



Forvaltningsrevisjon | Sogn og Fjordane fylkeskommune

HMT og inkluderande arbeidsliv

Revidert prosjektplan/engagement letter

August 2018

«Forvaltningsrevisjon av HMT og
inkluderende arbeidsliv – revidert
prosjektplan »

August 2018

Prosjektplan utarbeidd for Sogn og
Fjordane fylkeskommune av
Deloitte AS.

Deloitte AS
Postboks 6013 Postterminalen,
5892 Bergen
tlf: 51 21 81 00

Innhold

1.	Føremål og problemstillingar	4
2.	Revisjonskriterium	6
3.	Metode	10
4.	Tid og ressursbruk	11

1. Føremål og problemstillingar

1.1 Bakgrunn

Deloitte utarbeidde i samsvar med bestilling frå kontrollutvalet 27.02.2018, sak 7/18, ein prosjektplan for forvaltningsrevisjon av HMT og inkluderande arbeidsliv i Sogn og Fjordane fylkeskommune i mars 2018. På bakgrunn av førespurnad frå kontrollsjefen i Sogn og Fjordane i august 2018, har Deloitte utarbeidd forslag til revidert prosjektplan som også inneheldt problemstillingar knytt til handtering av vald og truslar. Revisjonen har vidare, basert på gjennomgang av informasjonen vi har samla inn i undersøkinga så langt, presisert enkelte av problemstillingane og føreslått nokre endringar knytt til metodisk tilnærming i prosjektet som vi meiner vil gje betre svar på problemstillingane.

1.2 Føremål og problemstillingar

Føremålet med forvaltningsrevisjonen vil vere å undersøke i kva grad Sogn og Fjordane fylkeskommune har utarbeidd system og rutinar for helse, miljø og tryggleiksarbeidet i fylkeskommunen og dei einskilde avdelingane og einingane. Vidare er det eit føremål å undersøke i kva grad sentrale krav i intensjonsavtalen om inkluderande arbeidsliv (IA-avtalen) blir ivareteke.

Med bakgrunn i føremålet er det utarbeidd følgjande problemstillingar som vil bli undersøkt:

1. Har fylkeskommunen system og rutinar som sikrar etterleving av sentrale krav i regelverket når det gjeld arbeid med helse, miljø og tryggleik (HMT)? Under dette:
 - a) Har fylkeskommunen sentrale system, rutinar eller retningslinjer for korleis HMT arbeidet skal ivaretakast av einingane i fylkeskommunen?
 - b) Er det fastsett mål for helse, miljø og tryggleik i fylkeskommunen og i dei einskilde einingane?
 - c) Har fylkeskommunen oversikt over korleis ansvar, oppgåver og mynde for arbeidet med helse, miljø og tryggleik er organisert?
 - d) Er det etablert eit felles system for kartlegging av farar og problem og vurdering av risikotilhøva i einingane i fylkeskommunen?
 - i) Blir risikovurderingar gjennomført med medverknad frå arbeidstakarane?
 - ii) Sikrar fylkeskommunen at risiko knytt til vald og truslar inngår i risikovurderingane?
 - e) Er det etablert rutinar for å utarbeide planar og for å sette i verk tiltak for å redusere identifiserte risikoar?
 - f) Har fylkeskommunen etablert rutinar for å avdekke, rette opp og førebygge brot på HMT regelverket?
 - i) Blir det gjennomført vernerundar ved alle einingar i fylkeskommunen?
 - ii) Blir det utarbeidd HMT- handlingsplanar ved alle einingar i fylkeskommunen?
 - iii) Blir handlingsplanane følgt opp i LAMU?
 - iv) Blir det gitt opplæring i kva som er HMT-avvik og korleis avvik skal meldast i alle einingar?
 - v) Blir det gitt nødvendig opplæring og øving i førebygging og handtering av vald og trusselsituasjonar der det er identifisert risiko for vald og truslar om vald?
 - vi) Har fylkeskommunen sikra at alle personskader som oppstår under utføring av arbeid blir registrert og at dette registeret er tilgjengeleg for verneombod og arbeidsmiljøutval?
 - g) Gjennomfører fylkeskommunen ei systematisk overvaking og ein gjennomgang av det systematiske HMT arbeidet for å sikre at det fungerer som føreset?

- h) Har fylkeskommunen rutinar som sikrar at verksemdene under planlegging og gjennomføring av endringar, vurderer om arbeidsmiljøet vil vere i samsvar med lovkrav, og blir det sett i verk naudsynte tiltak?
 - i) I kva grad er det etablert ei verneteneste i samsvar med sentrale krav i regelverket?
 - j) I kva grad er det etablert arbeidsmiljøutval i fylkeskommunen som fungerer i samsvar med sentrale krav i regelverket?
2. I kva grad vert intensjonsavtala om inkluderande arbeidsliv ivareteke i fylkeskommunen? Under dette:
- a) I kva grad har fylkeskommunen definert tiltak for å følgje opp måla i IA avtalen?
 - b) I kva grad er fylkeskommunen sine tiltak for å følgje opp IA-avtalen gjort kjent for og følgt opp av leiarane i fylkeskommunen?
 - c) Har fylkeskommunen etablert eit system for å evaluere gjennomførte tiltak knytt til IA-avtalen?

2. Revisjonskriterium

2.1 Innleiing

Revisjonskriteria vil bli henta frå og utleia av autoritative kjelder, rettsreglar, politiske vedtak og fastsette retningslinjer. Revisjonskriteria under er ikkje utømmende for kva som kan vere relevant i forvaltningsrevisjonen. Andre kriterium vil kunne komme til dersom det skulle vere naudsynt for å få ei fullstendig undersøking og vurdering av problemstillingane.

2.2 Krav i lov og forskrift

2.2.1 Krav til systematisk helse, miljø og tryggleiksarbeid

Arbeidsgjevar har etter arbeidsmiljølova eit ansvar for å sikre at det er tatt omsyn til arbeidstakarane si helse, miljø og tryggleik, og for å sørge for at det blir utført systematisk helse-, miljø- og tryggleiksarbeid (HMT) på alle plan i verksemda.¹

Etter regelverket skal helse- miljø- og tryggleiksarbeidet omfatte følgande:²

- a) fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet,
- b) ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt,
- c) kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen,
- d) under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak,
- e) iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov,
- f) sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær,
- g) sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. bokstav c,
- h) foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt.

2.2.2 Plikt til å innføre og utøve internkontroll

Internkontroll er etter internkontrollforskrifta definert som systematiske tiltak for å sikre at verksemda sine aktivitetar blir planlagt, organisert, utført og halde ved like i samsvar med krav fastsett i eller i medhald av helse-, miljø- og tryggleiksløvgivinga.³

I § 4 går det fram at den som er ansvarleg for verksemda skal sørge for at det innførast og utøvast internkontroll i verksemda og at dette blir gjort i samarbeid med arbeidstakarane og deira representantar. Det blir i same paragraf presisert at arbeidstakarane har plikt til å medverke ved innføring og utøving av internkontroll.⁴ I ein kommentar til internkontrollforskrifta blir ansvaret for å innføre og utøve internkontroll nærare presisert:

Plikten til å innføre og utøve internkontroll påhviler «den som er ansvarlig» for virksomheten. Med dette menes virksomhetens ledelse/eier. Hvem, eller hvilke funksjoner dette kan være, varierer etter hvordan virksomheten er organisert. Selv om internkontroll må utøves på alle

¹ Arbeidsmiljølova (§ 3-1)

² Arbeidsmiljølova (§ 3-1, 2. pkt.)

³ Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (§ 3)

⁴ Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (§ 4)

nivåer i virksomheten, tilligger hovedansvaret for å sette i gang arbeidet («innføre» internkontroll) og å holde det i gang («utøve» internkontroll) det øverste nivået i virksomheten.

Vidare går det fram at:

I § 4 første ledd ligger også at den som er ansvarlig har plikt til å sørge for at internkontrollen blir overvåket og gjennomgått for å sikre at den fungerer som forutsatt. I dette ligger en plikt til at internkontrollen vurderes kontinuerlig slik at mangler kan fanges opp. Innbakt i plikten ligger også at det med jevne mellomrom foretas en fullstendig gjennomgang, dvs. en revisjon av hele det systematiske arbeidet jf. § 5 annet ledd nr. 8.⁵

§ 5 i internkontrollforskrifta stiller krav til innhaldet i det systematiske helse-, miljø- og tryggleiksarbeidet og krav til dokumentasjon. Her går det fram at internkontroll inneberer at verksemda skal:

1. sørge for at de lover og forskrifter i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen som gjelder for virksomheten er tilgjengelig, og ha oversikt over de krav som er av særlig viktighet for virksomheten
2. sørge for at arbeidstakerne har tilstrekkelig kunnskaper og ferdigheter i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, herunder informasjon om endringer –
3. sørge for at arbeidstakerne medvirker slik at samlet kunnskap og erfaring utnyttes –
4. fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet (må dokumenteres skriftlig)
5. ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt (må dokumenteres skriftlig)
6. kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene (må dokumenteres skriftlig)
7. iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhets- lovgivningen (må dokumenteres skriftlig)
8. foreta systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt (må dokumenteres skriftlig)

Vidare står det at internkontrollen skal dokumenterast i den form og det omfang som er naudsynt på bakgrunn av verksemda si art, aktivitetar, risikoforhold og storleik, og at skriftleg dokumentasjon skal minst omfatte ledd nr. 4) til og med nr. 8) i § 5.

2.2.3 Krav knytt til vold og truslar

Vald og truslar i forbindelse med arbeidet skal registrerast i avvikssystema til verksemda.⁶ Av arbeidsmiljølova §5-1 går det fram at arbeidsgjevar skal sørge for at alle personskader som oppstår under utføring av arbeid blir registrert og at registeret skal vere tilgjengeleg for mellom anna verneombod og arbeidsmiljøutval.

I forskrift om utførelse av arbeid står det følgjande i §23A-1 om risikovurdering av fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold

Arbeidsgiver skal kartlegge forhold ved arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold og trussel om vold. Ved planlegging, utforming og utførelse av arbeidet skal arbeidsgiver sørge for en enkeltvis og samlet vurdering av forhold som kan innebære fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold

I same forskrift § 23A-2 står det dessutan følgjande om opplæring ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vald:

⁵ Kommentarer til forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter.

⁶ Arbeidstilsynet: Vold og trusler i forbindelse med arbeidet, Forebygging, håndtering og oppfølging (2017)

Ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold skal det gis nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner, samt i bruk av eventuelt sikkerhetsutstyr.

Arbeidsgiver skal sørge for at opplæring og øvelse gjentas og tilpasses vesentlige endringer i risikovurderingen og ellers når det er nødvendig.

2.2.4 Krav til arbeidsmiljøutval

Verksemder med meir enn 50 tilsette skal etter arbeidsmiljølova § 7-1 ha eit arbeidsmiljøutval (AMU). Blant AMU sine oppgåver ligg mellom anna at utvalet skal følgje utviklinga i spørsmål som angår arbeidstakarane sin tryggleik, helse og velferd. Utvalet skal også gjennomgå alle rapportar om yrkessjukdommar, arbeidsulykker og tilløp til ulykker for å søke å finne årsaker, og hindre gjentakning, samt gjennomgå alle rapportar om yrkeshygieniske undersøkingar og måleresultat.⁷

AMU skal vidare behandle «etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø og sikkerhetsarbeid jf. § 3-1».⁸

2.2.5 Krav til verneombod

Kapittel 6 i arbeidsmiljølova omtalar krav til verneombod.⁹ Etter arbeidsmiljølova § 6-1, første ledd, skal det veljast verneombod ved kvar verksemd som går inn under lova. Av andre ledd i same paragraf går det fram at talet på verneombod ved ei verksemd skal fastsetjast etter verksemda sin storleik, arbeidets art og arbeidsforholda elles. Vidare går det av § 6-1, andre ledd, fram at:

Dersom virksomheten består av flere atskilte avdelinger, eller arbeidet foregår på skift, skal det i alminnelighet velges minst ett verneombud for hver avdeling eller hvert skiftlag. Hvert verneområde skal være klart avgrenset og må ikke være større enn at verneombudet kan ha full oversikt og ivareta sine oppgaver på forsvarlig måte.

Verksemder med meir enn eitt verneombod skal minst ha eitt hovudverneombod, som har ansvar for å samordne verneombodets verksemd.¹⁰ Kven som til ei kvar tid fungerer som verneombod ved verksemda, skal kunngjerast ved oppslag på arbeidsplassen.¹¹

Verneombudet skal mellom anna ivareta arbeidstakarane sine interesser i saker som angår arbeidsmiljøet, sjå til at verksemda er innretta og vedlikehalden, og at arbeidet blir utført på ein slik måte at omsynet til arbeidstakarane sin tryggleik, helse og velferd er ivaretekne i samsvar med føresegnene i arbeidsmiljølova.¹²

Vidare går det av arbeidsmiljølova fram at:

Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde, herunder etablering, utøvelse og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 3-1.¹³

2.3 Intensjonsavtale om eit meir inkluderande arbeidsliv (IA-avtalen)

IA-avtalen sitt overordna føremål er «Å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet».

Delmål 1

Reduksjon i sykefraværet med 20 pst. i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette

⁷ Arbeidsmiljølova § 7-2, 1, 2 og 3. ledd

⁸ Arbeidsmiljølova § 7-2, e).

⁹ Arbeidsmiljølova §§ 6-1 – 6-5

¹⁰ Arbeidsmiljølova § 6-1, tredje ledd

¹¹ Arbeidsmiljølova § 6-1, fjerde ledd.

¹² Arbeidsmiljølova § 6-2, første ledd.

¹³ Arbeidsmiljølova § 6-2, fjerde ledd.

innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 prosent.

Delmål 2

Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne.

Delmål 3

Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år).

Partene understreker at de ulike delmålene må ses i sammenheng for å oppnå intensjon om et mer inkluderende arbeidsliv. Den enkelte IA-virksomhet skal på grunnlag av de tre delmålene i IA-avtalen fastsette egne mål for IA-arbeidet. Virksomheten skal så langt det er hensiktsmessig sette mål på alle tre delmål.¹⁴

Som IA-verksemnd forpliktar fylkeskommunen som arbeidsgjevar og dei tilsette i fylkeskommunen seg til å samarbeide systematisk for å oppnå meir inkluderande arbeidsplassar. Som IA-bedrift får fylkeskommunen tilgang til fleire verkemiddel, mellom anna utvida bruk av eigenmelding. Til gjengjeld innebær dette at:

- Partene i virksomheten forplikter seg til aktiv medvirkning i IA-arbeidet.
- Som ledd i HMS-arbeidet forplikter virksomheten seg til å fastsette og følge opp konkrete aktivitets- og resultatmål i sykefraværarbeidet. Arbeidsgiver skal sørge for et godt og inkluderende arbeidsmiljø i samarbeid og i tett dialog med tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte.
- IA-arbeidet skal to ganger i året settes på agendaen som en integrert del av virksomhetens arbeidsmiljøarbeid hvor både ledelse, tillitsvalgte og verneombud er representert. Felles opplæring bør inngå for å oppnå omforent forståelse for IA-arbeidet.
- Virksomheten skal åpne for at personer som Arbeids- og velferdsetaten har avklart og som har et behov for utprøving, får utprøvd sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidsliv. Dette forutsetter at staten sikrer bistand gjennom økonomiske og kompetansemessige tiltak, samt annen tilrettelegging.¹⁵

Det er utarbeidd ein eigen rettleiar til samarbeidsavtalen.

2.4 Fylkeskommunale styringsdokument og vedtak

Relevante fylkeskommunale styringsdokument og vedtak kan bli nytta som revisjonskriterium.

¹⁴ IA-avtalen 2014-2018, s. 3.

¹⁵ IA-avtalen 2014-2018, s. 5.

3. Metode

Deloitte utfører forvaltningsrevisjon i samsvar med gjeldande standard for forvaltningsrevisjon (RSK 001) og kvalitetssikring er underlagt krava til kvalitetssikring i Deloitte Policy Manual (DPM).

3.1 Intervju

Får å få supplerande informasjon til skriftlege kjelder vil Deloitte intervju utvalde personar i Sogn og Fjordane fylkeskommune. Dette vil inkludere tilsette som har eit overordna ansvar for HMT-arbeidet og IA-arbeidet i fylkeskommunen, samt representantar frå leiinga ved dei ulike fagavdelingane i fylkeskommunen. Vidare vil revisjonen gjennomføre intervju med hovudverneombod og hovduttillitsvald i fylkeskommunen. Vi tek sikte på å gjennomføre om lag ti intervju.

3.2 Spørjeundersøking

Revisjonen vil sende ut ei elektronisk spørjeundersøking til alle avdelings- og einingsleiarar i Sogn og Fjordane fylkeskommune for å få informasjon om korleis det blir arbeidd med HMT og inkluderande arbeidsliv i avdelingane og einingane, og i kva grad retningslinjer og føringar for dette arbeidet er kjent og blir følgt.

Revisjonen vil vidare sende ut ei elektronisk spørjeundersøking til alle hovudverneomboda som er representerte i dei lokale arbeidsmiljøutvala (LAMU) for å få deira synspunkt knytt til involvering, og etterleving av regelverk, retningslinjer og føringar for HMT- arbeidet.

3.3 Dokumentanalyse

Rettsreglar og fylkeskommunale vedtak vil bli gjennomgått og nytta som revisjonskriterium. Vidare vil informasjon om fylkeskommunen og dokumentasjon på etterleving av interne rutinar, regelverk m.m. bli samla inn og analysert. Innsamla dokumentasjon vil bli vurdert i forhold til revisjonskriteria.

3.4 Stikkprøver

Revisjonen vil gjennomføre tre stikkprøver der vi vel ut tre einingar for å sjå nærare på korleis HMT-interntrollarbeidet er gjennomført med risikoanalyser, handlingsplanar og eventuell opplæring knytt til vald og truslar.

3.5 Verifisering og høyring

Oppsummering av intervju vil bli sendt til dei intervjuja for verifisering. Det er informasjon frå dei verifiserte intervjureferata som vil bli nytta i rapporten. Faktadelen i rapporten vil bli sendt til fylkeskommunen for verifisering. Deretter vil heile rapporten, inkludert vurderingsdel og forslag til tiltak, bli sendt til fylkesrådmannen for uttale. Fylkesrådmannen sin høyringsuttale vil ble vedlagt den endelege rapporten som blir sendt til kontrollutvalet.

4. Tid og ressursbruk

4.1 Nøkkelpersonell

Stein Ove Songstad er ansvarleg partner på oppdraget. I tillegg vil teamet bestå av prosjektleiar Kari Gåsemyr (senior manager) og Ingrid Kalsnes (senior konsulent). Deloitte har sett saman eit team som sikrar at prosjektet blir gjennomført i samsvar med gjeldande retningslinjer, samt med naudsynt kompetanse og erfaring innanfor kommunal revisjon.

4.2 Ressursbruk

Med utgangspunkt i prosjektet sin karakter og planen som er lagt for korleis prosjektet skal bli gjennomført vil det ta totalt 417 timar å gjennomføre prosjektet. Dette inkluderer førebuing av prosjektet, utarbeiding av problemstillingar og prosjektplan, førebuing og gjennomføring av datainnsamling, analyse av data og utarbeiding og kvalitetssikring av rapport. Timetalet omfattar også presentasjon av ferdig rapport for kontrollutvalet.

Timeestimatet inkluderer ikkje førebuing og gjennomføring av presentasjon i fylkestinget. Ein eventuell presentasjon av rapporten i fylkestingen vil bli fakturert etter medgått tid, inntil 6 timar i tillegg til det totale timetalet som er presentert over.

Sjå vedlegg for oversikt over timefordeling.

4.3 Gjennomføringsplan

Oppstart av prosjektet var midten av april 2018 og revisjonen la i opphøveleg prosjektplan opp til at rapporten skulle vere klar for oversending til kontrollutvalet ved sekretariatet innan utgangen av oktober 2018. Revisjonen gjorde samtidig merksam på at det var lagt opp til ein relativt kort gjennomføringsperiode, med tanke på dei aktivitetar som skal gjennomførast i prosjektet. Det var derfor risiko for at det kunne oppstå forhold som gjorde at vi ikkje ville klare å følgje denne tidsplanen.

Med dei endringane som no er føreslått i prosjektet vil revisjonen kunne ferdigstille rapport til oversending til sekretariatet innan midten av desember 2018. For å kunne leggje opp til dei verifiserings- og høyringsprosessar som er avtala med fylkeskommunen, ville rapportutkast måtte vere ferdigstilt innan utgangen av oktober frå revisjonen si side. Dette føreset at dei som blir bedne om å svare på spørjeundersøkinga svarer på desse innan den fristane som blir sett, og at tilsette i fylkeskommunen er tilgjengeleg for intervju og verifiserer intervjureferat innan fastsette fristar.

Fakturering av kostnadene ved prosjektet vil skje i samsvar med avtale mellom Sogn og Fjordane fylkeskommune og Deloitte.

Bergen, 27. august 2018



Stein Ove Songstad

Oppdragsansvarleg partner



Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee ("DTTL"), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") does not provide services to clients. Please see www.deloitte.no for a more detailed description of DTTL and its member firms.

Deloitte Norway conducts business through two legally separate and independent limited liability companies; Deloitte AS, providing audit, consulting, financial advisory and risk management services, and Deloitte Advokatfirma AS, providing tax and legal services.

Deloitte provides audit, consulting, financial advisory, risk management, tax and related services to public and private clients spanning multiple industries. Deloitte serves four out of five Fortune Global 500® companies through a globally connected network of member firms in more than 150 countries bringing world-class capabilities, insights, and high-quality service to address clients' most complex business challenges. To learn more about how Deloitte's approximately 245,000 professionals make an impact that matters, please connect with us on Facebook, LinkedIn, or Twitter.