**Gjennomsnittlig stillingsprosent for Sektor Stamsund:**

**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 Sektor Stamsund, 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).

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

**Kommentar:**

* I turnus vil ca. 75% stilling gi utbetalt lønn og tillegg som utgjør en vanlig årslønn.
* Alle i høgskolegruppa er i spennet 70-100% stilling, men kun 50% av fagarbeidergruppa

**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 ofte sykefravær, permisjoner, beboere med økt behov for oppfølging, mv.

**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.
* 11% er 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 (11% av stillingene i Sektor Stamsund på målingstidspunktet)
* Vikar/ekstrainnleie er 1 uønsket variasjon, skyldes ofte fravær og variasjon i brukerbehov.
* Ferie er planlagt og OK, og trekkes fra (utgjør ca 6% jf. budsjett/arena)
* Total uønsket variasjon er da 10,25% ved Sektor Stamsund. Vurderes som normalt høyt, og bidrar moderat til at ansatte har lavere stillingsprosent i praksis enn det som er planlagt. Flere vikarer vil være en konsekvens av uønsket variasjon, dette er dels til stede i ass/hj.hjelp-gruppa.

**Antall ansatte på besøk hos 1 bruker i løpet av 1 uke**

* 15 ansatte var innom hos en tilfeldig valgt bruker en uke i juli 2017.

**Aldersprofil – ansattegruppa i Stamsund**

* Aldersprofil kan si noe om fremtidig rekrutteringsbehov pga alder/pensjon
* Normal turnover pga jobb-bytte kommer i tillegg
* Sosiale/helsemessige forhold (familie, sykdom, uføre) kommer også i tillegg

**Assistent (hjemmehjelp)**

* Rekrutteringsbehov 1 person i løpet av få år (forutsatt ingen endring i drift)

**Fagarbeider (hjelpepleier, omsorgsarbeider, helsefagarbeider)**

* Rekrutteringsbehov 1 person i løpet av få år (forutsatt ingen endringer i drift)
* Ytterligere rekrutteringsbehov 2 personer i løpet av mellomlang tid (5-10-15 år)

**Høgskolegruppa**

* Rekrutteringsbehov 1 person i løpet av mellomlang tid (5-10-15 år, forutsatt ingen endringer i drift)