**Gjennomsnittlig stillingsprosent LBS:**



**Kommentar:**

* Dette er planlagt drift, ut fra den stillingen en er ansatt i. Det er relativt sett sammenfallende tall i HRM, Arena og Ressursstyring på dette punktet.

**Gjennomsnittlig stillingsprosent LBS, fordelt på faggrupper:**

**Kommentar:**

* Viser forskjellen mellom planlagt drift ift hvem som er tilsatt og deres stillingsprosent, og faktisk drift når også vikarer og ekstra innleide tas med (ferie 6% ikke medregnet).

**Kommentar:**

* Viser i praksis at høgskolegruppa stort sett har opp mot full stilling, og drar opp andelen
* Viser også at flere fagarbeidere/hjelpepleiere/omsorgsarbeidere/hjemmehjelpere har mindre enn 70% stilling.
* I turnus vil en fagarbeider i ca. 75% stilling ha utbetalt lønn og tillegg som utgjør en vanlig årslønn.

**Kommentar:**

* Årsaken til at faktisk stillingsprosent blir lavere enn planlagt, er omfang av vikarinnleie/ekstrainnleie.
* Bakenforliggende årsaker er ofte sykefravær, permisjoner, beboere med økt behov for oppfølging, mv.
* Relativt stort omfang av vikarer som anvendes i løpet av året.

**Kommentar:**

* Vakante stillinger er det som fremkommer som vakant i årsturnus
* 13% er omtrent midt på treet i sektoren

**Variasjon i drift (årsak til differanse mellom planlagt og faktisk drift)**

(korrigert for ferieavvikling, 29% totalt)

**Kommentar:**

* Hensikten er å vise at driften har uønsket variasjon.
* Vakante stillinger er 1 uønsket variasjon
* Vikarinnleie er 1 uønsket variasjon
* Ferie er planlagt og OK, og trekkes fra (utgjør ca 6% jf. budsjett/arena)
* Total uønsket variasjon er da 29% ved LBS, som er høyt