

Bruk av årsverk innan heimebasert
omsorg i Giske kommune

25. november 2008

Innhald

1.	INNLEIING OG BAKGRUNN.....	1
2.	OM TURNUS OG DELTID	1
3.	FAKTADEL.....	3
3.1.	RESSURSBRUK	3
3.2.	GISKE KOMMUNE	4
3.2.1.	Lønn og sosiale utgifter.....	4
3.2.2.	Årsverk	4
3.2.3.	Årsverk med fastlønn.....	5
3.2.4.	Årsverk med timelønn.....	5
3.2.5.	Grunnbemanning.....	6
3.2.6.	Lønnsnivå	6
3.3.	SAMANLIKNINGAR.....	7
3.3.1.	Lønn og sosiale utgifter.....	7
3.3.2.	Årsverk	7
3.3.3.	Årsverk med fastlønn.....	8
3.3.4.	Årsverk med timelønn.....	9
3.3.5.	Grunnbemanning.....	9
3.3.6.	Lønnsnivå	10
4.	VURDERINGAR.....	11
	VEDLEGG.....	13

Forord

Denne rapporten er eit resultat av forvaltningsrevisjonsprosjektet "Bruk av årsverk innan heimebasert omsorg i Giske kommune".

Forvaltningsrevisjon er ei lovpålagd oppgåve for Giske kommune etter kommunelova. Forvaltningsrevisjon medfører å gjennomføre systematiske vurderingar av økonomi, produktivitet, måloppnåing og verknadane av kommunestyret sine vedtak og føresetnader.

Prosjektet er gjennomført av revisjonsrådgjevar Svein Ove Otterlei.

I samsvar med gjeldande retningsliner er utkast til rapport sendt rådmannen på høyring. Det vert vist til rådmannen sitt høyringssvar som følgjer rapporten som vedlegg.

Vi vonar rapporten vil vere eit nyttig bidrag for rådmannen i samband med å evaluere aktivitet og produktivitet innan heimebasert omsorg i Giske kommune.

Ålesund, 25. november 2008

Kjetil Bjørnsen
dagleg leiar

Svein Ove Otterlei
revisjonsrådgjevar

1. INNLEIING OG BAKGRUNN

Det ligg til kommunerevisjonen å gjennomføre undersøkingar av ressursbruk og styringsverktøy i Giske kommune¹. Utgangspunktet for god styring er tilgang på relevant og påliteleg informasjon om tenestetilbodet som blir gitt.

Administrasjonssjefen skal sjå til at administrasjonen er gjenstand for ein trygg kontroll². God finansiell og operasjonell informasjon blir brukt eksternt i samanheng med offentlege rapportar og ved rapportering til staten. God styring og kontroll føreset også relevant påliteleg intern informasjon til rett tid. God informasjon er ein kjernekomponent når det gjeld oppfølging av resultat og fordeling av ressursar. Rapportering av økonomi og tenestedata gjer det også muleg å evaluere aktivitet og produktivitet i tenesteproduksjonen³.

I denne rapporten skal vi gå igjennom styringsinformasjonen knytt til bruk av årsverk innan heimebasert omsorg. Denne informasjonen skal vi så forsøke å gjere nytte av til ei forsiktig evaluering av ressursbruken innan området i Giske kommune. Heimebasert omsorg er ei noko kompleks organisatorisk teneste. Ein bør difor vere forsiktig med å trekke bastante effektivitetskonklusjonar ut av det faktamaterialet som vi her legg fram.

Problemstillingane som rapporten omhandlar, er retta mot observasjonen låge stillingsheimlar og utstrakt bruk av tilfeldig arbeidskraft innan heimebasert omsorg.

2. OM TURNUS OG DELTID

Innleiingsvis vil vi kort gå igjennom enkelte forhold ved turnus og deltid. Denne delen er basert på eit innspel frå *Arbeidsforskningsinstituttet til Fornyings- og administrasjonsdepartementet*.

Turnus

Bruk av årsverk innan heimebasert omsorg er vanlegvis organisert etter ein turnusplan. Ein turnusplan er ei tidsplanlegging over døgnet, vanlegvis tredelt. Til forskjell frå ei skiftordning som i prinsippet utfører same

arbeid uavhengig av tida på døgnet, gir ein turnus høve til å bemanne forskjellig på dag, kveld og natt. Størst mogleg arbeidsmengde samlast på dagtid mellom 07.00 og 17.00, medan kveldsvaktene mellom 23.00 og 07.00 som oftast vil ha lågast arbeidsbyrde. Ein endå meir finmaska oppdeling av vaktene kan også vere nødvendig avhengig av arbeidsbelastning og ulike krav til overlapping.

Ein turnus vert laga vanlegvis over eit antall verker om gangen, der kvar medarbeidar har eit større antall dagvakter, færre kveldsvakter og i regelen kvar tredje helg, med ein til to dag- og/eller kveldsvakter. Hovudtariffavtalen (HTA) stiller vidare krav om ei særskilt godtgjersle på dei tidspunkt som er å sjå på som ubekvem; laurdag og søndag (HTA 5.2), helg og høgtid (HTA 5.3), samt kveld og natt (HTA 5.4). Ei full turnusstilling skal etter HTA 4.2.2 ikkje overstige ei gjennomsnittleg arbeidstid på 35,5 timer per veke i turnusperioden, om det vert utført ordinært arbeid mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 og/eller minst kvar 3. søndag.

Mange små faste stillingar, og omfattande bruk av midlertidig timebasert arbeidskraft innan heimebasert omsorg, er ikkje nye problemstillingar. Fram til 1987 var turnusarbeid innan helsetenestene stort sett organisert med fulltidsstillingar. I den grad det var snakk om deltid, så var den standardisert til 50 prosent, til nød 75 prosent. Vidare var annankvar helg ein arbeidshelg. Gjennom ein arbeidstidsreform i 1987 valde sektoren å ta ut ei arbeidstidsforkorting som ei frihelg, frå kvar annan til kvar tredje helg. Dette skjedde utan at turnussystema vart lagt om. Dette etterlet mange småstillingar, såkalla *turnushol* som vart bemanna med midlertidig arbeidskraft. Desse småstillingane har vore utgangspunkt for mykje uønska arbeidstid, såkalla undersyssettelseting eller uønska deltid. Det er antyda at så mykje som 80 prosent av all uønska deltid som har samanheng med småstillingar og turnuskræsj, kan ha sitt utgangspunkt i denne reforma.

Turnuskræsj inneber at ei ledig stilling eller ein stillingsbrøk ikkje lar seg bemanne av den som ønskjer stillinga, fordi noverande stilling kolliderer med den som er ledig. Nokon vel å stykke opp stillingar, å gi det som passar til arbeidstakarar med undersyssettelseting, medan andre opererer med vakansar som vert bemanna frå dag til dag.

¹ §3-2 punkt d i revisjonsforskriftene

² Kommuneleova § 23 nr. 2 andre punktum

³ INTERN KONTROLL et integrert rammeverk COSO-rapporten

Vakansar er ubesatte stillingsbrøkar, og kan vere uttrykk for eit forsøk på å samle stillingar for seinare å slå dei saman til ei større stilling. Dette er likevel eit veldig krevjande og langsiktig arbeid i forhold til å få gjort noko med uønska deltid, og vert gjerne omtala som ein *mekke-strategi*. Ein slik strategi krev at nokon sit og passar på vakansen og slår dei saman, for så å *re-dele* og *re-fordele* stillingsbitar til undersysselssette. Dette som metode kan vere vellukka i mindre verksemdar, men det blir fort noko uoversiktleg i større verksemdar.

Dagens turnussystem er prega av:

1. at nokon arbeidstakarar sit på dei beste arbeidstidsordningane.
2. at nokon arbeidstakarar må ta meir ubekvem arbeidstid enn andre, for å kome opp i ønska arbeidsmengde og inntekt.
3. at eit aukande tal på medarbeidarar må jobbe uønska deltid og supplere med ekstravakter, dermed føler ein at inntektsgrunnlaget er utrygt og arbeidstida lite forutsigbar.
4. at turnusplanar utan datastøtte gir uoversiktleg og krevjande organisering, noko som i seg sjølv reduserer fleksibiliteten, forutsigbarheten og kvaliteten på tenesta.
5. at ny forskning knytt til helseeffektar, ikkje er inkorporert i dagens turnusregime.
6. at rekrutteringsproblem til turnusarbeid vert sett på som problematisk, når ein ikkje kan tilby unge nyutdanna full stilling og ei lønn å leve av.
7. at arbeidstidsreglane og omsyn til økonomi presser arbeidsflyten i verksemdene, slik at for mange oppgåver skal løysast mellom 07.00 - 17.00, noko som er spesielt uheldig for nokre pasientgrupper.
8. at mange småstillingar blir mange tilsette å halde seg til, for både for pasientar og arbeidsgivar.
9. at småstillingane vert nytta i helgane, og gir ekstra tunge vakter for dei faste.
10. at dagens lov- og avtaleverk i noko grad gjer det vanskeleg å prøve ut alternativ organisering av arbeidet.

Ein framtidsretta turnus bør:

- Fjerne småstillingar og uønska deltid
- Standardisere deltid til få kategoriar

- Ha fokus på heiltid: heiltid ein rettigheit, deltid ein muligheit!
- Ha jamnare og betre rytme mellom fritid og arbeid
- Ha ei solidarisk fordeling av ubekvem arbeidstid
- Sjå verksemda som ein del av eit lokalmiljø
- Skape helgeløysningar som alle kan leve med
- Ha ei vikarløysning/vikarpool
- Gi eit viss rom for personlege preferansar
- Gi helseeffektar og lågare sjukefråvær
- Gi stabilitet og betre kvalitet på tenestene

Deltid

Det er ikkje slik at all deltid er uønska deltid. For det første er det jo slik at nokon ønskjer å arbeide deltid. Vidare er det slik at mange med ei stilling lågare enn ønska, ofte har gode muligheiter til å fylle avviket med vakansar, turnushol og ekstravakter som oppstår ved sjukefråvær. Mange arbeider med andre ord langt meir enn si faste småstilling. Enkelte arbeider også meir enn dei ønskjer, fordi dei ikkje tør sei nei når dei vert bedt om å arbeide ekstra, og mykje av denne arbeidstida kan også vere ubekvem.

Det er ei nærast unison oppfatning at 80 prosent stilling med full lønn er draumen. Bak dette ønsket skjuler det seg fleire forhold, men i første rekkje at det er kvinner som tilpassar si arbeidstid til familiens gjeremål elles. Så når familieøkonomien har rom til det, går kvinnene ned i 80 prosent. Dette kan vere ei konkret handtering av den såkalla tidsklemma, der nest at arbeid innan heimebasert omsorg kan vere for tungt å ha som fulltidsstilling gjennom heile yrkeslivet. Denne sektoren står nesten alltid ovanfor kontinuerlege prosessar retta mot nedskjeringar, parallelt med at den stadig vert tilført meir ressursar. I tillegg står dei ovanfor stadig eldre meir krevjande pasientar, og at samspillet mellom arbeid og familieliv eksempelvis i form av barnepass når du arbeider skift og fulltid, framleis er vanskelig og slitsamt. Dette feltet saknar gode undersøkingar: På kva måte legg og prioriterer dei forskjellige familietypane, *arbeidspuslespelet*, og korleis må det sjå ut for at kvinner i helsetenesta vel fulltid?

Tilsette med ei arbeidstid på *mindre enn 14 timar pr veke* – som inneber ei stilling lågare

enn 40 prosent innan heimebasert omsorg –vert ikkje meldt inn i tenestepensjonsordningane. Både fast tilsette og ikkje fast tilsette som får betalt for 168 timer eller meir i løpet av eit kvartal, skal likevel meldast inn med tilbakeverkande kraft når eit kvartal er passert. Elles skal alle tilsette som har fylt 20 år og som arbeider minst 20 prosent stilling, takast opp som medlem av pensjonsordninga frå første arbeidsdag i verksemda.

Arbeidsordningar basert på mange småstillingar betyr at tenestemottakarar får mange personar å halde seg til, at arbeidsgivar får mange personar å lære opp og sikre kompetanse til. For arbeidsmiljøet, brukarane og dei faste tilsette kan småstillingar innebere ein ekstra belastning og vere rota til mistriksel. I St. meld. nr. 25 (2005–2006) med tittel *Mestring, muligheter og mening - Framtidas omsorgsutfordringer* viser ein til fleire kryssande omsyn som ein kommune må ta med i ei vurdering om å redusere bruk av deltid i omsorgstenestene. Dei viktigaste omsyna er:

- Brukarane sine behov for kontinuitet i tenesta og eit lågt tal på omsorgsyttarar å hald seg til for den enkelte
- behov for tilfredsstillande helgebemanning
- tilsette sin rett til å skjermast imot ubekvem arbeidstid
- deltidstilsette sine ønske om heile stillingar

For å styrke rettane til dei som ønskjer å utvide si stilling, vart det i ny arbeidsmiljølov, gjeldande frå 1. januar 2006, lovfesta ein fortrinnsrett for tilsette på deltid til å utvide sin stilling framfor at det vert gjort nyttilsetjingar. Fortrinnsretten er betinga av at arbeidstakar er kvalifisert for stillinga og at utøving av fortrinnsretten ikkje vil innebere vesentlege ulemper for verksemda. Vidare er arbeidsgivar pålagt å informere arbeidstakarane om ledige stillingar i verksemda.

Etter hovudtariffavtalen skal det som hovudregel tilsetjast i full stilling, med mindre

omfanget av arbeidet eller ei vurdering av arbeidssituasjonen tilseier noko anna. Vidare skal kommunen ved ledig stilling tilby deltidstilsette, om dei er kvalifisert, gjennom intern utlysing utviding av arbeidsforhold inntil heil stilling. Det same punktet i hovudtariffavtalen set også krav om at arbeidsgivar skal informere og drøfte bruk av deltid med dei tillitsvalde. Etter vedlegg 2 i HTA bør lokale retningslinjer for redusert bruk av uønska deltid innehalde:

- *Deltidstilsette skal melde frå om dei ønskjer utvida stilling*
- *Ved vakanse skal ein gjere ein gjennomgang av arbeidsplanar og oppgåvefordeling for å vurdere samanslåing av deltidstillingar*
- *Det er ingen føresetnad at den deltidstilsette skal måtte ta hele den ledige stillinga*
- *Det bør vurderast om deltidstilsette gjennom kompetanseheving kan kvalifiserast til å få utvida sitt arbeidsforhold*

3. FAKTADEL

3.1. Ressursbruk

Brutto driftsutgifter per innbyggjar til ei teneste er eit mål på ressursbruken til den same tenesta. Tabell 1.1 heilt nedst, er ein oversikt over ressursbruken til heimebasert omsorg for kommunane Ålesund, Sykkylven, Sula, Giske og Haram i 2007.

Vi har her nytta omgrepet brutto driftsutgifter slik KOSTRA definerer det. Det er alle utgifter med nokre korrigeringar for fordelte utgifter, samt at lønnsutgifter er korrigert for sjukelønsrefusjon. Vidare har vi delt inn brutto driftsutgifter i dei fire utgiftstypene; lønnsutgifter, kjøp av varer og tenester som inngår i tenesteproduksjon, kjøp av tenester som erstattar tenesteproduksjon og andre driftsutgifter.

Ressursbruken retta mot heimebasert omsorg var i alt 7 503 kr per innbyggjar i Giske

Tabell 1.1: Brutto driftsutgifter per innbyggjar

	Ålesund	Sykkylven	Sula	Giske	Haram	Snitt
Lønnsutgifter	5 638	7 965	6 945	7 076	5 637	6 151
Kjøp av varer og tenester som inngår i produksjon	412	877	355	333	578	467
Kjøp av tenester som erstattar produksjon	193	257	134	90	268	193
Andre driftsutgifter	10	3	78	4	8	16
Brutto driftsutgifter	6 253	9 102	7 512	7 503	6 492	6 826
<i>Sjukelønsrefusjon</i>	319	446	402	410	318	349

Kilde: KOSTRA 2007

kommune i 2007. Det er om lag på same nivå som Sula og ein god del under Sykkylven. Sykkylven har ein noko spesiell innretning på pleie- og omsorgstenesta, med ein særskilt låg ressursbruk til institusjonsbasert omsorg og dermed tilsvarande høg ressursbruk til heimebasert omsorg. Vidare ser vi at ressursbruken i Giske er noko høgare enn i Ålesund og Haram.

Ein differanse på 1 000 kr per innbyggjar mellom desse kommunane utgjer for Ålesund, Sykkylven, Sula, Giske og Haram høvesvis 41,833 mill kr – 7,491 mill kr – 7,626 mill kr – 6,777 mill kr – 8,617 mill kr.

Ressursbruken i Ålesund er 1 250 kr per innbyggjar lågare enn i Giske kommune. Ein ressursbruk per innbyggjar i Ålesund lik Giske inneber for Ålesund sin del, ein auke i brutto driftsutgifter på $(1\,250 \cdot 41,833 =) 52,277$ mill kr, tilsvarande ville ein ressursbruk i Giske lik Ålesund innebære ein reduksjon i brutto driftsutgifter på $(1\,250 \cdot 6,777 =) 8,469$ mill kr for Giske sin del.

Dette tabelloppsettet over brutto driftsutgifter viser at heimebasert omsorg i stor grad består av lønnsutgifter, og i tabell 1.2 har vi laga ein oversikt over lønnsutgifter i prosent av brutto driftsutgifter i dei fem kommunane.

Tabell 1.2: Lønn og sosiale utgifter inkludert sjukelønnsrefusjon, i % av brutto driftsutgifter					
Ålesund	Sykkylven	Sula	Giske	Haram	Snitt
90,2	87,5	92,5	94,3	86,8	90,1

Kilde: KOSTRA 2007

Omtrent 90 prosent av samla ressursbruk innan heimebasert omsorg er lønnsutgifter. Av desse kommunane hadde Haram den lågaste lønnsdelen med 86,8 prosent, medan Giske hadde den høgaste med hele 94,3 prosent.

Nedst i tabell 1.1 har vi oppgitt sjukelønnsrefusjonen per innbyggjar, og desse er som nemnt trekt i frå lønnsutgiftene i den same tabellen. Av desse kommunane hadde Sykkylven dei høgaste sjukelønnsrefusjonane med 446 kr per innbyggjar, noko som for so vidt er naturleg då Sykkylven også har dei høgaste lønnsutgiftene. I tabell 1.3 har vi framstilt sjukelønnsrefusjon i prosent av lønnsutgifter.

Tabell 1.3: Sjukelønnsrefusjon, i % av lønnsutgifter					
Ålesund	Sykkylven	Sula	Giske	Haram	Snitt
5,1	5,1	5,3	5,3	5,1	5,2

Kilde: KOSTRA 2007

Både Sula og Giske ligg noko over dei andre, men forskjellane er små.

I tabell 1.4 har vi framstilt pensjonsutgiftene som ein del av lønnsutgiftene.

Tabell 1.4: Pensjonsutgifter, i % av lønnsutgifter					
Ålesund	Sykkylven	Sula	Giske	Haram	Snitt
12,4	13,0	10,5	12,1	12,5	12,2

Kilde: KOSTRA 2007

Vidare har vi i tabell 1.5 framstilt arbeidsgjevaravgifta i forhold til lønnsutgiftene. Vi har då trekt frå den arbeidsgjevaravgifta som følgjer av pensjonen.

Tabell 1.5: Arbeidsgjevaravgift fråtrekt den del som er knytt til pensjon, i % av lønnsutgifter					
Ålesund	Sykkylven	Sula	Giske	Haram	Snitt
13,1	13,2	13,3	13,1	12,9	13,1

Kilde: KOSTRA 2007

3.2. Giske kommune

I denne delen skal vi gå igjennom enkle indikatorar for Giske kommune. I neste del ligg samanstillingar av tilsvarande tal for dei andre kommunane - Ålesund, Sula, Sykkylven og Haram. Basert på desse indikatorane vil vi i vår vurderingsdel forsøke å sei noko om bruken av årsverk innan heimebasert omsorg i Giske kommune, samanlikna med dei andre kommunane.

3.2.1. Lønn og sosiale utgifter

Dei samla lønnsutgiftene når vi ikkje tek omsyn til sjukelønnsrefusjonar var 50,589 mill kr i Giske for 2007. Tabell 2.1 gir fordelinga av lønnsutgiftene på dei tre verksemdene innan heimebasert omsorg i Giske kommune.

Tabell 2.1: Lønn og sosiale utgifter		
Verksemd	Lønn og sosiale utgifter	Inkludert sjukelønnsrefusjon
Giske/Godøy	15 130 486	14 223 672
Valderøy	20 118 973	19 127 259
Vigra	15 339 853	14 459 071
Alle distrikt	50 589 312	47 810 002

Kilde: Regnskapssystemet

Samla refusjon knytt til sjukefråvær var 2,779 mill kr. i 2007. Lønnsutgifter inkludert refusjon av sjukelønn utgjorde då 47,810 mill kr i 2007.

3.2.2. Årsverk

Kommunerevisjonen har for 2007, med bakgrunn i eit uttrekk frå lønssystemet, rekna ut at Giske kommune nytta i alt 106,8 årsverk i gjennomsnitt innan heimebasert omsorg. Det er då teke med årsverk som er basert på timelønn, i tillegg til årsverk med fastlønn.

Årsverk med fastlønn går direkte fram av lønnsjournalane, og det vart nytta 85,2 årsverk med fastlønn i gjennomsnitt for 2007.

Etter ein nærare utrekning, som vert gjort greie for seinare, nyttar Giske kommune 26,8 årsverk med timelønn i gjennomsnitt for 2007.

I alt vart det altså nytta 112,1 årsverk innan heimebasert omsorg i 2007, og den vidare fordelinga på dei ulike omsorgsdistrikta er framstilt i tabell 2.2.

Tabellen viser at Valderøy omsorgsdistrikt er størst med 44,2 årsverk, medan dei to andre distrikta har ei bemanning på om lag 34 årsverk i gjennomsnitt.

Tabell 2.2: Årsverk, i alt		
Verksemd	Årsverk med fastlønn	Årsverk i alt
Giske/Godøy	26,7	34,2
Valderøy	32,2	44,2
Vigra	26,3	33,6
Alle distrikt	85,2	112,1

Kilde: Unique Ansatt 2007

Dei årsverkstalla som blir nytta er eit gjennomsnitt gjennom året. Bruk av årsverk varierer ein del gjennom året innan heimebasert omsorg. Ikkje minst gjeld dette årsverk med timelønn, men også årsverk med fastlønn kan variere noko. Vi viser til vedlegget, der vi har framstilt ein stor tabell over årsverk med fastlønn, årsverk med timelønn og årsverk i alt, for alle verksemdene i dei fem kommunane, i kvar månad gjennom året 2007.

3.2.3. Årsverk med fastlønn

Eit snitt på 85,2 årsverk med fastlønn gjennom året, er knytt til at det var 162 arbeidstakarar i gjennomsnitt med fastlønn. Dette gir ein stillingsprosent på 53 prosent. Ei arbeidsveke innan heimebasert omsorg er 35,5 timer, slik at innanfor dette tenesteområdet var det ei undersyssestelling på 16,9 timer per veke per tilsett innan heimebasert omsorg i Giske kommune for 2007.

Tabell 2.3a: Årsverk med fastlønn		
Verksemd	Tal på arbeidstakarar med fastlønn	Stillingsprosent
Giske/Godøy	50	54 %
Valderøy	64	50 %
Vigra	49	54 %
Alle distrikt	162	53 %

Kilde: Unique Ansatt 2007

Tala som er framstilt i tabell 2.3a, viser at Valderøy omsorgsdistrikt med ein

stillingsprosent på 50 prosent var lågast, medan dei to andre i gjennomsnitt hadde ein stillingsprosent på 54 prosent. Den sokalla undersyssestillingen er dermed størst i Valderøy omsorgsdistrikt og er 17,6 timer per veke per Tilsett.

Ein nærare gjennomgang av fordelinga av stillingsprosentane viser at det berre var 9 prosent av dei med fastlønn som arbeider 100 prosent stilling, med andre ord var 91 prosent i deltid. Vidare hadde 35 prosent av dei med fastlønn ein stillingsprosent under 40 prosent. Tabell 2.3b nedanfor viser variasjonen mellom distrikta vedkomande delen av heiltidsstillingar.

Tabell 2.3b: Deltid og heiltid		
Verksemd	Deltid under 40 %	Heiltid
Giske/Godøy	33 %	10 %
Valderøy	41 %	10 %
Vigra	29 %	7 %
Alle distrikt	35 %	9 %

Kilde: Unique Ansatt 2007

Tabellen viser at bruk av deltid er om lag jamt fordelt, men også at Valderøy omsorgsdistrikt ligg noko over dei to andre i bruk av låge stillingsprosentar.

Det er med andre ord bruken av dei små stillingsheimlane som gjer at Valderøy omsorgsdistrikt har den lågaste totale stillingsprosenten.

3.2.4. Årsverk med timelønn

Lønnsjournalen viste at heimebasert nytta 42.783 arbeidstimar som vart lønna med timelønn. Eit årsverk med ei arbeidstid på 35,5 timer per veke, var på arbeid 1 594 timer i 2007. Dette gir 26,8 årsverk med timelønn som i forhold til 112,1 årsverk i alt, inneber at om lag 24 prosent av samla arbeidsinnsats var basert på timar lønna enkeltvis. Tabell 2.4 viser fordelinga på dei ulike verksemdene.

Tabell 2.4: Årsverk med timelønn		
Verksemd	Årsverk med timelønn	Timelønn i prosent av i alt
Giske/Godøy	7,5	22 %
Valderøy	12,0	27 %
Vigra	7,4	22 %
Alle distrikt	26,8	24 %

Kilde: Unique Ansatt 2007

Når det gjeld det enkelte omsorgsdistrikt utgjorde timelønn 27 prosent av årsverk i alt hos Valderøy omsorgsdistrikt, medan dei to andre også her er like med 22 prosent av årsverk i alt.

Ein noko lågare stillingsprosent vert motsvar av ein noko høgare bruk av timelønn i Valderøy omsorgsdistrikt i forhold til dei to andre distrikta.

3.2.5. Grunnbemanning

Heimebasert omsorg må hovudsakleg erstatte årsverk som går vekk ved fråvær, ferie og andre fridagar. Eit samla fråvær innan heimebasert omsorg i 2007 på 8,7 prosent gir med 85,2 årsverk med fastlønn det resultat at kommunen må erstatte 7,4 årsverk som følgje av fråvær. Av i alt 112,1 årsverk står vi då igjen med 104,7 årsverk som er å sjå på som den samla ressursinnsatsen innan heimebasert omsorg i 2007.

I 2007 måtte det til 13,65 prosent av eit årsverk for å oppretthalde tilbodet i samanheng med ferie og andre fridagar. Ei tenkt og konstruert grunnbemanning på 92,1 årsverk vil då krevje 12,6 årsverk for å avvike ferie og andre fridagar, som igjen altså vil gi 104,7 årsverk.

Det vi i denne rapporten omtaler som ei grunnbemanning er ein teoretisk størrelse som vi har rekna ut basert på årsverk med fastlønn, fråvær og årsverk i alt. I tillegg er denne grunnbemanninga rekna ut under den føresetnad at fråvær, ferie og andre fridagar vert erstatta fult ut. Om ein legg til grunn ei grunnbemanning i Giske kommune på 92,1 årsverk, må det til 12,6 årsverk for å erstatte ferie og andre fridagar. Dette gir 104,7 årsverk. Fråveret grunna sjukdom inneber vidare at kommunen må erstatte 7,4 årsverk, som aukar bruken av årsverk til 112,1 årsverk i alt. Tabell 2.5a viser fråveret og grunnbemanninga i kvart distrikt.

Tabell 2.5a: Grunnbemanning		
Verksemd	Fråvær	Grunnbemanning
Giske/Godøy	9,5	27,9
Valderøy	8,8	36,4
Vigra	7,7	27,8
Alle distrikt	8,7	92,1

Kilde: Unique Ansatt 2007

Ei grunnbemanning på 92,1 årsverk, er 6,9 årsverk med timelønn meir enn 85,2 årsverk med fastlønn. Desse 6,9 årsverka med timelønn utgjer 7,47 prosent av grunnbemanninga, med andre ord er tilnærma 7 prosent av ordinær drift av heimebasert omsorg basert på timebasert arbeidskraft i Giske.

Tabell 2.5b viser del av timebasert grunnbemanning fordelt på dei ulike verksemdene.

Tabell 2.5b: Timebasert grunnbemanning	
Verksemd	Prosent av grunnbemanning som er timebasert
Giske/Godøy	4 %
Valderøy	11 %
Vigra	6 %
Alle distrikt	7 %

Kilde: Unique Ansatt 2007

Alle dei tre verksemdene i Giske baserer den daglege drifta på timebasert arbeidskraft. Det er vidare Valderøy omsorgsdistrikt som gjer dette i størst utstrekning, med ei timebasert arbeidskraft som utgjer 11 prosent av dagleg drift.

3.2.6. Lønnsnivå

Lønnsutgiftene utan sjukelønnsrefusjon utgjorde i alt 50,589 mill kr i Giske kommune. Den samla sjukelønnsrefusjon var 2,779 mill kr, slik at lønnsutgiftene inkludert refusjon vart 47,810 mill kr i 2007. Dette er lønnsutgifter inkludert ulike tillegg for ubekvem arbeidstid, samt pensjon og arbeidsgivaravgift.

Ved å legge til grunn 112,1 årsverk i alt, gir det eit lønnsnivå på 451 462 kr per årsverk samla for Giske. Vidare gir ei grunnbemanning på 92,1 årsverk, det vi kan kalle ein lønnskostnad på 519.594 kr per årsverk. Denne lønnskostnaden inneheld kostnadar som ein kommune har til eit årsverk, også når vi tel omsyn til fråvær, ferie og andre fridagar. Tabell 2.6 viser lønnsnivået og lønnskostnaden i kvart distrikt.

Tabell 2.6: Lønnsnivå og lønnskostnad		
Verksemd	Lønnsnivå	Lønnskostnad
Giske/Godøy	441 871	509 884
Valderøy	455 508	525 738
Vigra	455 913	519 594
Alle distrikt	451 462	519 144

Kilde: Regnskapssystemet - Unique Ansatt 2007

Dei to omsorgsdistrikta Valderøy og Vigra har nesten heilt likt lønnsnivå, medan Giske/Godøy omsorgsdistrikt ligg i underkant av 14.000 kr per årsverk lågare enn dei to andre.

Når Valderøy har ein høgare lønnskostnad enn Vigra, til tross for likt lønnsnivå, så skuldast det eit høgare sjukefråvær. Lønnskostnaden ved Giske/Godøy omsorgsdistrikt er omtrent 10.000 kr lågare per årsverk. Med andre ord vert gevinstane redusert noko med eit lågare lønnsnivå, ved at dei har eit høgare sjukefråvær.

Lønnskostnaden er altså avhengig av det generelle lønnsnivået i verksemda, men også dei kostnadene som oppstår i samanheng med

fråvær. Det er då spesielt korttidsfråveret som vil gi auka lønnskostnader.

3.3. Samanlikningar

I førre del 3.2 har vi framstilt og kort gjort greie for nokre enkle indikatorar som seier noko om årsverka innan heimebasert omsorg i Giske kommune.

I denne delen skal vi legge fram tilsvarande tal for kommunane Ålesund, Sykkylven, Sula og Haram.

3.3.1. Lønn og sosiale utgifter

Desse kommunane hadde saman med Giske rapportert inn lønnsutgifter inkludert sjukelønsrefusjon på i alt 445,021 mill kr til KOSTRA i 2007. I alt var det 72.344 innbyggjarar i desse kommunane i 2007, og det ga som vist i del 3.1, i alt 6 151 kr i lønnsutgifter per innbyggjar for alle kommunane samla. Vidare hadde Giske lønnsutgifter som var om lag 900 kr høgare per innbyggjar enn gjennomsnittet.

Tabell 3.1: Lønn og sosiale utgifter

Verksemd	Lønn og sosiale utgifter	Inkludert sjukelønsrefusjon
HT Hessa-Aspøy	18 347 906	17 621 496
HT Sentrum	20 019 239	17 853 878
HT Klipra-Ellingsøy	20 175 821	19 006 410
HT Nørve	27 446 399	26 732 122
HT Larsgården	27 020 535	25 333 643
HT Gåseid	24 699 236	23 159 300
HT Åse-Lerstad	17 551 406	16 527 324
HT Blindheim	32 068 319	31 012 122
HT Spjelkavik	48 994 199	46 545 844
Spjelkavik Omsorgssenter	4 599 731	4 154 656
Ålesund	240 922 791	227 946 795
BUAS	30 794 668	29 578 596
Heimetenestene distrikt	15 583 916	14 660 014
Barne- og familieteneste	16 083 359	14 881 889
Sykkylven	62 461 944	59 120 500
Heimetenestene	39 786 567	37 980 342
Bukollektiv med 24t sørvis	16 246 263	14 983 892
Sula	56 032 831	52 964 235
Giske/Godøy	15 130 486	14 223 672
Valderøy	20 118 973	19 127 259
Vigra	15 339 853	14 459 071
Giske	50 589 312	47 810 002
Verksemd for helsetenester	5 138 991	4 871 836
Omsorgsdistrikt 1 – Ytre	19 356 414	18 120 965
Omsorgsdistrikt 2 – Indre	14 307 695	13 645 927
Verksemd for sosialtenester	12 436 135	11 858 691
Haram	51 239 235	48 497 419
Alle kommunane	461 246 112	436 338 950

I tabell 3.1 har vi framstilt eit uttrekk frå rekneskapssystemet i dei ulike kommunane, der lønnsutgifter som vedrører heimebasert omsorg er fordelt på verksemdsnivå.

Dette uttrekket ga i alt 436,339 mill kr i lønnsutgifter inkludert sjukelønsrefusjon for alle kommunane. Forskjellen i utgifter mellom dette uttrekket og KOSTRA skuldast hovudsakeleg at det ligg mindre lønnsutgifter på andre verksemdar som ikkje er tatt med i uttrekket. Blant anna er 7,9 mill kr knytt til helse og sosial, stab og sentralkjøkken er tekne ut av tala frå Ålesund.

3.3.2. Årsverk

I tabell 3.2 har vi framstilt verksemdene i dei ulike kommunane med tilhøyrande bruk av årsverk med fastlønn og årsverk i alt.

Tabell 3.2: Årsverk, i alt

Indikator	Årsverk med fastlønn	Årsverk, i alt
HT Hessa-Aspøy	33,3	42,5
HT Sentrum	39,2	48,8
HT Klipra-Ellingsøy	38,9	48,1
HT Nørve	52,3	65,4
HT Larsgården	49,6	63,2
HT Gåseid	42,8	57,2
HT Åse-Lerstad	30,1	40,4
HT Blindheim	58,6	72,7
HT Spjelkavik	85,3	115,9
Spjelkavik Omsorgssenter	7,7	10,9
Ålesund	437,7	565,0
BUAS	42,5	64,8
Heimetenestene distrikt	25,2	32,2
Barne- og familieteneste	24,8	36,8
Sykkylven	92,5	133,8
Heimetenestene	54,8	90,2
Bukollektiv med 24t sørvis	23,9	36,6
Sula	78,7	126,8
Giske/Godøy	26,7	34,2
Valderøy	32,2	44,2
Vigra	26,3	33,6
Giske	85,2	112,1
Verksemd for helsetenester	9,0	12,3
Omsorgsdistrikt 1 – Ytre	35,6	48,1
Omsorgsdistrikt 2 – Indre	26,1	32,9
Verksemd for sosialtenester	24,5	31,3
Haram	95,2	124,6
Alle kommunane	789,3	1 062,2

Ålesund kommune har hovudsakleg organisert all heimebasert omsorg inn i 9 verksemdar som dekkjer eit geografisk område. Kvar verksemd har også ansvaret for eventuelle bukollektiv i området. I tillegg har vi tatt med dei årsverka ved Spjelkavik omsorgssenter som vedrører heimebasert omsorg.

Sykkylven kommune er organisert i ein verksemdsmodell, der dei to verksemdene *Heimetenestene distrikt* og *Sykkylven bu- og aktivitetssenter (BUAS)* er dei som hovudsakleg leverer dei heimebaserte omsorgstenestene.

Sula kommune er for så vidt også delt i ein verksemdsmodell, men har ein helse og

sosialsjef, der Ålesund, Sykkylven og Giske har kommunalsjefar. Sula har organisert tenestene i dei to verksemdene *Heimeteneste* og *Bukollektiv med 24t sørvis*.

Giske kommune har som Ålesund delt inn heimebasert omsorg langs klare geografiske avgrensingar.

I Haram er heimebasert omsorg lagt til fire ulike verksemdar. *Omsorgsdistrikt 1 – Ytre* som har ansvaret for heimebasert omsorg på ytre del av fastlandet samt øyane. I tillegg Haram omsorgssenter, Kveldsro og Haram kvileheim. *Omsorgsdistrikt 2 – Indre* har ansvaret for heimebasert omsorg for dei indre delar av kommunen, samt Vatne sjukeheim og Solbakken bukollektiv. I tillegg ligg det heimebasert omsorgstenester til *Verksemd for sosialtenester* i form av buteneste og avlastning og til *Verksemd for helsetenester* i form av psykiatrisk bustadtilbod.

Det vart nytta i alt 1 062,2 årsverk i snitt i verksemdene i dei fem kommunane, som i alt har 72 344 innbyggjarar. Det er samansetjinga av desse årsverka i Giske, samanlikna med dei fire andre kommunane, vi skal sjå nærare på nedanfor.

3.3.3. Årsverk med fastlønn

Tabell 3.3a: Årsverk med fastlønn

Indikator	Antall med fastlønn	Stillingsprosent
HT Hessa-Aspøy	45	74 %
HT Sentrum	53	73 %
HT Klipra-Ellingsøy	58	67 %
HT Nørve	81	64 %
HT Larsgården	79	63 %
HT Gåseid	67	64 %
HT Åse-Lerstad	51	59 %
HT Blindheim	90	65 %
HT Spjelkavik	135	63 %
Spjelkavik Omsorgssenter	13	58 %
Ålesund	673	65 %
BUAS	75	57 %
Heimetenestene distrikt	40	63 %
Barne- og familieteneste	50	50 %
Sykkylven	164	56 %
Heimetenestene	78	70 %
Bukollektiv	32	75 %
Sula	110	72 %
Giske/Godøy	50	54 %
Valderøy	64	50 %
Vigra	49	54 %
Giske	162	53 %
Verksemd for helsetenester	15	61 %
Omsorgsdistrikt 1 – Ytre	96	37 %
Omsorgsdistrikt 2 – Indre	45	59 %
Verksemd for sosialtenester	42	59 %
Haram	197	48 %
Alle kommunane	1 307	60 %

Tabell 3.3a angir stillingsprosentane. Av i alt 1 062,2 årsverk for dei fem kommunane samla, var 781,6 årsverk med fastlønn. Årsverka med fastlønn var i gjennomsnitt fordelt på 1 293 arbeidstakarar, som gir ein stillingsprosent for alle kommunane samla på 60 prosent.

Det er berre Haram med ein stillingsprosent på 48 prosent som er lågare enn Giske, og det skuldast ein svært låg stillingsprosent ved ei av verksemdene i Haram, *Omsorgsdistrikt 1 – Ytre* som har ein stillingsprosent så låg som 37 prosent. Dei andre verksemdene i Haram ligg alle over stillingsprosenten til verksemdene i Giske.

I tabell 3.3b ligg ein vidare analyse av samansetjinga av årsverk med fastlønn i dei fem kommunane. Datamaterialet viser at for kommunane samla hadde 24 prosent ein lågare stillingsprosent enn 40 prosent, og at 21 prosent av årsverka med fastlønn er på heiltid. Tilsvarande er då 55 prosent av årsverka mellom 40 prosent og heiltid.

Tabell 3.3b: Deltid og heiltid

Indikator	Deltid under 40 %	Heiltid
HT Hessa-Aspøy	12 %	34 %
HT Sentrum	20 %	38 %
HT Klipra-Ellingsøy	22 %	25 %
HT Nørve	19 %	23 %
HT Larsgården	31 %	26 %
HT Gåseid	23 %	29 %
HT Åse-Lerstad	27 %	11 %
HT Blindheim	21 %	28 %
HT Spjelkavik	25 %	20 %
Spjelkavik Omsorgssenter	16 %	7 %
Ålesund	23 %	25 %
BUAS	35 %	17 %
Heimetenestene distrikt	16 %	23 %
Barne- og familieteneste	41 %	12 %
Sykkylven	32 %	17 %
Heimetenestene	13 %	26 %
Bukollektiv	9 %	25 %
Sula	11 %	26 %
Giske/Godøy	30 %	10 %
Valderøy	37 %	10 %
Vigra	27 %	7 %
Giske	32 %	9 %
Verksemd for helsetenester	25 %	18 %
Omsorgsdistrikt 1 – Ytre	16 %	17 %
Omsorgsdistrikt 2 – Indre	24 %	13 %
Verksemd for sosialtenester	23 %	23 %
Haram	20 %	17 %
Alle kommunane	24 %	21 %

Giske og Sykkylven som hadde 32 prosent med ein deltid under 40 prosent, skil seg noko ut med omsyn på del av med låge stillingsprosentar. Vidare er Giske med 9 prosent på heiltid, åleine om å skilje seg ut med ein låg del av på heiltid, der Sykkylven

har nesten dobbelt så mange på heiltid som Giske.

Sula med ein høg samla stillingsprosent på 72 prosent, har altså mange både i heiltidsstillingar og få med låge stillingsprosentar.

3.3.4. Årsverk med timelønn

Samla for alle fem kommunane vart det i 2007 nytta 434 987 timer innan heimebasert omsorg som vart lønna på timebasis. I 2007 utgjorde eit årsverk innan heimebasert omsorg 1 594 timer, slik at for alle kommunane var det 272,9 årsverk med timelønn. I tabell 3.4 har vi framstilt talet på årsverk med timelønn i kvar verksemd i dei fem kommunane og kor stor del av dei utgjorde i forhold til årsverk i alt.

Tabell 3.4: Årsverk med timelønn

Indikator	Timelønn	Årsverk i alt
HT Hessa-Aspøy	9,2	22 %
HT Sentrum	9,6	20 %
HT Klipra-Ellingsøy	9,2	19 %
HT Nørve	13,1	20 %
HT Larsgården	13,6	22 %
HT Gåseid	14,4	25 %
HT Åse-Lerstad	10,3	25 %
HT Blindheim	14,2	20 %
HT Spjelkavik	30,6	26 %
Spjelkavik Omsorgssenter	3,1	29 %
Ålesund	127,3	23 %
BUAS	22,3	34 %
Heimetenestene distrikt	7,0	22 %
Barne- og familieteneste	12,0	33 %
Sykkylven	41,2	31 %
Heimetenestene	35,5	39 %
Bukollektiv	12,7	35 %
Sula	48,2	38 %
Giske/Godøy	7,5	22 %
Valderøy	12,0	27 %
Vigra	7,4	22 %
Giske	26,8	24 %
Verksemd for helsetenester	3,3	27 %
Omsorgsdistrikt 1 – Ytre	12,5	26 %
Omsorgsdistrikt 2 – Indre	6,8	21 %
Verksemd for sosialtenester	6,8	22 %
Haram	29,4	24 %
Alle kommunane	272,9	26 %

Datamaterialet viser at det spesielt er Sula og to verksemdar i Sykkylven som nyttar relativt mange årsverk med timelønn. For dei andre verksemdene, med unntak av Spjelkavik Omsorgssenter, ligger andelen mellom 19 prosent og 27 prosent.

3.3.5. Grunnbemanning

Heimebasert omsorg må hovudsakleg erstatte årsverk som går vekk ved fråvær, ferie og andre fridagar. Eit samla fråvær for alle kommunane innan heimebasert omsorg i 2007

var 9,5 prosent som med 789,3 årsverk med fastlønn gir det resultat at kommunane må erstatte 75,4 årsverk som følgje av fråvær. Av i alt 1 062,2 årsverk står vi då igjen med 986,9 årsverk som er å sjå som den samla ressursinnsatsen innan heimebasert omsorg i dei fem kommunane samla for 2007.

I 2007 måtte det til 13,65 prosent av eit årsverk for å oppretthalde tilbodet i samanheng med ferie og andre fridagar. Ei tenkt og konstruert grunnbemanning på 868,3 årsverk vil då krevje 118,6 årsverk for å avvikle ferie og andre fridagar, som igjen altså vil gi $(868,3 + 118,6 =)$ 986,9 årsverk.

Denne grunnbemanninga er rekna ut under den føresetnad at fråvær, ferie og andre fridagar blir erstatta fullt ut.

Tabell 3.5a viser fråveret og grunnbemanning i kvar verksemd i dei fem kommunane.

Tabell 3.5a: Grunnbemanning

Indikator	Fråvær	Grunnbemanning
HT Hessa-Aspøy	8,2 %	35,0
HT Sentrum	13,8 %	38,2
HT Klipra-Ellingsøy	10,5 %	38,7
HT Nørve	6,8 %	54,4
HT Larsgården	11,7 %	50,5
HT Gåseid	11,7 %	45,9
HT Åse-Lerstad	8,4 %	33,3
HT Blindheim	6,4 %	60,7
HT Spjelkavik	10,7 %	93,9
Spjelkavik Omsorgssenter	14,4 %	8,6
Ålesund	9,8 %	459,3
BUAS	7,4 %	54,2
Heimetenestene distrikt	8,7 %	26,4
Barne- og familieteneste	9,8 %	30,2
Sykkylven	8,7 %	110,6
Heimetenestene	11,0 %	74,1
Bukollektiv	11,2 %	29,9
Sula	11,0 %	104,0
Giske/Godøy	9,5 %	27,9
Valderøy	8,8 %	36,4
Vigra	7,7 %	27,8
Giske	8,7 %	92,1
Verksemd for helsetenester	8,9 %	10,1
Omsorgsdistrikt 1 – Ytre	8,8 %	39,6
Omsorgsdistrikt 2 – Indre	9,0 %	26,9
Verksemd for sosialtenester	9,5 %	25,5
Haram	9,0 %	102,0
Alle kommunane	9,5 %	868,3

Ein viktig variabel i utrekninga av denne grunnbemanninga er fråveret. Sykkylven og Giske, som også hadde låge stillingsprosentar har eit lågt sjukefråvær, medan Sula med ein høg stillingsprosent har eit høgt fråvær.

Vidare ser vi eit særleg høgt sjukefråvær i Ålesund ved Spjelkavik omsorgssenter og HT Sentrum på høvesvis 14,4 prosent og 13,8 prosent.

Ein grunnbemanning på 868,3 årsverk er 79,0 årsverk med timelønn meir enn 789,3 årsverk med fastlønn. Desse 79,0 årsverka med timelønn utgjer 9,09 prosent av grunnbemanninga, med andre ord er tilnærma 9 prosent av ordinær drift av heimebasert omsorg basert på timebasert arbeidskraft i desse fem kommunane.

Tabell 3.5b viser del av timebasert grunnbemanning fordelt på dei ulike verksemdene.

Tabell 3.5b: Timebasert grunnbemanning	
Indikator	Prosent av grunnbemanning som er timebasert
HT Hessa-Aspøy	5 %
HT Sentrum	-3 %
HT Klipra-Ellingsøy	0 %
HT Nørve	4 %
HT Larsgården	2 %
HT Gåseid	7 %
HT Åse-Lerstad	10 %
HT Blindheim	4 %
HT Spjelkavik	9 %
Spjelkavik Omsorgssenter	10 %
Ålesund	5 %
BUAS	22 %
Heimetenestene distrikt	4 %
Barne- og familieteneste	18 %
Sykkylven	16 %
Heimetenestene	26 %
Bukollektiv	20 %
Sula	24 %
Giske/Godøy	4 %
Valderøy	11 %
Vigra	6 %
Giske	7 %
Verksemd for helsetenester	11 %
Omsorgsdistrikt 1 – Ytre	10 %
Omsorgsdistrikt 2 – Indre	3 %
Verksemd for sosialtenester	4 %
Haram	7 %
Alle kommunane	9 %

Datamaterialet viser at det berre er ei Verksemd, *HT Sentrum* i Ålesund, som har ein negativ del av timebasert grunnbemanning. Dette skuldast som nemnt ovanfor at omgrepet grunnbemanning i denne rapporten, er ein teoretisk størrelse, som legg til grunn at alt fråvær blir erstatta fult ut. Eit høgt sjukefråvær og ein viss knappheit på ressursar vil kunne gi slike utslag.

Det er vidare ei Verksemd *HT Klipra-Ellingsøy* som har ei grunnbemanning tilnærma lik årsverk med fastlønn. Bruk av årsverk med timelønn vil då bere bli nytta til å erstatte årsverk med fråvær.

Vidare ser vi at Sula og BUAS i Sykkylven har ein relativ stor del av den daglege drifta basert på arbeidskraft lønna på timebasis, medan dei

to distrikta Giske/Godøy og Vigra i liten grad baserer den daglege drifta på timelønn.

Valderøy omsorgsdistrikt har ein større del av grunnbemanninga på timelønn enn for alle kommunane samla, men har heller ikkje ein spesielt høg del av i dette datamaterialet.

3.3.6. Lønnsnivå

Dei fem kommunane hadde i alt 461,246 mill kr i lønnsutgifter og sosiale utgifter. Vidare hadde dei i alt 1 062,2 årsverk, da medrekna både fastlønn og timelønn. Dette gir eit gjennomsnittleg lønnsnivå for alle kommunane samla på 434 223 kr per årsverk.

Samla hadde desse kommunane sjukelønsrefusjonar på 24,907 mill kr, som gir lønnsutgifter og sosiale utgifter fråtrekt refusjonen på 436,339 mill kr, som saman med ei grunnbemanning på 868,3 årsverk gir ein lønnskostnad i gjennomsnitt på 502 552 kr for eit årsverk med grunnbemanning.

Lønnskostnaden er avhengig av det generelle lønnsnivået i verksemda, men også dei kostnadene som oppstår i samanheng med fråvær. Det er då spesielt korttidsfråveret som vil gi auka lønnskostnader.

Tabell 3.6: Lønnsnivå og lønnskostnad		
Indikator	Lønnsnivå	Lønnskostnad
HT Hessa-Aspøy	431 348	503 054
HT Sentrum	410 628	467 936
HT Klipra-Ellingsøy	419 342	490 606
HT Nørve	419 809	491 428
HT Larsgården	427 795	502 096
HT Gåseid	431 972	504 642
HT Åse-Lerstad	434 930	496 480
HT Blindheim	440 859	510 664
HT Spjelkavik	422 731	495 641
Spjelkavik Omsorgssenter	423 043	483 812
Ålesund	426 421	496 306
BUAS	475 309	545 406
Heimetenestene distrikt	483 934	555 329
Barne- og familieteneste	437 340	492 488
Sykkylven	466 947	534 494
Heimetenestene	440 918	512 603
Bukollektiv	443 797	501 770
Sula	441 749	509 487
Giske/Godøy	441 871	509 849
Valderøy	455 508	525 740
Vigra	455 913	519 634
Giske	451 462	519 128
Verksemd for helsetenester	418 324	481 865
Omsorgsdistrikt 1 – Ytre	402 448	458 016
Omsorgsdistrikt 2 – Indre	434 565	507 321
Verksemd for sosialtenester	397 670	465 600
Haram	411 302	475 269
Alle kommunane	434 223	502 522

I tabell 3.6 har vi framstilt lønnsnivået og lønnskostnaden i dei fem kommunane.

Giske har ein lønnskostnad som er 16 606 kr over gjennomsnittet. Med ei grunnbemanning på 92,1 årsverk utgjer dette 1,529 mill kr.

4. VURDERINGAR

Ein god styring av ressursbruken føreset tilgang på relevant og påliteleg informasjon om dei ressursane som blir sett inn i tenesteproduksjonen. Innan heimebasert omsorg er det i all hovudsak ressursar i form av årsverk som blir nytta. Ei god styring av ressursbruken er dermed langt på veg det same som god styring av bruk av årsverk.

Det ligg til rådmannen å sjå til at administrasjonen er gjenstand for ein trygg kontroll. God informasjon er ein føresetnad for oppfølging av resultat, og fordeling av ressursar. Det er òg god informasjon som gjer det muleg å evaluere aktiviteten og produktiviteten i tenesteproduksjonen.

Det er vår vurdering at den informasjon som ligg i faktadelen av denne rapporten er relevant, og nyttig i samanheng med å evaluere aktivitet og produktivitet innan heimebasert omsorg.

Bruk av årsverk innan heimebasert omsorg er vanlegvis organisert etter ein turnusplan. Om dei som arbeider innan heimebasert omsorg ikkje er mindre arbeidsomme og pliktoppfyllende enn andre grupper, vil det vere slik at, i den grad ein kommune kan bli meir effektiv innan heimebasert omsorg, så vil dette ha samanheng med ei betre turnusorganisering. Det er også innanfor turnusplanlegginga ein stor del av arbeidsgivarpolitikken innan heimebasert omsorg vil virke.

Kva kan ein så trekke ut av dette faktagrunnlaget, når det gjeld låge stillingsheimlar og utstrakt bruk av tilfeldig arbeidskraft innan heimebasert omsorg i Giske, samanlikna med dei fire kommunane Ålesund, Sykkylven, Sula og Haram?

Både Sula og Giske, og ikkje minst Sykkylven, har ei pleie- og omsorgsteneste der ressursane er retta mot heimebasert omsorg på bekostning av institusjonsbasert omsorg. Det forklarar også kvifor desse nyttar meir til heimebasert enn kommunane Ålesund og Haram.

Av dei samla ressursane til heimebasert omsorg i Giske går ein svært høyt del av dette til lønnsutgifter. Dette kan vere eit signal på ein viss ressursknappheit, men i noko grad

skuldast det at Giske har meir i eigen regi. I dei andre kommunane er det eit noko større innslag av kjøp frå andre som erstattar tenesteproduksjon, men forskjellane er egentlig svært små, og skuldast heller ein særskilt organisering rundt einskildståande brukarar, enn at dei andre kommunane nyttar andre leverandørar i noko særleg utstrekning.

Heimebasert omsorg i Giske hadde i alt 50,589 mill kr i lønn og sosial utgifter, eller 47,810 mill kr når vi også trekker frå refusjon sjukelønn. Dei store kommunane i Ålesunds-regionen nyttar over ein halv milliard kr til heimebasert omsorg, og i alt 1 062 årsverk. I Giske er 112 årsverk retta mot heimebasert omsorg. Denne tenesta legg med andre ord beslag på store ressursar både økonomisk og i form av arbeidskraft.

Kvinner er ei aukande gruppe blant minstepensjonistane, og noko av dette kan også ha ein viss samanheng med at mange kvinner arbeider under 40 prosent av ein fast stilling innan kommunal pleie og omsorg. Pensjon er for så vidt viktig nok, men dette handlar også om å gi kvinner ein mulighet til å ha eit lønna arbeid å leve av. I den seinare tid har det vore ein del fokus mot uønska deltid, og i samband med dette, er tilhøva i heimebasert omsorg relevant.

Det vi ser av datamaterialet er at Giske har ein noe låg stillingsprosent. Det var bere Haram som låg lågare, og det skuldast ein spesiell låg stillingsprosent i ei Verksemd. Vidare vart det påvist at den låge stillingsprosenten også skuldast svært mange med ein stillingsprosent under 40 prosent, og få som arbeida på heiltid.

Datamaterialet viser at bruken av årsverk lønna med timelønn hovudsakeleg varierer innafor 20 til 27 prosent, og at dei tre verksemdene i Giske også ligg innanfor dette intervallet. Bruken av timebaserte årsverk i Giske er nokolunde lik den i Ålesund og Haram, medan Sykkylven og ikkje minst Sula ligg ein del høgare.

Datamaterialet viser også eit noko høgt lønnsnivå i Giske samanlikna med dei andre. No er det slik at ein noko låg relativ bruk av arbeidskraft på timelønn i forhold til arbeidskraft på fastlønn vil - alt anna likt - trekke i retning av at lønnsnivået blir høgare enn det elles ville vore. Dette kan forklare kvifor lønnsnivået er litt høgare i Giske.

Spørsmålet ein kan stille seg, er om Giske byter det eine med det andre. Om det er slik at ein noko låg bruk av tilfeldig arbeidskraft finn sitt motsvar i sær mange med låge stillingsbrøkar, samt at det gir noko høgare lønnsutgifter.

Eit viktig poeng i denne rapporten som vi ønskjer å få fram, er at 9 % av arbeidskrafta innan heimebasert er tilfeldige timar som inngår som ein del av den faste og påreknelege drift av heimebasert omsorg. Av i alt 1 062 årsverk utgjer 9 prosent omtrent 79 stillingar på heiltid for desse fem kommunane. No ligg Giske med 7 prosent rett nok noko under dette gjennomsnittet, men også for Giske sin del er det viktig med eit fokus mot desse 7 årsverka. Noko av dei kunne kanskje vore konvertert til faste stillingsheimlar med ein gjennomgang og fokus retta mot desse.

Når det gjeld heimebasert omsorg er det truleg også pårekneleg at det i løpet av eit år vil vere eit sjukefråvær på minst 6 prosent. Når ein veit at dette skjer kvart år, kan ein for så vidt også planlegge delvis for dette gjennom faste stillingsheimlar.

Om Giske ønskjer å redusere bruken av uønska deltid i tråd med hovudtariffavtalen, og kanskje også redusere den noko omfattande bruk av tilfeldig arbeidskraft på timelønn, er dei viktig at det blir formulert ut konkrete mål, og at desse finn sin veg inn i styringsdokumenta i Giske kommune.

Kommunerevisjonen vil anbefale Giske å fokusere noko på problema med uønska deltid. Kanskje bør rådmannen også vurdere ei kartlegging av omfanget av uønska deltid gjennom ei spørjeundersøking.

Det er ikkje slik at all deltid er uønska deltid. For det første er det slik at nokon ønskjer å arbeide deltid. Vidare er det slik at mange med ei stilling lågare enn ønsket, ofte har gode muligheiter til å fylle avviket med vakansar, turnushol og ekstravakter som oppstår ved sjukefråvær. Mange arbeider med andre ord langt meir enn si faste småstilling. Enkelte arbeider også meir enn dei ønskjer, fordi dei ikkje tør å sei nei når dei blir bedt om å arbeide ekstra, og mykje av denne arbeidstida kan også vere ubekvem. Dette kan ha samanheng med å ligge godt an når faste stillingar blir lyst ut. Det å disponere fast tilsette med ein liten deltidsstilling, som ein form for løpande vikar utan fast avtale, er ein diskutabel måte å organisere drifta av heimebasert omsorg på.

På same vis med mykje anna, er turnussystema prega av si historie. Vi har tidlegare nemnt at dei mange små stillingane i stor grad kan tilskrивast eit ønske om å redusere helgebelastning. Eit godt turnussystem tilpassa eit samfunn av i dag kan vere forskjellig frå eit godt turnussystem tilpassa ein tidlegare arbeidsmarknad. Framtida kan krevje ein skarp konkurranse om arbeidskrafta. Dei viktige verkemidla i denne samanheng er innretninga av turnusen og lønsvilkåra. Det blir hevda at dagens turnusregime i for stor grad har teke omsyn til familiar som ønskjer å reise bort, eksempelvis på hytta kvar helg. Erfaringa frå ulike undersøkingar indikerer at dei ulike ønska er meir mangslungne enn dette, at folk har større variasjonar i sine ønskjer enn frihelg. Nokre familiar ønskjer at ein arbeider annankvar helg, nokon kan også ønskje berre å arbeide helg i ein fase av livet, *slik at helg som umulig å bemanne*, kan vere ein sannheit med modifikasjonar. Nøkkelen til ei omfordeling av helgearbeidet er likevel medverknad og gode prosesser.

Eit bidrag for å redusere talet på deltidstilsette kan vere å gjennomføre meir fleksible arbeidstidsordningar i omsorgstenesta. I dag arbeider dei fleste i denne sektoren i tradisjonell turnus. Arbeidsmiljølova opnar for at andre arbeidstidsordningar enn dei tradisjonelle kan avtalast lokalt eller sentralt, og den inneheld ein vid opning for å fråvike reglane om arbeidstid. Vidare kan Arbeidstilsynet gi dispensasjon frå fleire av reglane.

Det går føre fleire forsøk med nye og meir fleksible arbeidstidsordningar. Evalueringar viser ein stor oppslutning både blant brukarane, tilsette og leiarane om dei nye ordningane. Brukarane får færre personar å halde seg til og større kontinuitet. Tilsette gir uttrykk for at ordningane gir dei større medbestemming på jobben, skapar eit betre arbeidsmiljø, samt gir dei større fridom til å kombinere med familieforpliktingar og fritidsaktivitetar. Leiarane rapporterer at innføringa av desse ordningane har ført til redusert sjukefråvær og mindre vikarbruk, og at dei i større grad tiltrekker ny arbeidskraft og fungerer rekrutterande.

I tida framover vil det vere viktig for Giske kommune å kunne tilby godt utdanna yngre, eit heiltidsarbeid.

VEDLEGG

Verksemd Kommune	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des	Året
HT Hessa-Aspey	33,7 8,4 42,2 40,2 5,5	32,9 5,2 38,2 39,2 5,9	33,4 8,8 42,2 38,9 7,3	33,7 7,5 41,2 38,1 7,5	33,9 8,4 42,3 37,9 8,9	33,4 8,4 41,8 38,2 7,9	32,8 8,7 41,4 38,2 17,6	32,8 15,3 48,1 39,1 18,1	33,6 12,3 45,8 39,4 9,2	32,7 11,0 43,7 39,4 9,1	32,9 6,7 39,6 40,5 8,1	33,9 10,0 43,9 40,7 9,9	33,3 9,2 42,5 39,2 9,6
HT Sentrum	45,7 40,7 10,2	45,2 41,1 5,3	46,2 40,8 8,8	45,7 40,1 7,0	46,8 39,6 6,9	46,1 38,8 7,2	55,7 38,9 9,0	57,2 40,4 12,0	48,5 38,5 20,3	48,5 35,6 5,8	48,6 36,2 9,7	50,6 36,1 8,4	48,8 38,9 9,2
HT Klipra-Ellingsøy	51,0 50,8 15,5	46,4 53,0 11,9	49,6 52,4 11,3	47,1 51,7 9,2	46,5 52,6 9,2	46,1 52,8 8,9	47,9 53,0 12,1	52,4 52,0 19,1	58,7 51,2 22,7	41,3 52,6 12,3	45,8 52,8 12,9	44,5 52,5 11,8	48,1 52,3 13,1
HT Nørve	66,4 47,7 13,0	64,9 48,6 10,5	63,7 48,1 11,6	60,9 49,8 8,8	61,8 48,6 12,4	61,8 48,7 11,0	65,1 48,0 11,5	71,1 48,7 13,2	73,9 53,3 27,0	64,9 51,9 15,1	65,7 50,9 13,9	64,3 50,7 15,0	65,4 49,6 13,6
HT Larsgården	60,7 45,2 11,8	59,1 43,3 10,4	59,7 41,9 11,7	58,5 42,0 10,1	60,9 42,4 10,5	59,7 42,8 11,7	59,5 41,6 11,7	61,9 42,2 32,3	80,3 41,5 16,7	67,0 41,4 13,9	64,8 44,6 15,8	65,7 44,6 15,6	63,2 42,8 14,4
HT Gåseid	57,1 24,5 5,1	53,7 24,8 4,9	53,7 24,9 6,7	52,2 31,7 3,6	52,9 33,4 6,1	54,5 34,3 8,5	53,4 32,5 7,9	74,5 32,6 15,9	58,3 32,5 18,6	55,3 31,2 13,0	60,4 31,9 13,3	60,2 27,7 19,5	57,2 30,1 10,3
HT Åse-Lerstad	29,6 56,8 6,0	29,8 60,3 9,8	31,7 58,8 10,1	35,2 58,4 10,7	39,5 56,6 12,0	41,8 57,8 12,1	40,4 58,0 14,9	48,5 58,9 19,1	51,1 56,4 30,2	44,2 58,8 12,5	45,2 58,6 15,4	47,2 63,0 17,5	40,4 58,6 14,2
HT Blindheim	62,8 86,0 39,8	70,1 82,2 26,4	68,9 80,2 32,6	69,1 81,5 26,4	68,6 81,3 31,3	69,9 85,4 24,9	72,9 83,8 34,4	78,0 87,1 34,6	86,6 90,5 40,4	71,4 88,8 29,7	74,0 88,3 22,0	80,5 88,4 24,8	72,7 85,3 30,6
HT Spjelkavik	125,8 7,3 4,3	108,6 8,5 4,0	112,8 7,9 3,6	107,9 7,9 2,7	112,5 7,9 3,6	110,3 7,9 3,3	118,2 7,9 2,4	121,6 7,8 3,7	130,9 7,5 4,0	118,5 7,5 1,6	110,3 7,5 2,8	113,2 7,5 1,5	115,9 7,7 3,1
Spjelkavik Omsorgssenter	11,6 433,1 119,8 552,9	12,4 434,0 94,3 528,3	11,4 427,4 112,6 540,0	10,5 434,9 93,5 528,4	11,6 434,2 109,3 543,5	11,3 439,2 104,2 543,4	10,3 434,7 130,1 564,8	11,4 441,6 183,3 624,9	11,5 444,3 201,5 645,8	9,1 440,0 124,1 564,1	10,3 444,3 120,5 564,8	8,9 445,1 134,0 579,1	10,9 437,7 127,3 565,0
BUAS	38,4 21,5 59,9	41,0 18,1 59,1	39,1 21,1 60,2	39,7 22,3 62,0	40,5 21,8 62,3	43,6 20,6 64,2	42,7 21,0 63,7	42,1 34,9 77,0	45,6 29,2 74,8	45,8 19,3 65,1	45,8 18,9 64,7	45,6 18,8 64,4	42,5 22,3 64,8
Heimetenestene distrikt	23,7 4,7 28,4	24,7 4,4 29,1	24,2 5,0 29,1	24,2 9,1 33,2	24,7 5,9 30,6	25,4 5,4 30,8	25,9 7,2 33,0	24,8 15,8 40,6	26,2 7,9 34,1	26,2 6,6 32,8	26,7 5,6 32,3	26,2 6,0 32,2	25,2 7,0 32,2
Barne- og familteneste	22,7 11,1 33,8	22,2 9,9 32,1	22,2 12,3 34,5	24,0 10,0 34,0	25,3 18,1 43,4	24,8 10,6 35,4	26,1 10,1 36,1	25,8 18,1 43,9	25,6 12,7 38,3	26,6 10,1 36,8	27,0 10,7 37,8	25,1 10,0 35,1	24,8 12,0 36,8
Sykkylven	84,9 37,3 122,2	88,0 32,3 120,3	85,5 38,3 123,9	87,8 41,4 129,2	90,5 45,9 136,4	93,8 36,6 130,4	94,6 38,2 132,9	92,8 68,7 161,5	97,5 49,8 147,2	98,7 36,0 134,7	99,5 35,3 134,8	96,9 34,8 131,8	92,5 41,2 133,8
Heimetenestene	54,4 33,1 87,5	52,4 29,8 82,2	53,7 31,6 85,3	53,8 27,6 81,4	54,4 35,5 89,9	53,6 35,6 89,2	52,1 36,1 88,1	55,2 39,7 94,8	55,8 53,5 109,3	57,3 43,4 100,7	57,7 29,1 86,9	57,1 30,6 87,7	54,8 35,5 90,2
Bukollektiv	21,7 12,4 34,2	22,3 13,8 36,1	23,8 10,0 33,8	23,7 10,0 33,6	23,2 10,3 33,5	23,0 12,3 35,4	24,0 13,5 37,4	24,0 15,7 39,6	25,3 20,8 46,1	25,3 13,7 39,0	25,3 10,9 36,2	25,3 9,1 34,4	23,9 12,6 36,6
Sula	76,1 45,6 121,6	74,7 43,6 118,3	77,5 41,6 119,0	77,5 37,5 115,0	77,6 45,8 123,4	76,6 47,9 124,5	76,0 49,5 125,5	79,1 55,3 134,5	81,1 74,3 155,3	82,6 57,2 139,7	83,0 40,0 123,0	82,3 39,8 122,1	78,7 48,2 126,8
Giske/Godøy	26,1 6,5 32,6	26,2 6,1 32,3	26,6 7,9 34,6	27,6 7,1 34,7	27,3 6,4 33,7	27,5 4,2 31,7	26,8 6,9 33,7	26,3 11,6 37,9	26,8 14,5 41,3	26,0 7,1 33,1	26,5 5,0 31,5	26,8 7,0 33,9	26,7 7,5 34,2
Valderøy	31,0 8,5 39,6	32,0 7,1 39,2	31,7 9,5 41,2	31,8 8,2 40,0	31,6 9,7 41,3	32,0 11,1 43,1	29,5 9,1 38,6	29,5 16,5 46,0	31,9 17,4 49,3	32,9 14,4 47,3	35,3 15,0 50,3	37,3 16,8 54,1	32,2 12,0 44,2
Vigra	25,9 8,5 34,4	25,4 3,7 29,2	25,4 7,7 33,1	25,9 7,1 32,9	26,5 5,9 32,3	27,3 6,3 33,7	26,8 7,1 33,9	26,6 11,1 37,7	26,3 9,4 35,6	26,4 8,1 34,5	27,1 7,7 34,8	26,0 5,8 31,7	26,3 7,4 33,6
Giske	83,1 23,5 106,6	83,6 17,0 100,6	83,7 25,2 108,9	85,3 22,4 107,7	85,4 22,0 107,4	86,9 21,6 108,4	83,1 23,1 106,2	82,4 39,2 121,6	84,9 41,3 126,2	85,3 29,7 114,9	88,9 27,6 116,5	90,1 29,6 119,7	85,2 26,8 112,1
Verksemd for helsetenester	8,3 3,8 12,2	8,3 4,7 13,0	9,5 4,0 13,5	9,4 1,3 10,7	8,9 1,8 10,7	9,6 1,4 11,0	8,6 2,4 11,0	8,5 5,1 13,6	9,4 4,8 14,3	9,2 3,3 12,5	9,4 3,2 12,6	8,7 4,1 12,3	9,0 3,3 12,3
Omsorgsdistrikt 1 – Ytre	37,6 9,8 47,4	35,6 10,3 45,8	35,9 14,1 50,0	35,4 10,9 46,4	35,2 9,9 45,1	36,5 11,6 48,1	35,2 14,2 49,4	35,7 17,3 53,0	34,6 16,1 50,7	34,7 11,4 46,1	35,4 13,2 48,6	35,5 11,0 46,5	35,6 12,5 48,1
Omsorgsdistrikt 2 – Indre	25,8 5,0 30,7	26,1 5,2 31,3	26,1 5,4 31,5	26,1 5,8 31,8	26,6 6,1 32,7	27,3 6,6 33,9	26,4 8,7 35,1	25,6 11,7 37,3	26,4 8,7 35,1	25,4 4,2 29,6	25,9 5,8 31,7	25,5 8,9 34,4	26,1 6,8 32,9
Verksemd for sosialtenester	23,1 5,3 28,4	25,3 5,1 30,4	25,3 6,5 31,7	25,1 4,9 30,0	25,9 7,2 33,1	25,4 7,5 32,9	25,4 6,6 32,0	22,4 10,9 33,4	24,2 10,9 35,1	23,4 7,2 30,6	24,4 4,5 28,8	24,4 4,6 28,9	24,5 6,8 31,3
Haram	94,7 23,9 118,6	95,3 25,3 120,5	96,8 30,0 126,8	96,0 22,9 118,8	96,7 24,9 121,6	98,9 27,0 125,9	95,7 31,8 127,5	92,3 44,9 137,2	94,6 40,5 135,2	92,7 26,1 118,8	95,1 26,6 121,7	93,6 28,6 122,2	95,2 29,4 124,6
Alle kommunane	771,9 250,0 1 021,9	775,6 212,4 988,0	770,9 247,7 1 018,6	781,4 217,8 999,2	784,4 247,9 1 032,3	795,3 237,3 1 032,6	784,1 272,8 1 056,9	788,2 391,4 1 179,7	802,4 407,3 1 209,7	799,1 273,1 1 072,2	810,8 250,1 1 060,9	808,0 266,8 1 074,8	789,3 272,9 1 062,2



GISKE KOMMUNE

Staben

KOMREV3 IKS
Postboks 7734 Spjelkavik

6022 ÅLESUND

Dykkar ref.: Vår ref.: 08/1669-2 Arkiv: K1-, K2-F23, K3-&13

Dato: 07.11.2008

FRÅSEGN TIL RAPPORT - BRUK AV ÅRSVERK INNAN HEIMEBASERT OMSORG

Vi viser til Dykkar brev datert 14.10.08, med oversending av ovannemnte rapport til uttale. Rådmannen har med stor interesse gått gjennom rapporten, som tek opp sentrale problemstillingar knytt til turnusplanlegging og bruken av personell innan heimebasert omsorg i kommunen.

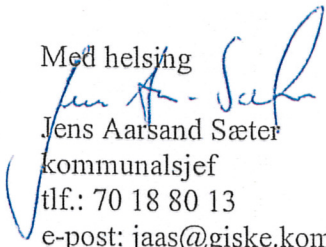
Rådmannen har utover dette ikkje merknader til rapporten slik den ligg føre.

Rapporten vil vere eit viktig dokument for Giske kommune vidare, i samband med å evaluere aktivitet og produktivitet innan heimebasert omsorg.

På bakgrunn av rapporten vil rådmannen ta opp med dei tilsette sine organisasjonar bruken av låge stillingsheimlar og utstrakt bruk av tilfeldig arbeidskraft innan omsorgstenestene.

I samråd med dei tilsette sine organisasjonar vil rådmannen også vurdere ei kartlegging av omfanget av uønska deltid gjennom ei spørjeundersøking, slik rapporten tilrår.

Med helsing


Jens Aarsand Sæter

kommunalsjef

tlf.: 70 18 80 13

e-post: jaas@giske.kommune.no

Vedlegg:

Adresse:	Telefon:	Telefax:	Bankgiro:	E post:
Rådhuset	70 18 80 00	70 18 80 01	3904 07 00300	post@giske.kommune.no
6050 VALDERØYA			7874 06 81183	

KOMREV3 IKS er et interkommunalt revisjonsselskap, etablert fra 01.01.1994. Selskapet har ansvar for revisjon av kommunane Giske, Haram, Midsund, Norddal, Sandøy, Skodje, Stordal, Stranda, Sula, Sykkylven, Ørskog og Ålesund.

Bruk av årsverk innan heimebasert omsorg Giske kommune

KOMREV3 IKS

Postboks 7734 Spjelkavik, N-6022 Ålesund

Tlf: 70 17 21 50 · Fax: 70 17 21 51 · E-post: komrev3@komrev3.no
