**Gjennomsnittlig stillingsprosent for Soltun:**

**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 Soltun, 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.

**Når har en en heltidskultur i en organisasjon?**

Forskerne i FAFO sier følgende:

* I en organisasjon hvor mindre enn 50% av de ansatte har heltid, kan en ikke snakke om en heltidskultur.
* I en organisasjon hvor minst 50% av de ansatte har heltid, kan en snakke om en svak heltidskultur.
* En sterk heltidskultur kan en snakke om når alle ansatte har minst 70-80% stilling.

**Andel ansatte i 70-100% stilling:**

**Kommentar:**

* I turnus vil ca. 75% stilling gi utbetalt lønn og tillegg som utgjør en vanlig årslønn.
* To av tre fagarbeidere har mindre enn 70% stilling, ingen av assistentene.
* Hva gjør denne situasjonen med kvalitet og kontinuitet i faggruppa?
* Ved Soltun kan en ikke si at en har en heltidskultur.

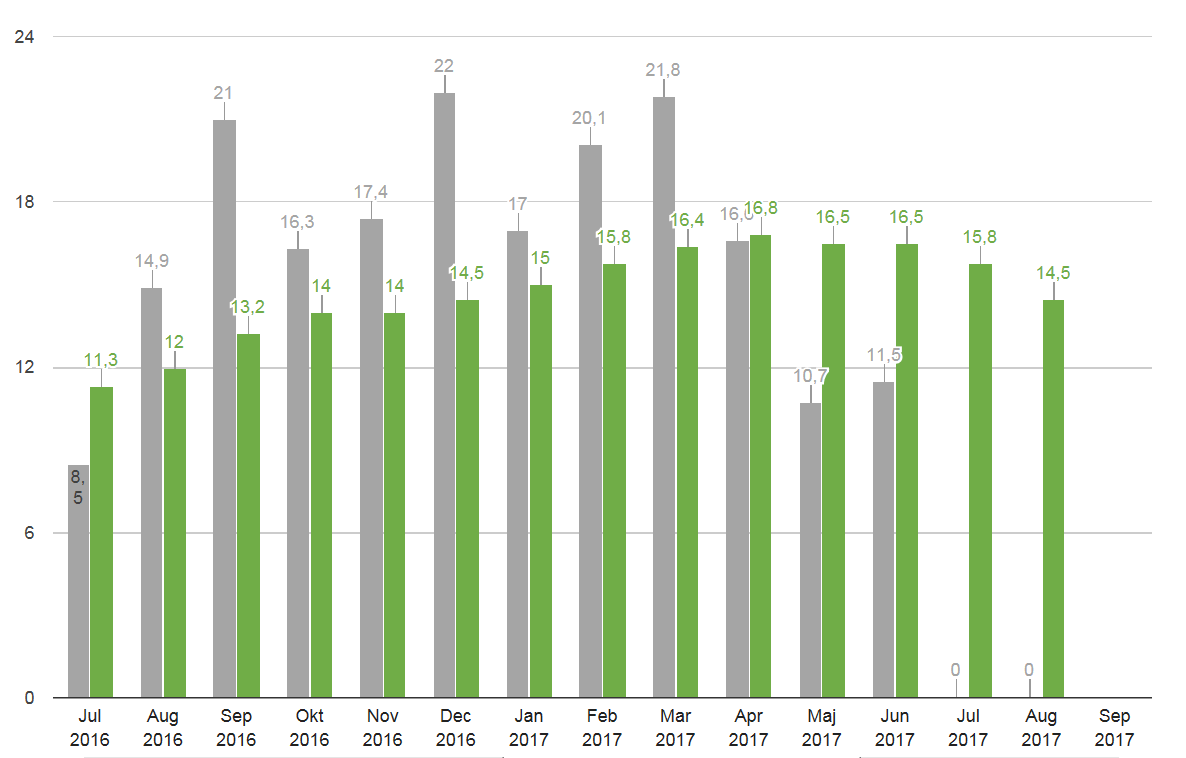
**Fast ansatte og vikarer – hvor mange deler på de totale stillingsressursene?**

**Kommentar:**

* Årsaken til at faktisk stillingsprosent blir lavere enn planlagt, er omfang av vikarinnleie/ekstrainnleie.
* Bakenforliggende årsaker er sykefravær, permisjoner, beboere med økt behov for oppfølging, mv.
* At det er 52% flere inne og jobber enn planlagt er en indikator på at en har drivere ift innleie gjennom året.

**Sykefravær – kan en være enig om dette:**

* fører til vikar/ekstra innleie
* tar tid for leder å finne ut av
* gir lavere kompetanse på jobb
* gir lavere kvalitet
* gir manglende kontinuitet
* forsterker deltid
* betyr flere ansikter å forholde seg til for brukeren

**Sykefravær pr september 2017** **- Soltun**

Det er langtidsfraværet som er størst, både den enkelte måned og over år. 12,7% siste 12 mnd.

**Vakante stillinger i turnus:**

Kommentar:

* Vakante stillinger er det som fremkommer som vakant i årsturnus.
* Vakanser er uønsket ift drift, og er med å bidra til vikarinnleie, bytting av vakter, mer å administrere for leder.
* Vakante stillinger er ofte små helgestillinger, som er vanskelige å rekruttere til.
* 10,5% er relativt normalt for sektoren.

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

**Kommentar:**

* Hensikten er å vise at driften har uønsket variasjon, diff mellom planlagt og faktisk drift.
* Vakante stillinger er 1 uønsket variasjon (10,5% av stillingene i Soltun på målingstidspunktet)
* Vikar/ekstrainnleie er 1 uønsket variasjon, skyldes ofte fravær og variasjon i brukerbehov.
* Soltun har i snitt 15% fravær over tid, godt over snittet for Vestvågøy kommune.
* Ferie er planlagt, men utgjør også en variasjon som oppleves som ekstra belastende for ansatte ift å få ting til å gå rundt. Også belastende for leder, og påvirker kvalitet og kontinuitet negativt.
* Total uønsket variasjon er da 37,92% ved Soltun. Vurderes som høyt, og bidrar til at ansatte har lavere stillingsprosent i praksis enn det som er planlagt. Mange vikarer vil være en