**Gjennomsnittlig stillingsprosent LHBF:**



**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 LHBF, 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).
* Sykepleiegruppa er atypisk ift resultat. Ikke fått tibakemelding som forklarer denne. Normalt vil en anta at årsaken er mange ledige hjemler, stort fravær/mye innleie av vikarer.

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

**Kommentar:**

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

**Fast ansatte vs. Vikarer/totalt antall personer som dekker opp i turnus:**

**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
* 15,5% er relativt normalt for sektoren

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

(korrigert for ferieavvikling, 10,5% 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)
* 10% er omtrent gjennomsnitt for sektoren