige resultat, et mindreforbruk på kr 1 523 624,57 foreslås disponert slik:
Kr 1 523 624,57 avsettes til styrkning av inneværende års driftsbudsjett, hvorav kr 600 000 må vedtas av styret før bruk
3. Investeringsregnskapet for 2016 er avsluttet med et udekket resultat på kr 5 891.
Beløpet foreslås dekket av selskapets disposisjonsfond med tilsvarende beløp.
4. Årsregnskapet sendes eierkommunene til orientering.

PS 4/17 Årsberetning 2016 for Indre Østfold Kommunerevisjon IKS Distriktsrevisors innstilling

Distriktsrevisor anbefaler styret i IØKR IKS å fatte slikt vedtak, som fremlegges til behandling for representantskapet i IØKR IKS:

1. Utarbeidet årsberetning for IØKR IKS for året 2016 datert 31.01.2017 vedtas.
2. Årsberetningen sendes eierkommunene til orientering.

Rakkestad, 03.02.2017

(sign.)

Rita Elnes
Distriktsrevisor

Styre Indre Østfold kommunerevisjons behandling 14.02.2017:

Styret gjennomgikk forslag til årsberetning og gjorde noen korreksjoner. Styret ønsker ikke fokus i årsberetningen på konkurranseutsetting slik det fremkommer i opprinnelig utkast. Avsnittet om arbeidsmiljø er også omskrevet noe.

Styre Indre Østfold kommunerevisjons vedtak/innstilling 14.02.2017:

Styret i IØKR IKS fattet slikt vedtak som fremlegges til behandling for representantskapet i IØKR IKS:

1. Utarbeidet årsberetning med endringer foretatt i styremøtet for IØKR IKS for året 2016 datert 31.01.2017 vedtas.
2. Årsberetningen sendes eierkommunene til orientering.

Arbeidsmiljøutvalg Indre Østfold kommunerevisjons behandling 24.04.2017:

Ny årsberetning etter styrets behandling ble mottatt på forhånd. Distriktsrevisor informerte om styrets endringer ved gjennomgangen.

Arbeidsmiljøutvalg Indre Østfold kommunerevisjons vedtak/innstilling 24.04.2017:

Årsberetning for 2016 for Indre Østfold kommunerevisjon IKS ble tatt til orientering.

Representantskap Indre Østfold kommunerevisjons behandling 05.05.2017:

Innstilling fra styret enstemmig vedtatt.

Representantskap Indre Østfold kommunerevisjons vedtak/innstilling 05.05.2017:

1. Utarbeidet årsberetning med endringer foretatt i styremøtet for IØKR IKS for året 2016 datert 31.01.2017 vedtas.
2. Årsberetningen sendes eierkommunene til orientering.

PS 5/17 Informasjon
Distriktsrevisors innstilling

Distriktsrevisor anbefaler representantskapet i IØKR IKS å fatte slikt vedtak:

Informasjonen tas til orientering.

Rakkestad, 6.april 2017

(sign.)
Rita Elnes
Distriktsrevisor

Representantskap Indre Østfold kommunerevisjons behandling 05.05.2017:

Representantskapsleder ga ordet til distriktsrevisor som ga kortfattet informasjon om arbeidsmiljø, personal, fremdrift og styrets fokus på selskapets konkurranseevne. Innstillingen enstemmig vedtatt.

Representantskap Indre Østfold kommunerevisjons vedtak/innstilling
05.05.2017:

Informasjonen tas til orientering.

PS 6/17 Eventuelt

Distriktsrevisors innstilling

Distriktsrevisor anbefaler representantskapet i IØKR IKS å fatte slikt vedtak:

Saken legges fram uten innstilling.

Rakkestad, 6.april 2017

(sign.)

Rita Elnes

Distriktsrevisor

Representantskap Indre Østfold kommunerevisjons behandling 05.05.2017:

Ingen saker ble behandlet under Eventuelt.

Representantskap Indre Østfold kommunerevisjons vedtak/innstilling 05.05.2017:

Saksnr.: 2016/8922
Dokumentnr.: 23
Løpenr.: 202927/2017
Klassering: 033
Saksbehandler: Rita Elnes

Møtebok

Behandlet av	Møtedato	Utvalgssaksnr.
Representantskap Indre Østfold kommunerevisjon	27.10.2017	8/17

Valg av to representanter til å underskrive protokollen

Distriktsrevisors innstilling

Distriktsrevisor anbefaler representantskapet i IØKR IKS å fatte slikt vedtak:

Saken legges fram uten innstilling.

Rakkestad, 12.10.2017

(sign.)
Rita Elnes
Distriktsrevisor

Vedlegg

ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt)

Ingen

Saksnr.: 2016/8922
Dokumentnr.: 24
Løpenr.: 202933/2017
Klassering: 033
Saksbehandler: Rita Elnes

Møtebok

Behandlet av	Møtedato	Utvalgssaksnr.
Representantskap Indre Østfold kommunerevisjon	27.10.2017	9/17

Arbeidsmiljø og varslingsaker

Distriktsrevisors innstilling

Distriktsrevisor anbefaler representantskapet i IØKR IKS å fatte slikt vedtak:

Informasjonen tas til orientering.

Rakkestad, 12.10.2017

(sign.)
Rita Elnes
Distriktsrevisor

Vedlegg

- Arbeidsmiljø og varslingsaker - statusrapport Velten januar 2017
- Arbeidsmiljø og varslingsaker - rapport fra ansatte og ledere feb 2017
- Arbeidsmiljø og varslingsaker - medarbeiderundersøkelse mai 2017
- Arbeidsmiljø og varslingsaker - presentasjon 29.09.2017

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt)

Ingen

Saksopplysninger

Nytt styre i IØKR ble valgt på representantskapets møte 15.06.2016. Det nye styret hadde sitt første møte 28.06.2016 hvor representantskapets leder deltok og redegjorde for situasjonen. I dette møtet hadde styret en presentasjon av Teamwork Organisasjonsutvikling AS representert ved Johan Velten. Kontrakt ble inngått samme dag og allerede dagen etter var arbeidet i gang fra Velten sin side. Dagen ble brukt til samtaler med alle ansatte og en felles oppsummering på slutten av dagen.

Prosessen videre har bestått i samlinger med samtlige ansatte, herunder ansatte i Indre Østfold Kontrollutvalgssekretariat IKS, og samlinger med ledergruppen. Statusrapport fra Velten i januar(vedlagt) viser en oppsummering i forhold til hva som har vært gjort og tenkt vei videre. Ansatte og ledere hadde laget en samlet rapport som ble presentert i styremøtet 14.02.2017. I etterkant har det vært gjennomført en medarbeiderundersøkelse som viste god bevegelse, og store forbedringer på flere områder, områder som bør forbedres, samt områder som befinner seg i målsjiktet.

Siste samling med Velten ble gjennomført i september 2017, hvor resultatene fra undersøkelsen ble gjennomgått. Lysbildene som ble presentert/utarbeidet er vedlagt.

Samlet har selskapet fått bistand fra Teamwork for kr 172 751. I tillegg er det brukt midler til leie av lokaler, bevertning og det har medgått mange arbeidstimer for alle ansatte til prosessen.

Styret har fulgt prosessen hele veien, og saken har vært egen fast sak på samtlige styremøter i perioden og har således vært til behandling 23.08.2016, 27.09.2016, 18.10.2016, 22.11.2016, 20.12.2016, 14.02.2017, 06.06.2017, 29.08.2017 og nå sist 09.10.2017.

Styret har i siste styremøte den 09.10.2017 besluttet å avslutte varslings sakene, og brev vil bli sendt til alle berørte parter. Dette ligger som vedlegg til denne saken. Styret vil fortsette å ha fokus på arbeidsmiljøet i selskapet.

Følgende vedtak er gjort i sak 28/17:

Styret avslutter varslings sakene i selskapet og sender et brev til alle berørte.

Videre vil styret fortsatt ha fokus på arbeidsmiljøet i selskapet.

Overføring av personalansvar til fagledere, med eventuell økonomisk kompensasjon, tas opp som egen sak på neste styremøte.

Styreleder og daglig leder vil kunne besvare eventuelle spørsmål i møtet. I tillegg vil ansattes representant til styret være tilstede.

Vurdering

Distriktsrevisor vurderer at prosessen med Velten har vært positiv for selskapet samlet sett. Det har vært god bevegelse, og det var avgjørende at prosessen ble startet så tidlig som den gjorde. Situasjonen nå er mye bedre, selskapet har fortsatt enkelte forbedringsområder og vil strebe etter å finne gode løsninger på disse i fellesskap.

Fokus nå er på å holde god kvalitet på tjenestene, samt leveringsdyktighet på avtalte tjenester. 2016 var et ekstraordinært år, med lav effektivitet blant annet grunnet stort sykefravær, og medførte at selskapet fikk stort etterslep på avtalte tjenester. Det er tatt grep for å hente inn igjen dette, ved å sette inn vikarer og bemanne vakante stillinger, samt nye arbeidsmetoder. Det vil likevel være slik at 2018 også vil være et år som preges av situasjonen selskapet har stått i, og hvor det må fortsatt jobbes med å komme ajour med avtalte tjenester. Det vil derfor være behov for å holde trykket på effektivitet oppe, samt å forlenge eksisterende vikarer.

Samspill IØKR

Statusrapport, januar 2017

tw TEAMWORK

Tilbakeblikk på aktiviteter

1. Utviklingsprosessen startet med individuelle samtaler med alle ansatte, samt leder for sekretariatet, rett før sommerferien. Alle hadde det vondt og det var åpenbart at det var lederne som var blitt utsatt for den største psykologiske belastningen.

Problembeskrivelsen vi kom fram til i disse samtalen var følgende:

Problem

- Maktspråk, maktkamper, formalisme
- Manglende vilje til å forstå hverandre
 - Og vilje til å komme hverandre i møte
- Problemer med hverandres stil
 - Flere savner det andre savner hos dem

Hovedtemaer

- Fravær av tillit – begge veier
 - Faglig tillit (begrunnet eller ubegrunnet)
 - Tillit til andres gode intensjoner
- Sterke og samtidig skjøre personligheter
- Kommunikasjon
 - Mangelfullt alle veier, maktspråk og fortelser
 - Kilde til misforståelser, tolking, rykter, sladder
 - Manglende lydhørhet overfor andres syn
- Tilbakemeldinger
 - Både et savn, og unødvendig tøffe meldinger
- Behov for ledelse (men er det ønsket?)

Lederskap

- Opplevs som for lite lydhøre
- Krevende og omsorgsfulle
- LG opplevs som en blokk
 - Medarbeidersamtale, to-mot-en

Medarbeiderskap

- Varierende innsatsvilje
 - For mye kos og kaffeslabberas
 - Mer opptatt av rettigheter enn plikter
- Ujevn faglig kvalitet
 - Tar ikke ansvar for leveransen

2. Etter ferien startet vi prosessen med en ledersamling den 17.8.2016 med bearbeiding av de innspillene som var gitt i de individuelle samtaler og drøfting av hvordan lederne kunne finne en vei videre, både individuelt og som gruppe. I dette møtet forberedte vi medarbeidersamlingen, med vekt på åpenhet som grunnlag for å finne veien videre sammen.

3. Samtlige medarbeidere og ledere benyttet WEB-verktøyet AnSvar til å gi tilbakemelding til hverandre på hva man ser som en styrke og hva som evt. kan utvikles. Denne feedback lastet de ned fra WEB på forhånd, som individuelle forberedelser til medarbeidersamling.

4. Medarbeidersamling 22.8. 2016 med grundig drøfting av hvordan så mange voksne, fornuftige mennesker kunne rote til relasjonene så grundig, at det førte til en nærmest uutholdelig arbeidsmiljø og en god del sykefravær. Deretter delte medarbeiderne med hverandre den feedback de hadde fått av kollegaene. Samlingen munnet ut i noen enkle tiltak, av type hilse på hverandre om morgen, vise hverandre alminnelig høflighet, bruke lunsjen til å skape relasjoner. Alt svært enkle ting. Behovet for å snakke om noe så enkelt, belyser hvor vanskelig relasjonen var blitt.

5. Skjema-basert kartlegging av arbeidsmiljøet med LedMed-verktøyet for å få frem tallfestet informasjon om situasjonen, som kan være et referansepunkt ved ny måling for å se effekten av arbeidet. Kartleggingen ble gjennomført i begynnelsen av september. Totalindeksen fra denne kartleggingen var 57. Vanlig totalindeks er 70. Ikke overraskende viste kartleggingen tre sentrale problemområder: *manglende åpenhet, lavt engasjement og mangelfullt samarbeid leder/medarbeider*. Dette visste vi fra før, men med denne kartleggingen har vi et referansepunkt for fremtidig kontrollmåling. Forunderlig nok, var det rimelig bra skår på lederskap, til tross for at misnøye med leder var starten på det hele.

6. Ledersamling 26.9. 2016 med basis i LedMed-kartleggingen og forberedelser av medarbeidersamlingen påfølgende uke. Lederne helsetilstand var også en del av programmet; hvordan gjenvinne balansen, få tilbake kreftene og få til en mer fornuftig delegering og ansvarsdeling.

tw TEAMWORK

7. Samling med alle ansatte 30.9. 2016, fortsatt med basis i LedMed-kartleggingen. De fleste rapporterte om betydelig endring i relasjoner og samspill. I en del situasjoner kunne det oppleves som påtatt og kunstig, men det var enighet om at det var et viktig skritt på veien til å skape en ny kultur.

8. Ledermøte 7.12. med basis i personlighetsverktøyet 4 Temperamenter. Dette er et selvinnsikt- og teamutviklingsverktøy med forankring i positiv psykologi. Dette dannet grunnlag for uformelle samtaler om hvordan lederne individuelle egenskaper best kunne komme til sin rett. Det ble også lagt stor vekt på behovet for hvile. For lederne har arbeidsmengden og intensiteten i hverdagen vært større enn hva som er sunt på lang sikt. Overføring av større ansvar fra faglederne til medarbeiderne er avgjørende for at det skal bli mulig for toppleder å delegerer til faglederne.

9. Samling med alle ansatte 9.1.2017, med basis i 4 Temperamenter. Dette var en teamutviklingsprosess som sammen med tidligere tiltak danner et godt grunnlag for utvikling av individuell medarbeiderfilosofi; *Hvem har jeg lyst til å være på denne arbeidsplassen? Hva brenner jeg for? Hva har jeg lyst til å slutte med?* Disse spørsmålene skal de reflektere over, slik at de kan ha noen svar på dette før sommeren.

I dette møtet ble det også drøftet prinsipper for lønnsreguleringer. De grunnleggende ved vurderingen skal være medarbeidernes innsats i året som har gått, hva de har tatt ansvar for, og hvordan leveransen har vært. Samtidig var det enighet om at enkeltes innsats kan være av stor betydning for hvordan andre lykkes med sin leveranse, uten at det er direkte målbart eller sporbart. Det er også enighet om at den potten som er til fordeling er så liten, at tilleggene nærmest blir av symbolsk art. Det blir en bekreftelse på at man er sett og blir verdsatt. Dermed kan de tilbakemeldingene som gis, være av større betydning for den enkeltes trivsel, enn selve lønnsjusteringen. En konklusjon på dette blir at lederne bør avsette tid til ledelse, blant annet ved å gi tilbakemeldinger til medarbeiderne i årets løp. Årets prinsipp med en flat %-vis fordeling er grei nok.

I tillegg til samlingene har det vært individuelle samtaler, både med leder og enkelte medarbeidere, for å løse opp i spesielle situasjoner og for å gi mer direkte personlig input.

Veien videre

Virksomhetens egenart, med lite målbare resultater, tilrettelegger for ineffektivitet. Effektivitet blir i stor grad et spørsmål om individuell arbeidsmoral og profesjonalitet. Det er fortsatt behov for å jobbe med effektivitet, medarbeideransvar og aksept for arbeidsgivers styringsrett.

Engasjement og aktiv deltakelse i møter er også et tema. Møter i medarbeidergruppen blir ofte tunge og energiløse, med liten deltakelse fra medarbeidernes side. Først når møtet er hevet blir det liv i folket og frisk meningsutveksling. Dette er en del av den ukulturen som har vokst fram gjennom det siste året, og som det tar tid å snu. Det er en underlig kombinasjon av underdanighet og opposisjon overfor ledere.

På grunn av at lederne er så sliten, har det også vært vanskelig å gå i dybden på temaer som handler om lederskap. Bemanningen er ikke ideell (hvilket den nærmest aldri er i noen virksomhet) og lederskap handler om å skape så gode resultater som mulig, med den bemanningen vi faktisk har. Samt å utnytte mulighetene for fornyelse ved naturlig avgang.

Det er både lederne og undertegnede vurdering at vi har kommet til et punkt hvor det er naturlig at prosessen går videre ved egen kraft, basert på det som er gjort og de nye tanker som er tenkt, både hos ledere og medarbeidere.

Et naturlig neste planlagte tiltak kan være å gjøre en ny LedMed-undersøkelse i mai, som kan danne grunnlag for et oppfølgingsmøte før sommerferien 2017. Dette vil også gi styret innsyn i hvordan utviklingen har vært i løpet av prosessen.

I mellomtiden vil jeg være tilgjengelig for samtaler og prosesser, basert på Ritas behov og ønsker.

Prisrammer

Som meddelt i notat datert 28.6.2016 er dette vår prisstruktur:

Samtaler kr. 10.000 pr. dag, og gruppeprosesser kr. 15.000 pr. dag, inklusive forberedelser.

WEB-verktøy i prosessen kr. 800 pr. deltaker pr. verktøy. (AnSvar, LedMed, 4 Temperamenter)

Alle priser er eksklusive MVA.

Reisetid debiteres ikke.

Oslo, 19. januar 2017



Johan Velten

Rapport ang arbeidsmiljø og varslingssaker

Bakgrunn:

Styret i IØKR IKS hadde møte 20.12.16. Styret ønsket da å vurdere hvorvidt selskapet trenger profesjonell hjelp og kompetanse utenfra, for å friskmeldes fra utfordringene knyttet til varslingssaker og arbeidsmiljø. Man ønsket at de ansatte og ledelse ga en rapport i forhold til hva de mente om situasjonen.

Distriktsrevisor orienterte om styrets bestilling av en slik rapport i kontormøte hvor alle ansatte var innkalt. Man kom da fram til at det skulle settes ned en arbeidsgruppe(AU) som skulle jobbe med en slik rapport. I AU ble det bestemt at det skulle være to representanter fra de ansatte, ansattes representant i styret, og vara, og fra ledelsen to representanter; distriktsrevisor og fagansvarlig forvaltningsrevisor.

Det ble tidlig klart at man ønsket å presentere en samlet rapport, men at det heller kunne komme fram i denne dersom det var flere meninger omkring et tema.

AU hadde møte 17.januar. Representantene for de ansatte hadde i forkant av møtet hatt enkeltsamtaler med de ansatte, unntatt lederne.

Innspillene fra de ansatte ble drøftet, og redegjort for. Det kom innspill om at noen ønsket å fortsette med Velten, andre syntes det var greit med en pause, men at det var ønskelig at man kunne hente han inn igjen raskt dersom det ble behov for hans bistand. Flere mente at det kunne være aktuelt med en oppsummering i forkant av sommeren, da det har gått ett år fra Velten ble engasjert.

AU var enige om at det alltid vil være noe uenigheter, og at alle ansatte må ha forståelse for arbeidspresset lederne står i, samt at lederne også kan ta feil beslutninger og må kunne få aksept for dette. Det kan også være en beslutning som tilsynelatende er klart best, men som viser seg i ettertid å være mindre heldig.

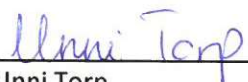
Dersom man skal fortsette arbeidet sammen med Velten, er det noen ansatte som ønsker at sekretariatet fristilles fra dette.

Det er viktig for ansatte og lederne at det er klare stillingsbeskrivelser og –instrukser. Det skal gå klart frem av disse dokumentene hvilke kriterier man blir målt på. I tillegg trengs det en revidering av interne retningslinjer og –reglementer. Det også viktig at vi tenker på hva eierne/våre arbeidsgivere ønsker at vi gjør i tvilstilfeller. Det være seg velferdspremisjoner med/uten lønn i forhold til begravelser/legebesøk og lignende. Det vil være viktig å se på og synliggjøre for ansatte hvilke fordeler vi har, og omfanget av disse. Det har vært flere tilfeller på at det har vært gjort sammenligner opp mot fordeler andre arbeidssteder, uten at man er klar over hva man har hos IØKR IKS.

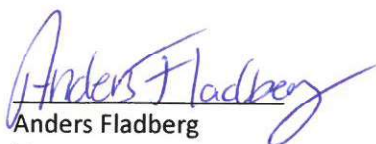
Selskapet og samtlige ansatte må fortsette å jobbe med å bygge opp tillit. Det har vært manglende tillit begge veier, og det er viktig at dette repareres raskest mulig, og ikke minst opprettholdes. Informasjon, begge veier, er særdeles viktig for å bygge tillit.

De ansatte forstår og ser at lederne, uten unntak, jobber for å styrke selskapet og bevare arbeidsplassene våre på lang sikt. Alle ansatte, både medarbeidere og ledere, ønsker å trygge alle arbeidsplassene. Det vil ikke være den beste løsningen på kort sikt som blir foretrukket, men at man har et langt perspektiv på de beslutninger som tas. Dette betyr at man må ha sterkt fokus på effektivitet, arbeidsmetoder, delegering, medarbeideransvar og arbeidsgivers styringsrett.

AU konkluderte til slutt med at alle er enige om at det er mye bedre arbeidsmiljø nå, sammenlignet med vinteren/våren i fjor. Det er bedre kommunikasjon og relasjoner, men vi må hele tiden ha fokus på å skape og bevare et godt miljø. Videre må vi jobbe med å bygge og bevare tillit, være klar over at vi er forskjellige personer med ulike kvaliteter, men at vi må respektere hverandre og ulikhetene. Alle parter må være lydhøre, og ingen ønsker å være slemme, men må tenke på det beste for selskapet på lang sikt, for å trygge våre arbeidsplasser for fremtiden. Vi må også akseptere at vi til tider er uenige, men må være lojale ovenfor selskapet.



Unni Torp
Ansattes representant



Anders Fladberg
Vara – ansattes representant



Anita Rønningen
Fagansvarlig forvaltningsrevisor



Rita Elnes
Distriktsrevisor



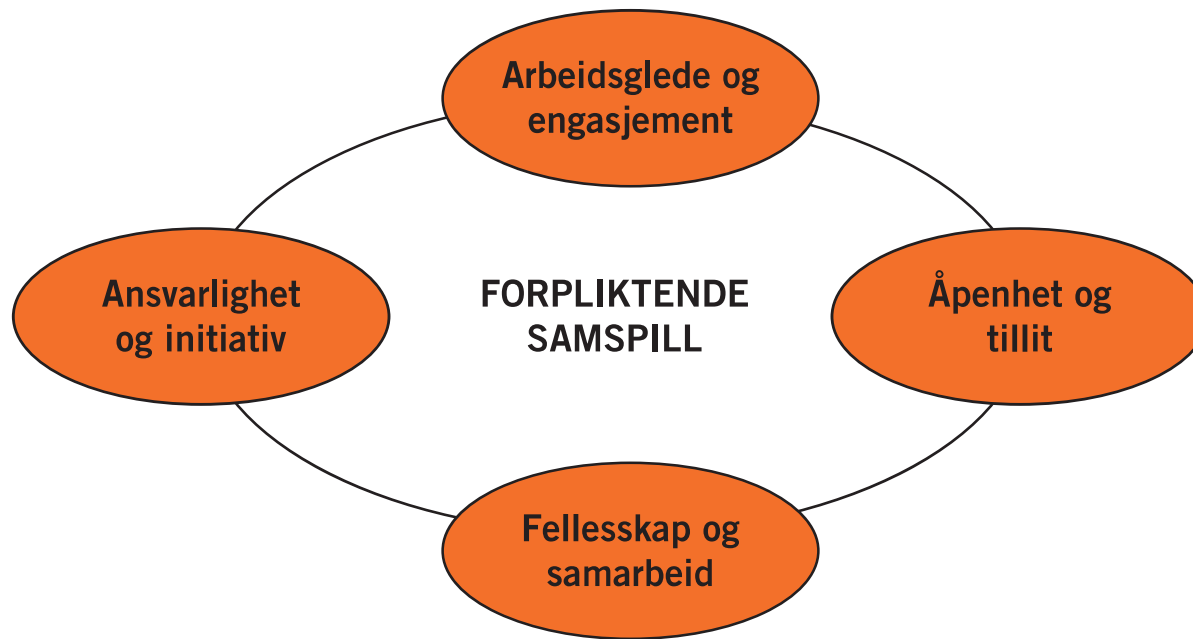
IØKR 2017
Antall svar: 13
Svarprosent: 100%



LedMed 2017

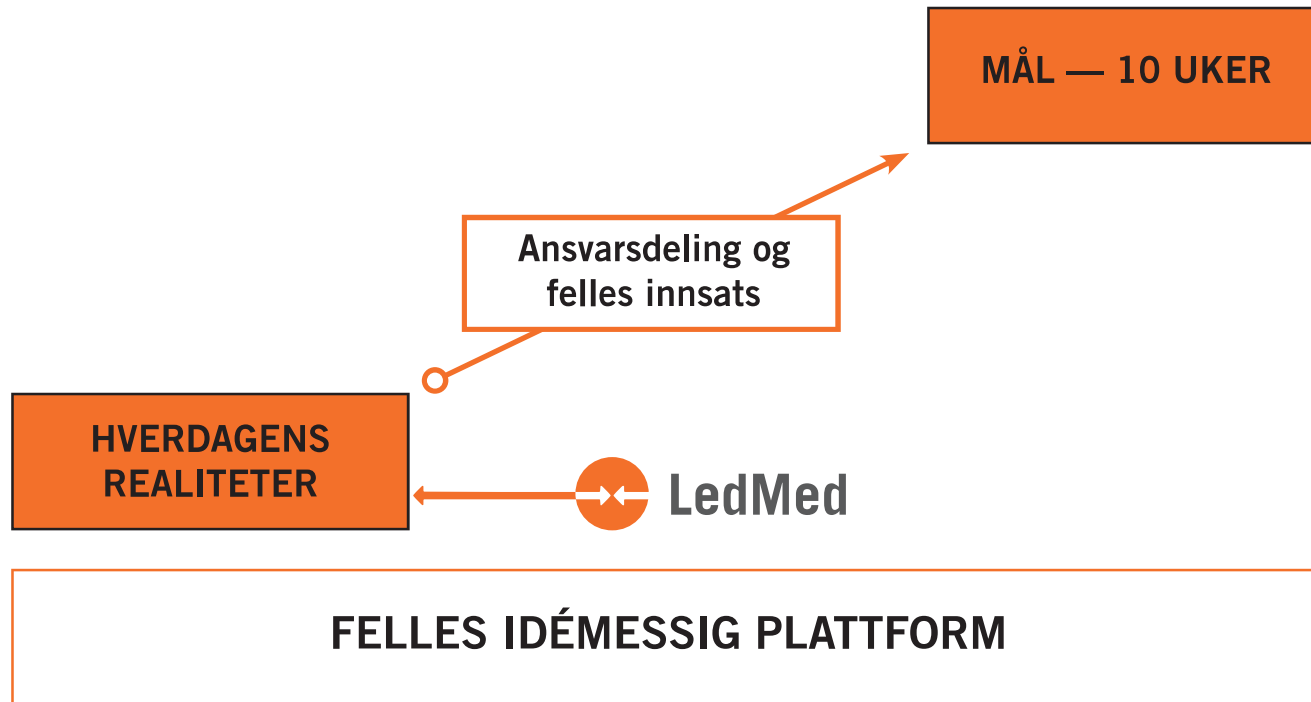
KARTLEGGINGSMODELL

Utvikling av medarbeiderskap



FAKTABASERT UTVIKLING

Forpliktende samspill i praksis



TOLKING AV RESULTATENE

- Dette er primært et samtaleverktøy
Et faktagrunnlag for å snakke om utviklingsbehov

- Hvordan forstå tallene

Over 80: Ekstremt fornøyd – intet ønske om utvikling
60-80 : Mange er fornøyd, enkelte ønsker utvikling
50-60: Tydelig ønske om utvikling fra flere personer
40-50: Sterkt ønske om utvikling hos mange personer
Under 40: De fleste har et sterkt ønske om utvikling

- Skår under 30 vises ikke i grafene

Nærmest alle føler det er behov for utvikling og dette bør prioriteres

NORMALE UTVIKLINGSFASER

Hvilken fase er vår avdeling i nå?



LEDMED – VÆRE MED Å LEDE

- ⊕ **Prioritering og konkretisering**
Hva er viktigst og hva betyr det i praksis?
– Et fåtall punkter, maks tre
- ⊕ **Delt ansvar – gjerne tre personer pr. tema**
 - Hva har du lyst til å være med og ta ansvar for
 - Gjerne saker du har snakket mye med kollegaer om
 - Observere situasjoner som kunne vært håndtert annerledes eller utnyttet bedre
 - Bringe dette inn i gruppen for åpne samtaler
- ⊕ **Oppfølging med involvering av alle**

ARBEIDSGLEDE OG ENGASJEMENT

Arbeidsglede og engasjement total

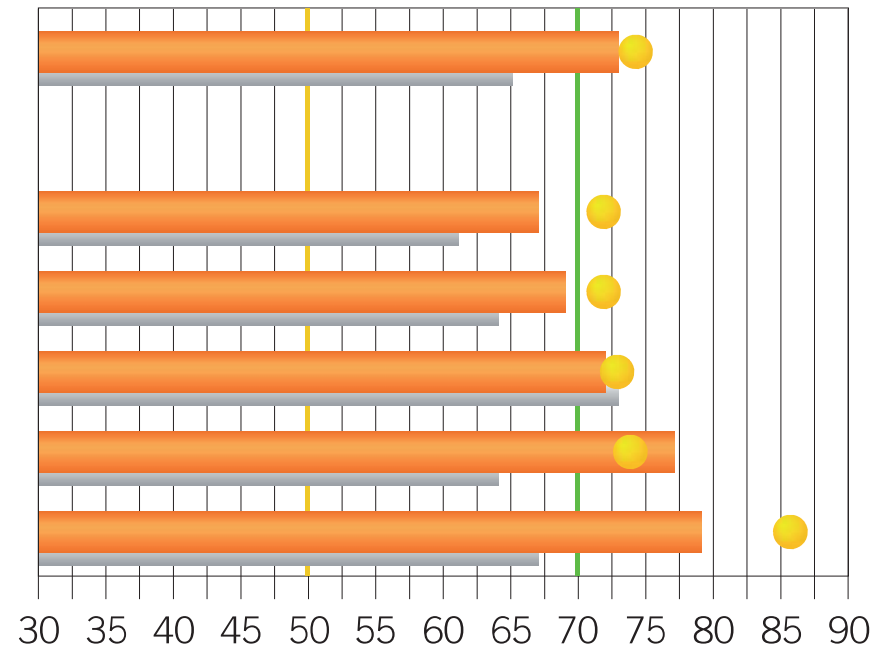
Jeg gleder meg til å gå på jobben (1)

Føles godt å satse ekstra krefter (2)

Utfordrende og engasjerende jobb (3)

Får brukt seg selv og det man kan (4)

Opplevelse av å gjøre en viktig jobb (5)



IØKR 2017 
Forrige måling 
LedMed Referanse 

ÅPENHET OG TILLIT

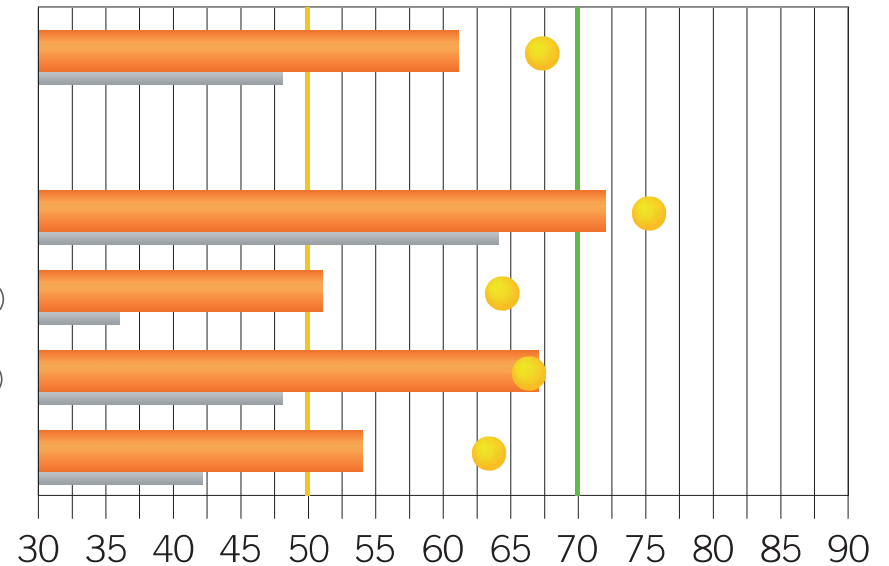
Åpenhet og tillit total

Følelse av å bli verdsatt og respektert (6)

Åpenhet for konstruktiv kritikk i avdelingen (7)

Oppriktig og vennlig tone kollegaene imellom (8)

Forsøker å gjøre noe med konflikter (9)



IØKR 2017 
Forrige måling 
LedMed Referanse 

FELLESSKAP OG SAMARBEID

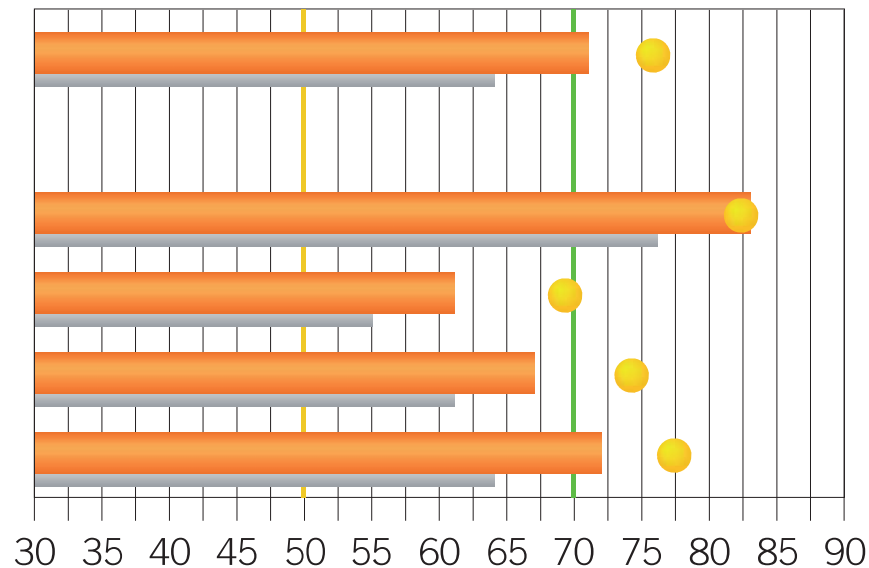
Felleskap og samarbeid total

Imøtekommende kolleger (10)

Utnytter kunnskap og arbeidskapasitet (11)

Kollegaene stiller opp for hverandre (12)

Tilhørighet og stolthet over arbeidsplassen (13)



IØKR 2017 
Forrige måling 
LedMed Referanse 

ANSVARLIGHET OG HANDLINGSEVNE

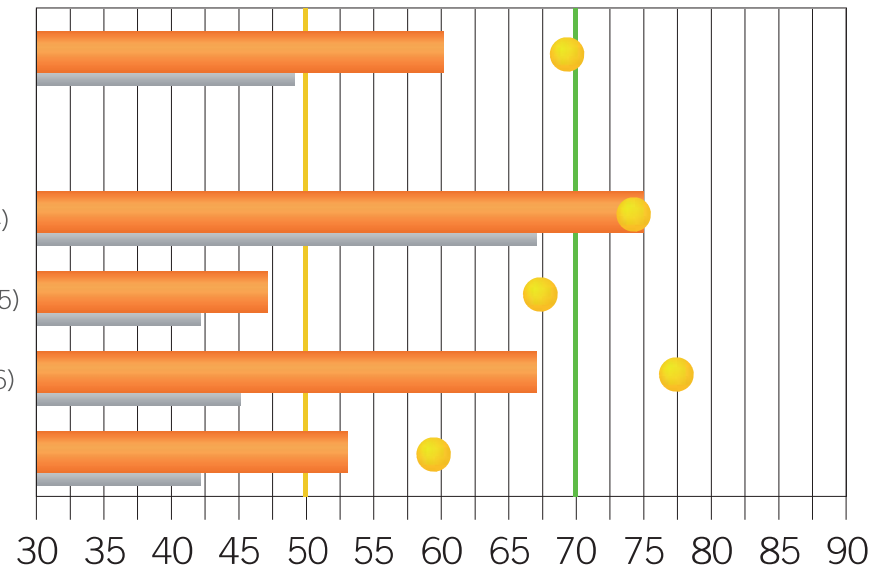
Ansvarlighet og handlingsevne total

Profesjonell og ansvarsbevisst arbeidsgruppe (14)

Engasjement for mer effektive arbeidsmetoder (15)

Helhjertet innsats for å skape gode resultater (16)

Ideer til forbedringer blir satt i verk i praksis (17)



IØKR 2017 
Forrige måling 
LedMed Referanse 

FORPLIKTENDE SAMSPILL

Forpliktende samspill total

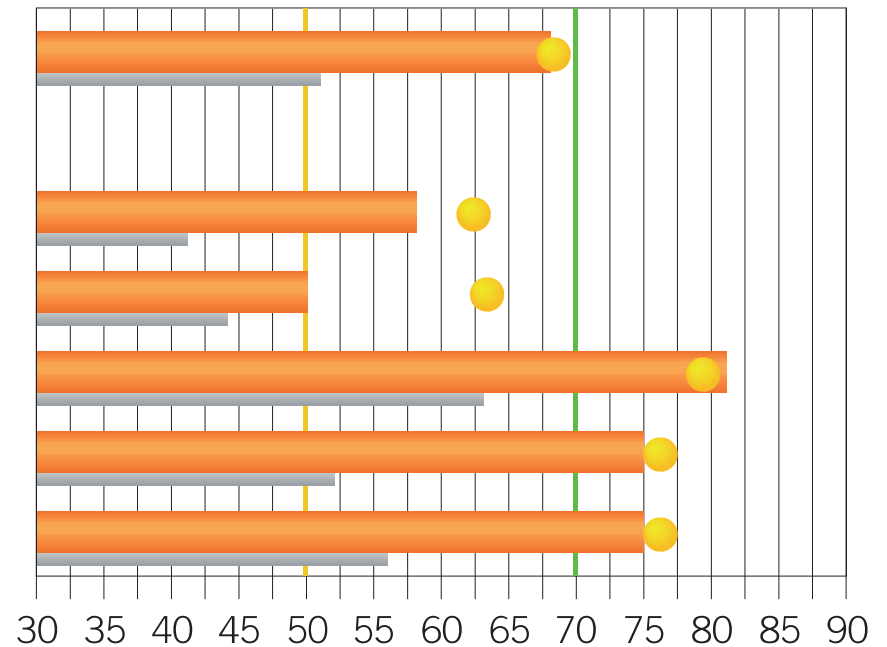
Samarbeid med leder i viktige beslutninger (18)

Deling av informasjon og drøfting av mål (19)

Trygghet for at lederen stiller opp (20)

Medarbeiderne stiller opp for lederen (21)

Ansvarlighet og initiativ blir verdsatt (22)



IØKR 2017 
Forrige måling 
LedMed Referanse 

ARBEIDSSITUASJON

Arbeidssituasjon total

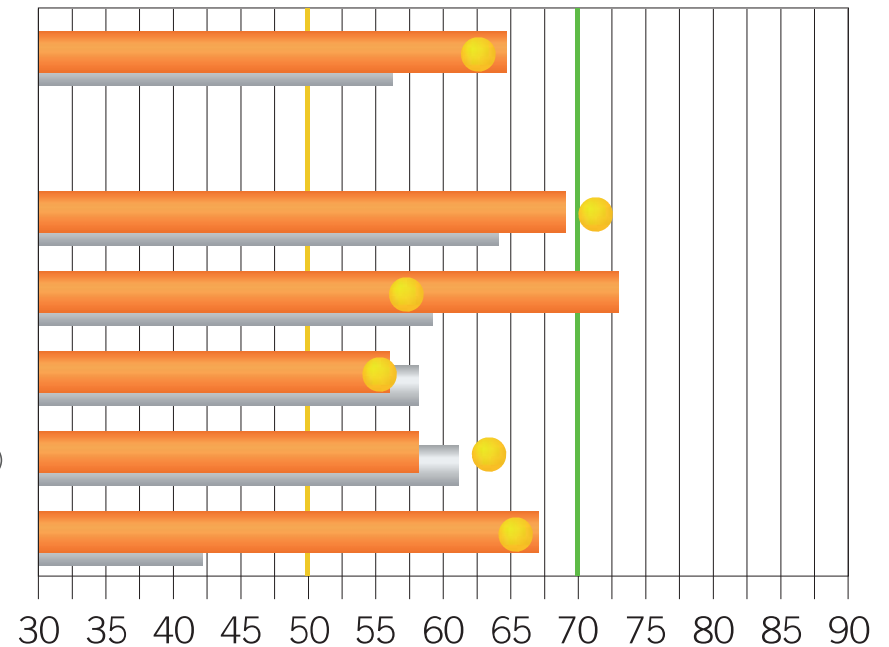
Føles godt å satse ekstra krefter (2)

Leder legger merke til god innsats (25)

Tilstrekkelig tid til å gjøre en god jobb (32)

Muligheter til å påvirke egen arbeidssituasjon (33)

Klarer å koble av fra jobben i fritiden (34)



IØKR 2017 
Forrige måling 
LedMed Referanse 

MOTIVERENDE LEDELSE

Motiverende ledelse total

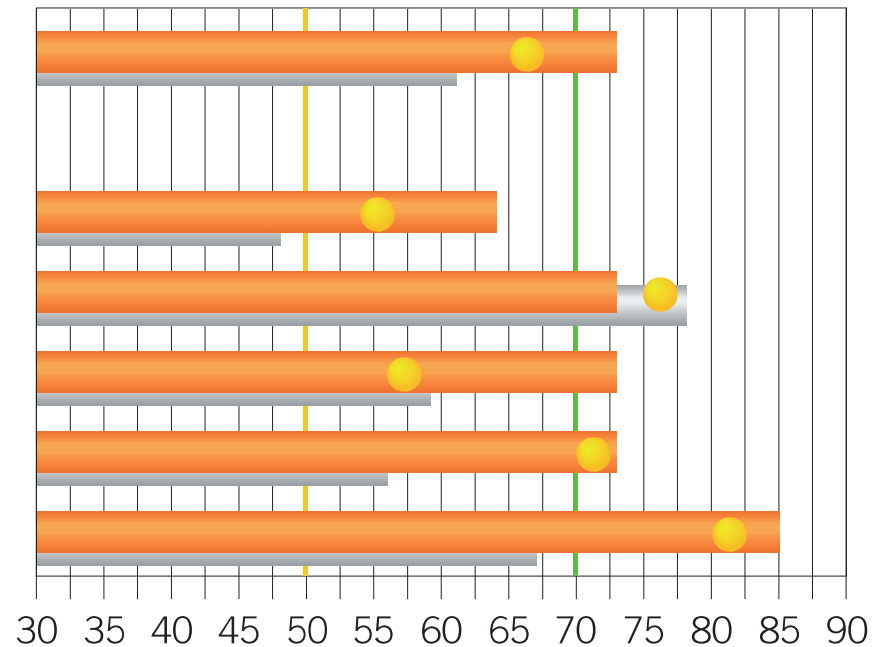
Konstruktiv tilbakemelding på innsats (23)

Frihet til å finne en effektiv arbeidsform (24)

Leder legger merke til god innsats (25)

Leder lytter til ideer og innspill (26)

Føler seg godt behandlet av leder (27)



IØKR 2017 
Forrige måling 
LedMed Referanse 

STYRING OG KONTROLL

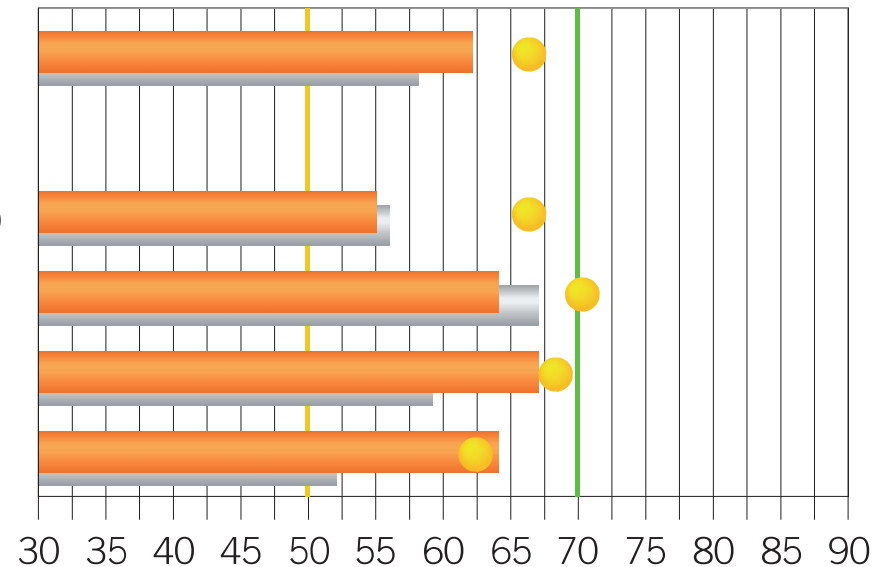
Styring og kontroll total

Leder gir tydelig beskjed om prioriteringer (28)

Leder har klare forventninger til innsats (29)

Leder sørger for gjennomføring (30)

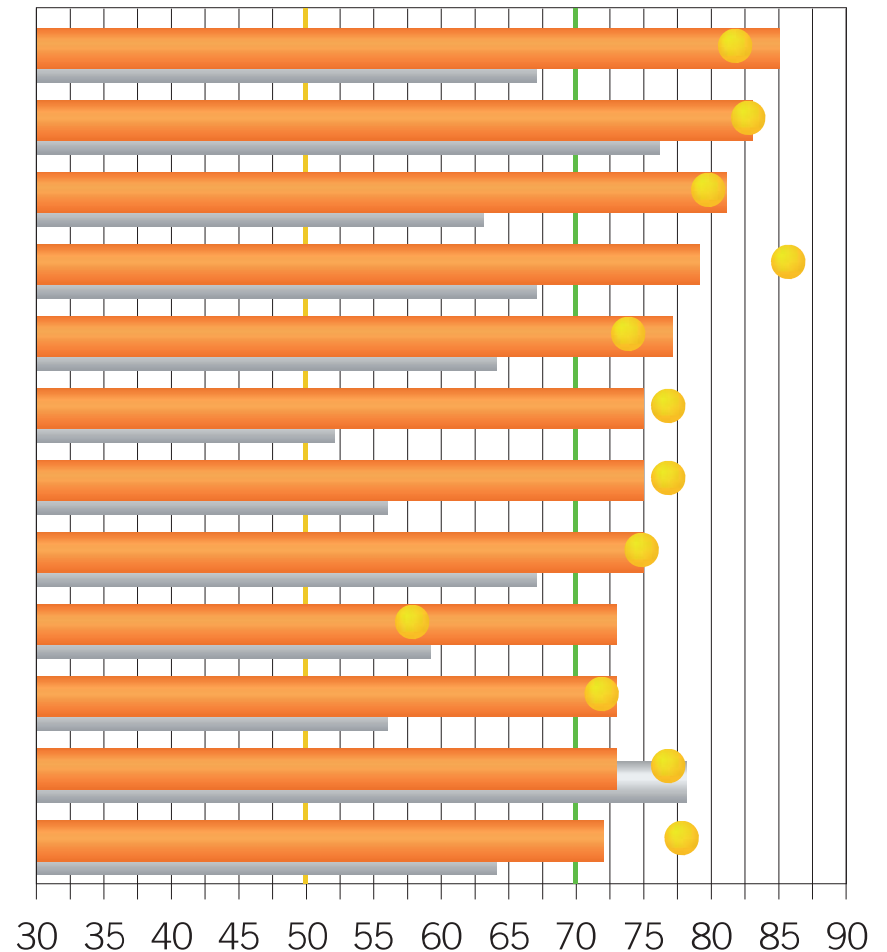
Tiltak for slapp innsats og dårlige resultater (31)



IØKR 2017 
Forrige måling 
LedMed Referanse 

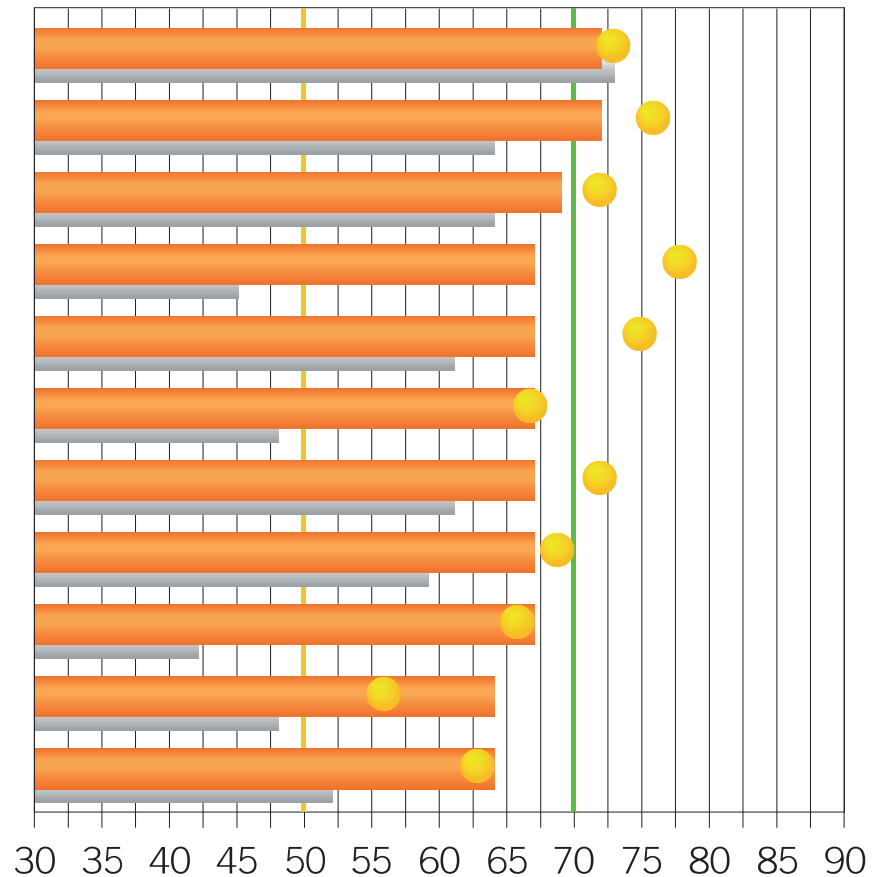
12 STERKE SIDER

- Føler seg godt behandlet av leder (27)
- Imøtekommende kolleger (10)
- Trygghet for at lederen stiller opp (20)
- Opplevelse av å gjøre en viktig jobb (5)
- Får brukt seg selv og det man kan i jobben (4)
- Medarbeiderne stiller opp for lederen (21)
- Ansvarlighet og initiativ blir verdsatt (22)
- Profesjonell og ansvarsbevisst arbeidsgruppe (14)
- Leder legger merke til god innsats (25)
- Leder lytter til ideer og innspill (26)
- Frihet til å finne en effektiv arbeidsform (24)
- Tilhørighet og stolhet over arbeidsplassen (13)



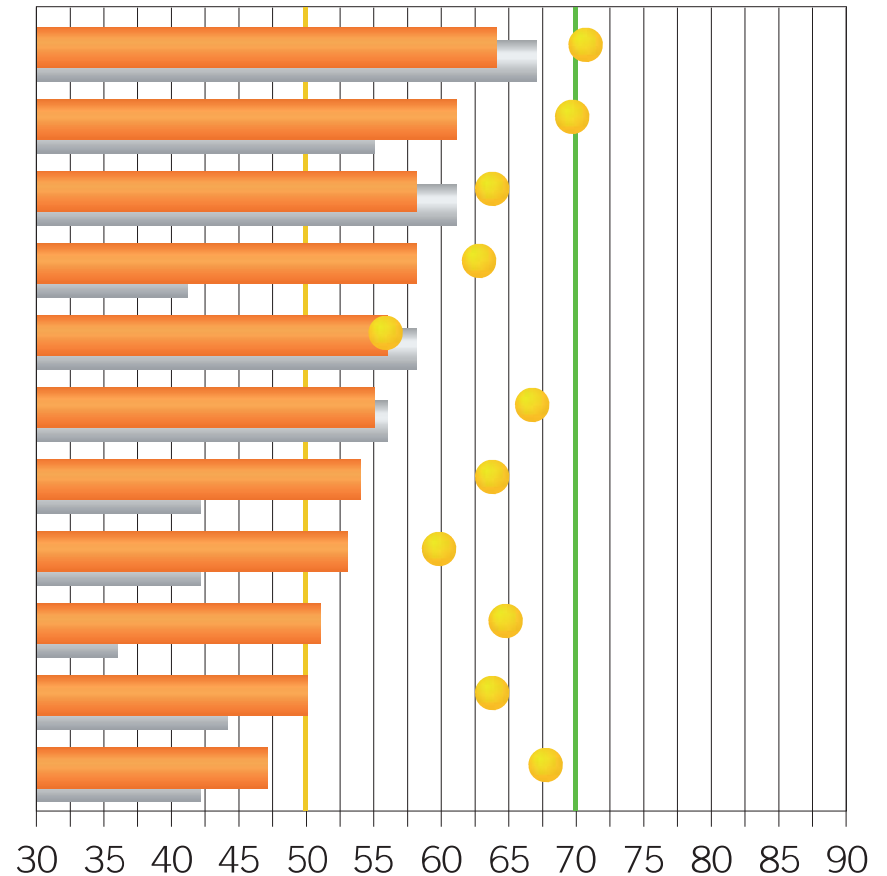
11 OK-OMRÅDER

- Utfordrende og engasjerende jobb (3)
- Følelse av å bli verdsatt og respektert (6)
- Føles godt å satse ekstra krefter (2)
- Helhjertet innsats for å skape gode resultater (16)
- Kollegaene stiller opp for hverandre (12)
- Oppriktig og vennlig tone kollegaene imellom (8)
- Jeg gleder meg til å gå på jobben (1)
- Leder sørger for gjennomføring (30)
- Klarer å koble av fra jobben i fritiden (34)
- Konstruktiv tilbakemelding på innsats (23)
- Tiltak for slapp innsats og dårlige resultater (31)



11 UTVIKLINGSTEMAER

- Leder har klare forventninger til innsats (29)
- Utnytter kunnskap og arbeidskapasitet (11)
- Muligheter til å påvirke egen arbeidssituasjon (33)
- Samarbeid med leder i viktige beslutninger (18)
- Tilstrekkelig tid til å gjøre god jobb (32)
- Leder gir tydelig beskjed om prioriteringer (28)
- Forsøker å gjøre noe med konflikter (9)
- Ideer til forbedringer blir satt i verk i praksis (17)
- Åpenhet for konstruktiv kritikk i avdelingen (7)
- Deling av informasjon og drøfting av mål (19)
- Engasjement for mer effektive arbeidsmetoder (15)



Utviklingsbehov i ledergrp. 2016

- Reetablere trygghet i lederrollen
 - Forutsetning for å være en tydelig leder
 - Forutsetning for et godt arbeidsmiljø
- Tydeliggjøring, rolleavklaring
 - Av ledergruppens rolle
 - Følge lovens bestemmelser, styre/daglig leder
 - Prinsipielle saker i styret, drift til daglig leder
 - Personalansvaret til de fagansvarlige
 - Forventninger til medarbeidernes initiativ
- Sette feedback i system
 - Har vært mer trøst og ros enn korrektiver





Spilleregler

✓ **Vennlig oppriktighet**

- ✓ Ikke "slå ned på uønsket atferd"
- ✓ Ikke konfrontere – men formidle alternative synspunkter
- ✓ Ikke meningspoliti som "arresterer" andres synspunkter

✓ **Komme hverandre i møte**

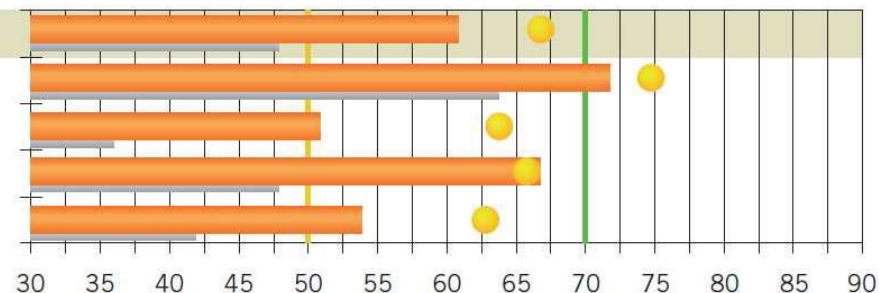
- ✓ "Det der kan jeg kjenne igjen hos meg selv"
- ✓ Erkjenne at vi har et mangfold av tanker og følelser
- ✓ Få tak i de gode intensjoner og den rimelige tanken – og kompletter med dine synspunkter

✓ **Ingen irettesettelser!**

LedMed kartleggingen 2016-17

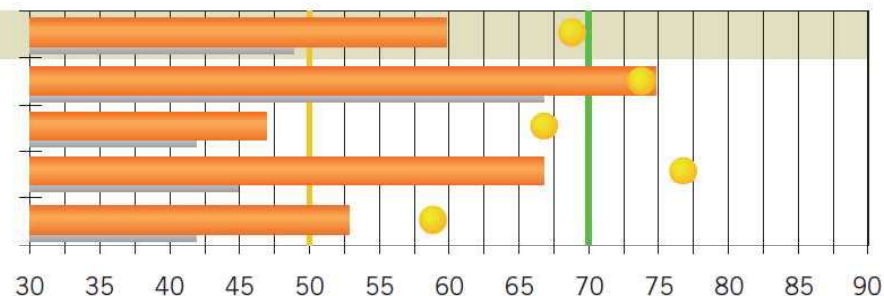
Åpenhet og tillit totalt

- Følelse av å bli verdsatt og respektert (6)
- Åpenhet for konstruktiv kritikk i avdelingen (7)
- Oppriktig og vennlig tone kollegaene imellom (8)
- Forsøker å gjøre noe med konflikter (9)



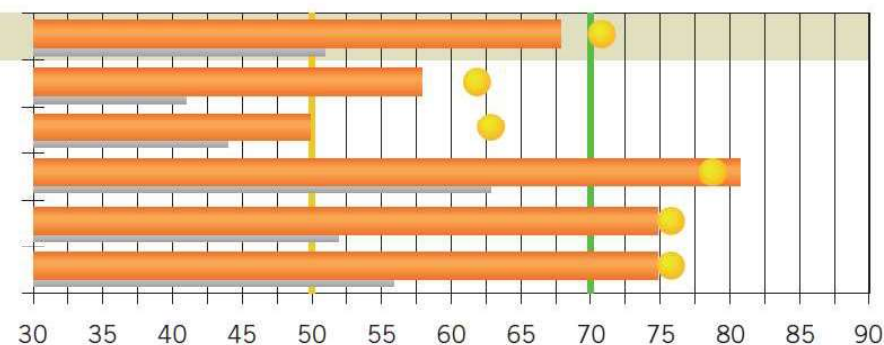
Ansvarlighet og handlingsevne totalt

- Profesjonell og ansvarsbevisst arbeidsgruppe (14)
- Engasjement for mer effektive arbeidsmetoder (15)
- Helhjertet innsats for å skape gode resultater (16)
- Ideer til forbedringer blir satt i verk i praksis (17)



Forpliktende samspill totalt

- Samarbeid med leder i viktige beslutninger (18)
- Deling av informasjon og drøfting av mål (19)
- Trygghet for at lederen stiller opp (20)
- Medarbeiderne stiller opp for lederen (21)
- Ansvarlighet og initiativ blir verdsatt (22)



Sterke sider

- Medmenneskelighet
- Mye humor, rom for livsglede
- Utfordrende jobb, får bruke meg selv
 - Føler meg ikke «stengt inne»
- Fantastisk godt arbeidsmiljø
- Vi gjør en god jobb sammen
- Et lite miljø, kort vei, nærhet
- Fått mye «gratis» gjennom fornyelsen med nye folk

Utviklingstemaer

- Løse faglige utfordringer «i døra» og samtidig løfte det prinsipielle inn i grp.
 - Bygge kultur, få en felles plattform
 - Faglig tydelighet for å utvikle oss
 - Bruke fagmøter til å bli mer effektive
- Klar kommunikasjon om forbedring
 - Samtidig være hyggelige med hverandre
- Benytte kollegaenes kompetanse
 - Som samtalepartner, kollega-veiledning
 - Kvalitetssikring, sikre backup, frigjøre ledertid
- Tenke par i ansvarsfordelingen

Sunn arbeidssituasjon

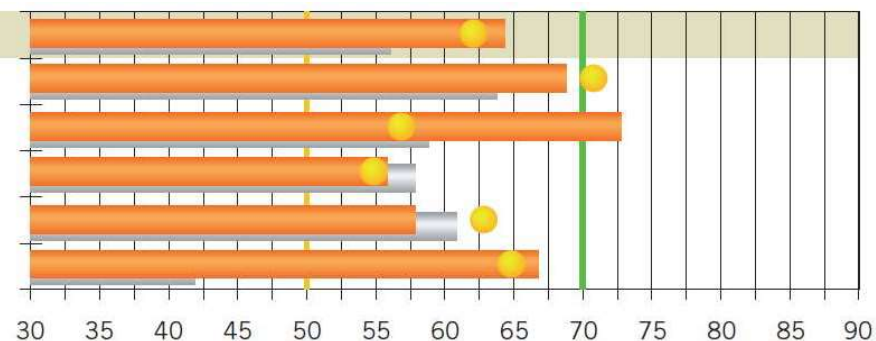
- Psykisk helse
 - Bli sett, bli forstått, bli møtt
- Sosiale relasjoner
 - Hyggelig omgangstone, få hjelp og støtte
- Meningsfylt hverdag
 - Gjøre en viktig jobb, være en verdifull person
- Ha kontroll
 - Handlingsrom, skape en god arbeidshverdag
- Mestring
 - Håndterbare utfordringer, se resultater, få fortjent anerkjennelse

Sunn arbeidssituasjon

Medarbeidernes skår

Sunn arbeidssituasjon totalt

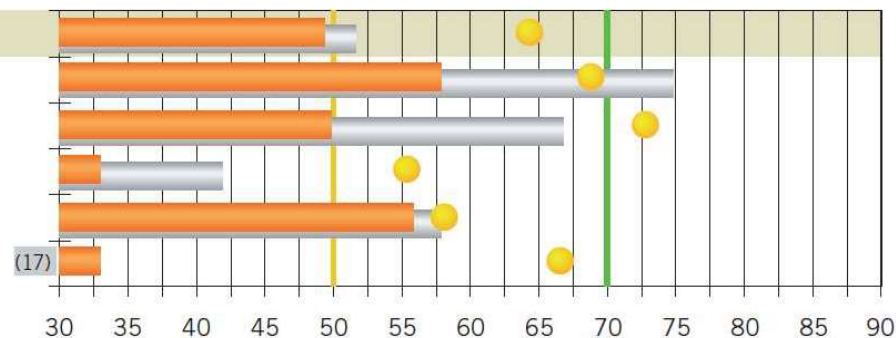
- Føles godt å satse ekstra krefter (2)
- Leder legger merke til god innsats (25)
- Tilstrekkelig tid til å gjøre god jobb (32)
- Muligheter til å påvirke egen arbeidssituasjon (33)
- Klarer å koble av fra jobben i fritiden (34)



Ledergruppens skår

Sunn arbeidssituasjon totalt

- Føles godt å satse ekstra krefter (2)
- Leder legger merke til god innsats (25)
- Tilstrekkelig tid til å gjøre god jobb (32)
- Muligheter til å påvirke egen arbeidssituasjon (33)
- Klarer å koble av fra jobben i fritiden (34)



Avklaring i ledergruppen

Basert på en antagelse om Ritas reduserte kapasitet

- Personalansvaret til seksjonslederne
 - Økonomisk ansvar og myndighet
 - Medarbeidersamtaler
 - Forutsetter at lederne blir mindre utøvende
 - Gir økt arbeidsmengde for medarbeiderne
- Distriktsrevisors hovedoppgaver
 - Overordnet planverk og styring
 - Kundekontakt, total-leveransen
 - Kontakt med omverden
 - Økonomistyring
- Kapasitet i Forvaltningsrevisjon antas løst fra 2018

Hvordan bli mer effektive sammen

- Medarbeiderne må ta en større andel av arbeidsmengden
 - Årene 2018 og 2019 er en overgangsperiode
 - Mål å være over i en normalsituasjon 2020
 - Kanskje ledere ikke skal produsere
 - Mal for utførelse – hva er «godt nok»
 - Avlaste ved møtedeltakelse
 - Kvalitetssikre hverandre
 - IT-systemer som kan forenkle
- Jobbe i team og kvalitetssikre hverandre
 - Lederjobben = 60% leveranse og 40% ledelse.
I praksis har det vært 110% leveranse
- Bruke tid sammen i ledergruppen

Sterke sider

- Vi er imøtekommende ovenfor hverandre når noen trenger en å prate med.
- Vi føler oss trygge på at vi har lederens støtte i vanskelige situasjoner.
- Vi opplever at den jobben vi gjør er viktig. Vi betyr noe for mange.
- Vi opplever at vi får brukt oss selv og det vi kan i jobben. God ressursutnyttelse.
- Vi er profesjonelle og ansvarsbevisste i utførelse av jobben vår.

Samtaletemaer

- Bør vi bli flinkere til å tenke nytt og finne mer effektive arbeidsmetoder?
- Er vi flinke nok til å dele informasjon med lederen vår og vice versa?
- Kan vi bli flinkere til å snakke om hva vi kan bli bedre på, uten å komme i forsvarsposisjon?
- Kan vi bli flinkere til å sette i verk de ideene vi har til forbedring og utvikling?
- Kan hverdagens små og store konflikter håndteres på en bedre måte?

Saksnr.: 2017/1744
Dokumentnr.: 29
Løpenr.: 191924/2017
Klassering: 033
Saksbehandler: Rita Elnes

Møtebok

Behandlet av	Møtedato	Utvalgssaksnr.
Styre Indre Østfold kommunerevisjon	09.10.2017	26/17
Arbeidsmiljøutvalg Indre Østfold kommunerevisjon	11.10.2017	6/17
Representantskap Indre Østfold kommunerevisjon	27.10.2017	10/17

Forslag til budsjett 2018 for Indre Østfold Kommunerevisjon IKS

Distriktsrevisors innstilling

Distriktsrevisor anbefaler styret i IØKR IKS å fatte slikt vedtak:

1. Driftsbudsjett 2018 for Indre Østfold Kommunerevisjon IKS; som viser brutto driftsinntekter på kr 10 213 000,-, brutto driftsutgifter på kr 10 223 000, og netto finansposter på kr 10 000, vedtas i henhold til vedlagte dokument.
2. Kapitalbudsjettet 2018 for Indre Østfold Kommunerevisjon IKS, som viser sum investering på kr 35 000,- vedtas i henhold til vedlagte dokument.
3. Daglig leder gis fullmakt til å foreta budsjettendringer innenfor budsjettrammen for driftsbudsjettet. Daglig leder rapporterer foretatte endringer til styret.
4. Daglig leder rapporterer jevnlig til styret, og følger opp budsjett 2018 via økonomiske oversikter gjennom året.

Rakkestad, 22.09.2017

(sign.)
Rita Elnes
Distriktsrevisor

Styre Indre Østfold kommunerevisjons behandling 09.10.2017:

Styret gjennomgikk og drøftet utkast til budsjett. Alle spørsmål ble besvart av distriktsrevisor. Behandling i AMU foretas før behandling i representantskapet, og ved stor uenighet der, vil styret informeres og eventuelt innkalles til et ekstraordinært møte for å drøfte innspill fra AMU.

Styret sluttet seg til distriktsrevisors forslag til årsbudsjett for 2018.

Styre Indre Østfold kommunerevisjons vedtak/innstilling 09.10.2017:

1. Driftsbudsjett 2018 for Indre Østfold Kommunerevisjon IKS; som viser brutto driftsinntekter på kr 10 213 000,-, brutto driftsutgifter på kr 10 223 000, og netto finansposter på kr 10 000, vedtas i henhold til vedlagte dokument.
2. Kapitalbudsjettet 2018 for Indre Østfold Kommunerevisjon IKS, som viser sum investering på kr 35 000,- vedtas i henhold til vedlagte dokument.
3. Daglig leder gis fullmakt til å foreta budsjettendringer innenfor budsjettrammen for driftsbudsjettet. Daglig leder rapporterer foretatte endringer til styret.
4. Daglig leder rapporterer jevnlig til styret, og følger opp budsjett 2018 via økonomiske oversikter gjennom året.

Arbeidsmiljøutvalg Indre Østfold kommunerevisjons behandling 11.10.2017:

Rita gjennomgikk budsjett for 2018 og informerte om bakgrunnen for budsjettet. Det ble blant annet diskutert bruk av vikarer, ledige lønnsmidler, kurs, betaling fra andre oppdrag. AMU vurderer at det fortsatt må være fokus på arbeidsmiljø og forutsigbarhet for de ansatte.

Arbeidsmiljøutvalg Indre Østfold kommunerevisjons vedtak/innstilling 11.10.2017:

Distriktsrevisors forslag til budsjett for 2018 ble tatt til etterretning.

Vedlegg

- Utarbeidet driftsbudsjett 2018 for IØKR IKS – datert 22.09.2017
- Utarbeidet kapitalbudsjett 2018 for IØKR IKS – datert 22.09.2017
- Detaljert årsbudsjett 2018 – datert 22.09.2017 (Ikke obligatorisk – følger kun med ved styrebehandlingen)
- Utgiftsfordelingen på kommunene (Følger kun med ved styrebehandlingen)

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt)

Ingen

Saksopplysninger

Budsjettet legges fram med vedlegg som dokumenterer de utregnede rammer for henholdsvis drift og investering. I tillegg vil det ved styrebehandlingen være et detaljert utarbeidet forslag med begrunnelse for de ulike posters størrelse. Fordelingen mellom kommunene reguleres gjennom gjeldende selskapsavtale.

Det er i selskapet nå 10,9 faste årsverk, samt et 210 % engasjement som løper frem til årsskiftet. Det er totalt 14 personer ansatt.

Jeg har vektlagt og vurdert følgende:

- Det er lagt til grunn en generell lønnsøkning på ca 2,3 %. Arbeidsgiveravgift, sosiale kostnader og pensjon er regulert i samme størrelsesorden.
- Det er lagt opp til en økning av kursutgifter. Dette skyldes flere nyansatte, samt kravet om obligatorisk etterutdanning fra NKRF for samtlige medarbeidere.
- Tjenestekjøp fra egne kommuner er regulert i henhold til inngåtte kontrakter.
- Eierbetalingen er lagt opp med en regulering på 3 % for å møte prisjusteringer og lønnsreguleringer.
- Vi ser at kostnadene øker siden det er flere ansatte, spesielt gjelder dette for lisenser og abonnementer, men også en generell økning.

Økonomiske konsekvenser

*

Konsekvenser levekår/folkehelse

*

Ansattes medbestemmelse

Det vil bli informert om innholdet i forslag til årsbudsjett 2018 til alle ansatte.

Budsjettforslaget vil bli behandlet i arbeidsmiljøutvalget sammen med økonomiplanen for perioden 2018-2021.

Vurdering

Budsjettet er satt opp etter behov og retningslinjer. Rammene er etter distriktsrevisors mening tilstrekkelige til å utføre vår jobb på en god nok måte innenfor et normalt driftsår. Det vil være nødvendig å bruke dagens ressurser i en periode til for å komme ajour med avtalte tjenester.

Utgangspunktet for god selskapsstyring inneholder også vurderinger av om det er

tilstrekkelig med egenkapital i selskapet, og om det er god nok likviditet.

Egenkapitalsituasjonen ble behandlet i forkant av budsjett for 2017, hvor et samlet representantskap vedtok at en ytterligere egenkapitaloppbygging ikke synes å være nødvendig.

Selskapets likviditet er tilfredsstillende.

Når det gjelder den tidligere negative utviklingen av egenkapitalen i selskapet, skyldes denne i hovedsak hvordan pensjonsmidler og pensjonsforpliktelser etter regelverket skal presenteres i vårt balanseregnskap.

Totalvurderingen til distriktsrevisor er at de foreslåtte budsjetttrammer vil være et tilstrekkelig grunnlag for å lage et godt arbeidsår for IØKR IKS i 2018.

INDRE ØSTFOLD KOMMUNEREVISJON IKS

Detaljert Driftsbudsjett:2018

Rakkestad 22.09.2017

	Art	Budsjett 2018	Budsjett 2017	Regnskap 2016
Driftsinntekter				
Salgsinntekter	6	(466 000)	(450 000)	(427 797)
Andre driftsinntekter	620	-	-	
Refusjoner	710	-	-	(876 909)
Overføring	730 + 770 + 8	-	-	
Overføring eiere	775	(9 610 000)	(9 330 000)	(9 102 060)
Momskomp	729	(137 000)	(136 000)	(126 903)
<i>Sum driftsinntekter</i>		(10 213 000)	(9 916 000)	(10 533 669)
Driftsutgifter				
Lønn inkl sosiale utg.	0 + (160-165)	8 727 000	8 555 000	7 667 330
Kjøp av varer og tjenester	1-2 - (160-165)	1 021 000	914 000	1 008 789
Kommunal tjenesteproduksjon	3	200 000	200 000	180 000
Overføringer	4A + 4B	275 000	257 000	126 903
Kalkulatoriske avskrivninger				
Andre driftsutgifter				
<i>Sum driftsutgifter</i>		10 223 000	9 926 000	8 983 022
Driftsresultat		10 000	10 000	(1 550 647)
Finansposter				
Renteinntekter	900	(10 000)	(10 000)	(1 484)
Renteutgifter	500	-	-	-
Avdrag på lån				
Mottatt avdrag på lån				
Motpost kalkulatoriske avskrivninger				
Ordinært resultat		-	-	(1 552 131)
Interne finansieringstransaksjoner				
Avsetninger	540/550		-	275 692
Dekning av tidligere års merforbruk	530			
Bruk av tidligere avsetninger	940/950		-	(56 495)
Disp.av tidl.års mindreforbruk	930	-	-	(190 692)
Bruk av finansiering av utgifter i kapitalregnskapet	570			
Regnskapsmessig resultat		-	-	(1 523 626)

Kapitalbudsjett Indre Østfold Kommunerevisjon IKS: 2018

Rakkestad 22.09.2017

Tekst	Arter	Budsjett 2018	Budsjett 2017	Regnskap 2016
Investeringer i varige driftsmidler			-	-
Utlån, kjøp av aksjer og andeler	529	35 000	30 000	30 891
Dekning av tild.års udekket	530	-	-	-
Udisponert	580			
Sum investeringer		35 000	30 000	30 891
Bruk av lån		-	-	-
Salg av fast eiendom		-	-	-
Tilskudd og refusjoner vedrørende investeringer		-	-	-
Mottatte avdrag på utlån, aksjesalg, andelser mv.		-	-	-
Overført fra driftsbudsjettet	970		-	-
Bruk av fond	940	(35 000)	(30 000)	(25 000)
Netto avsetninger		-	-	-
Sum finansiering		(35 000)	(30 000)	(25 000)
Udekket/udisponert		-	-	5 891,00

Saksnr.: 2017/1744
Dokumentnr.: 30
Løpenr.: 192087/2017
Klassering: 033
Saksbehandler: Rita Elnes

Møtebok

Behandlet av	Møtedato	Utvalgssaksnr.
Styre Indre Østfold kommunerevisjon	09.10.2017	27/17
Arbeidsmiljøutvalg Indre Østfold kommunerevisjon	11.10.2017	7/17
Representantskap Indre Østfold kommunerevisjon	27.10.2017	11/17

Forslag til økonomiplan for Indre Østfold Kommunerevisjon IKS

Distriktsrevisors innstilling

Distriktsrevisor anbefaler styret i IØKR IKS å fatte slikt vedtak:

Den fremlagt økonomiplanen for IØKR IKS for perioden 2018-2021 vedtas slik den foreligger i eget vedlegg datert 22.09.2017. Økonomiplanen danner utgangspunkt for årsbudsjettene i planperioden.

Rakkestad, 22.09.2017

(sign.)
Rita Elnes
Distriktsrevisor

Styre Indre Østfold kommunerevisjons behandling 09.10.2017:

Styret gjennomgikk og drøftet utkast til økonomiplan. Alle spørsmål ble besvart av distriktsrevisor. Behandling i AMU foretas før behandling i representantskapet, og ved stor uenighet der, vil styret informeres og eventuelt innkalles til et ekstraordinært møte for å drøfte innspill fra AMU.

Styret ønsker at Rømskog kommune sin andel av refusjoner fra eierkommunene tas ut av økonomiplan fra 2020, og drøftet hvilke konsekvenser den nye storkommunen vil ha for økonomiplanen for selskapet. Det er foreløpig vanskelig å estimere de økonomiske konsekvensene av ny storkommune, men fra neste behandling av økonomiplan må det redegjøres for.

Styret sluttet seg til distriktsrevisors forslag til årsbudsjett for 2018.

Styre Indre Østfold kommunerevisjons vedtak/innstilling 09.10.2017:

Den fremlagt økonomiplanen for IØKR IKS for perioden 2018-2021 vedtas slik den foreligger i eget vedlegg datert 22.09.2017 med de endringer styret foreslår. Økonomiplanen danner utgangspunkt for årsbudsjettene i planperioden.

Styret vil sørge for at økonomiplan for perioden 2019-2022 hensyntar de kjente økonomiske forutsetningene ny storkommune vil ha for selskapet.

Arbeidsmiljøutvalg Indre Østfold kommunerevisjons behandling 11.10.2017:

Rita foretok gjennomgang av forslag til økonomiplan for IØKR IKS for perioden 2018-2021. Ny oversikt som er utarbeidet etter styremøte ble utdelt. Det er her hensyntatt at Rømskog går ut av vår portefølje fra 2020. Det ble diskutert fremtidige utfordringer.

Arbeidsmiljøutvalg Indre Østfold kommunerevisjons vedtak/innstilling 11.10.2017:

Økonomiplan for IØKR IKS ble tatt til etterretning.

Vedlegg

- Økonomiplan drift
- Økonomiplan investering

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt)

Ingen

Saksopplysninger

I lov om interkommunale selskaper av 29.01.1999 heter det at representantskapet en gang i året skal vedta selskapets økonomiplan.

Kravet til planen er at den skal omfatte fire år, være realistisk og inneholde alle inntekter og utgifter. Økonomiplanen skal være i balanse, og det er krav om at alle investeringer skal være finansiert.

Kriterier lagt til grunn:

- 4 % påslag på eierbetalingene pr år
- Lønn fremskrevet med 4 % pr år
- Øvrige utgifter hensyntatt kjente endringer

Økonomiske konsekvenser

*

Konsekvenser levekår/folkehelse

*

Ansattes medbestemmelse

De ansatte vil bli informert om innholdet i økonomiplanen. Planen vil bli behandlet i arbeidsmiljøutvalget samtidig med årsbudsjettet.

Vurdering

Ved tidligere års rullering av budsjett og økonomiplan har det vært en grundig diskusjon rundt selskapets egenkapital, og den økonomiske driftssituasjonen generelt. Det har vært et ønske om å styrke egenkapitalen i selskapet, da det har vært hevdet at selskapet teknisk sett har vært konkurs grunnet skjevheter mellom pensjonsforpliktelser og –midler.

Videre har det vært drøftet at selskapet bør ha et disposisjonsfond som tilsvarer ca tre måneders drift, dvs. ca tre millioner. Dagens disposisjonsfond ligger på i underkant av kr 2,3 mill, hensyntatt mindreforbruket i 2017. Selskapets likviditet er tilfredsstillende.

Distriktsrevisor vurderer det slik at selskapet bør ha en lønnsutvikling på linje med utviklingen hos private revisjonsfirmaer. Dette for å sikre at selskapet ikke mister viktig nøkkelkompetanse på bakgrunn av bedre betingelser hos våre konkurrenter.

Økonomiplan 2018 - 2021**Kapitalbudsjett Indre Østfold Kommunerevisjon IKS**

Rakkestad 22.09.2017

Tekst	Arter	Budsjett 2018	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Budsjett 2021
Investeringer i varige driftsmidler				-	-
Utlån, kjøp av aksjer og andeler	529	35 000	35 000	35 000	35 000
Dekning av tild.års udekket	530	-		-	-
Udisponert	580				
Sum investeringer		35 000	35 000	35 000	35 000
Bruk av lån		-		-	-
Salg av fast eiendom		-		-	-
Tilskudd og refusjoner vedrørende investeringer		-		-	-
Mottatte avdrag på utlån, aksjesalg, andelser mv.		-		-	-
Overført fra driftsbudsjettet	970			-	-
Bruk av fond	940	(35 000)	(35 000)	(35 000)	(35 000)
Netto avsetninger		-		-	-
Sum finansiering		(35 000)	(35 000)	(35 000)	(35 000)
Udekket/udisponert		-	-	-	-

Saksnr.: 2016/8922
Dokumentnr.: 25
Løpenr.: 203255/2017
Klassering: 033
Saksbehandler: Rita Elnes

Møtebok

Behandlet av	Møtedato	Utvalgssaksnr.
Representantskap Indre Østfold kommunerevisjon	27.10.2017	12/17

Informasjon

Distriktsrevisors innstilling

Distriktsrevisor anbefaler representantskapet i IØKR IKS å fatte slikt vedtak:

Informasjonen tas til orientering.

Rakkestad, 12.10.2017

(sign.)
Rita Elnes
Distriktsrevisor

Vedlegg

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt)

Ingen

Saksopplysninger

Det vil bli gitt aktuell informasjon fra styreleder og daglig leder.

Saksnr.: 2016/8922
Dokumentnr.: 26
Løpenr.: 203265/2017
Klassering: 033
Saksbehandler: Rita Elnes

Møtebok

Behandlet av	Møtedato	Utvalgssaksnr.
Representantskap Indre Østfold kommunerevisjon	27.10.2017	13/17

Eventuelt

Distriktsrevisors innstilling

Distriktsrevisor anbefaler representantskapet i IØKR IKS å fatte slikt vedtak:

Saken legges fram uten innstilling.

Rakkestad, 12.10.2017

(sign.)
Rita Elnes
Distriktsrevisor

Vedlegg

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt)

Ingen