

Begäran om ställningstagande avseende Liseberg ABs avsikt att ansöka om avsteg från anslutning till kommungemensamma tjänster

Till Intraservice

Härmed översändes en begäran om ställningstagande från Intraservice. Liseberg AB (Liseberg) avser att söka avsteg från kommungemensamma IT-system och tjänster med hänvisning till beslut i styrelsen för Stadshus AB 2018-10-29.

Dispens från krav om anslutning till kommungemensamma IT-system och tjänster inom Stadshus AB-koncernen

Sammanfattning

Enligt fullmäktiges riktlinjer och direktiv för Göteborgs stads bolag ska stadens bolag använda de IT-system som staden har beslutat ska vara gemensamma. Styrelsen i Stadshus kan besluta om avsteg från denna princip. Inför beslut om dispens hos Stadshus ska det ansökande bolaget samråda med Intraservice.

Lisebergs ansökan gäller avsteg från anslutning till HR-tjänsterna och IT-systemen Personec (lön) med VISMA som leverantör och Time Care Time Care pool (bemanning) med leverantör Time Care AB.

Möjligheten för Liseberg att kunna hantera de utmaningar som finns inom HR-området är avgörande för att kunna bedriva en effektiv verksamhet. Medarbetarna är ytterst Lisebergs viktigaste tillgång och en förutsättning för att kunna tillhandahålla den höga servicenivå som Lisebergs gäster kan förvänta sig. Då måste också Liseberg kunna tillhandahålla ett modernt och funktionellt systemstöd inom HR-området som motsvarar en nivå som våra medarbetare kan förvänta sig såsom exempelvis digital distribution av scheman, schemabyten via app-lösning i telefonen, digital ansökan om extra arbetspass, anmäla frånvaro digitalt (istället för papper/telefonsamtal/mail).

Den utvärdering av Personec och Time Care som Liseberg genomfört visar på tydliga brister inom åtminstone följande områden vilka bedöms vara kritiska för Lisebergs verksamhet:

- Baserat på frågeformulär, följdfrågor och systemstudie är det Lisebergs uppfattning att Personec/Time Care inte kunnat visa på en tillfredsställande hantering av Lisebergs komplexa avtalsmiljö.
- Personalplaneringen i Personec/TimeCare har inte visat på hantering av Lisebergs avtal utan att det krävs manuell beredning.
- Schemabyten i Personec/Time Care hanterar inte kontroll mot avtalsregler, arbetstidslagar, eller att säkerställa ersättare i den omfattning Liseberg har behov av. Dessutom är processen för hur Personec/Time Care hanterar schemabyten inte ändamålsenlig för Liseberg eftersom bytet kommuniceras och beslutas i Personec medan behov och dialog inför schemabyte och avstämning mot arbetstidssaldo sker i Time Care.
- Begränsningar i integrationsmöjligheter gör att Personec saknar möjlighet att möta Lisebergs framtida behov av vidareutveckling inom HR-systemområdet.

The logo for Liseberg, featuring the word "Liseberg" in a stylized, red, cursive font.

- VISMA och Time Care AB har inte på ett tillfredsställande sätt kunnat presentera ett totalpris för en implementation.

Ekonomiska konsekvenser

Mot bakgrund av Lisebergs verksamhet och avtalsstruktur finns ett stort behov av utveckling och anpassning vid införande av ett nytt HR-system, vilket innebär en stor osäkerhet avseende den totala kostnaden. Lisebergs förmåga att hantera personal på ett effektivt sätt är avgörande för möjligheten att driva en effektiv verksamhet. Att implementera ett HR-system som inte uppfyller stora delar av Lisebergs behov kan således leda till stora ekonomiska konsekvenser.

Olika perspektiv

Barnperspektivet, jämställdhetsperspektivet, mångfaldsperspektivet, miljöperspektivet och omvärldsperspektivet har beaktats. Detta ärende innehåller inte några aspekter som behöver beaktas ur dessa perspektiv.

Bakgrund

Liseberg är i begrepp att byta ut HR-systemen. Syftet är att öka medarbetarnöjdheten och därmed servicenivån samt att förbättra lönsamheten med hjälp av effektivare och smartare verktyg för HR- och bemanningsprocessen.

Bifogad systemkarta (se Bilaga 1) beskriver nuvarande HR-system och dess integration med övriga system och utgör en viktig grund som beslutsunderlag. Under våren 2018 har en projektgrupp arbetat med omvärldsanalys av marknadens HR-system främst inom schema/bemanning och arbetat i olika workshops från olika verksamhetsområden för att hitta gemensamma behov och utmaningar. Processkartläggningar, djupintervjuer etc. har även legat till grund för en preliminär kravspecifikation för nytt HR-system.

Utöver att intervjua verksamheten har även frågeställningar om funktionalitet skickats ut till marknadsmässigt möjliga systemlösningar och Liseberg har både varit på studiebesök hos användare såväl som medverkat vid systemvisningar av leverantörer. Alla har erhållit samma frågeformulär att svara på, så även Personec och Time Care. Avseende Personec och Time Care specifikt har Liseberg utvärderat systemet bland annat genom intervjuer med användare inom stadshuskoncernen (Got Event) samt genom en dialog med Intraservice.

Ärendet

Ca 90 % av alla anställda på Liseberg under ett år är av karaktär tillfällig anställningsform och med löneform timlön. Anställningsformerna kan vara olika under en sammanhängande period och kontrakten kan följa direkt efter varandra eller ha kortare eller längre avbrott emellan. Nedan följer en översiktlig beskrivning av Lisebergs behov av funktionalitet och en bedömning av huruvida Personec och Time Care uppfyller dessa behov.

Avtalshandtering

Liseberg hanterar fyra lokala avtal. I Bilaga 2 beskrivs dessa avtal övergripande. Inlämnat lösningsförslag från VISMA och Time Care är otydligt och upplevs som ej genomarbetat eller trovärdigt avseende avtalshanderingen. Liseberg har inte lyckats få svar på avgörande frågor om

funktionalitet i den grad som kan förväntas, vilket ytterligare ökat osäkerheten huruvida VISMA och Time Care tagit del av och förstått komplexiteten i Lisebergs olika kollektivavtal.

Avseende systemtekniska inställningar relaterat till Lisebergs olika anställningsformer såsom exempelvis "Lisebergsanställning" löser VISMA detta med manuell hantering och offererar engångsuppdrag med löpande debitering, vilket skapar stor osäkerhet över huruvida offererad prisbild alls motsvarar det preliminärt beräknande kostnadsförslaget som är lämnat. Således går det inte att avgöra implementeringskostnad för Lisebergs fyra avtalsområden och dess lokala avvikelser vilket gör att risken för fördyrande löpande konsulttimmar upplevs som överhängande.

Personalplanering

Liseberg behöver en mycket stor flexibilitet gällande anställning/flytt/utlåning av tillfälligt anställd personal. Ihop med detta måste det finnas tillgänglig och uppdaterad information om LAS, företrädesrätt och arbetstidslagar/avtalsregler. Personalplaneringen i Time Care ger inte önskat planeringsstöd som behövs för Lisebergs alla olika anställningsformer bland annat eftersom Liseberg har timanställda med sammanhängande perioder med olika anställningsformer. Winlas, som är det system som används av Time Care/Personec, hanterar bara LAS-beräkning och saknar därför verksamhetsstöd för beräkning av företrädesrätt vid säsongsanställning. Behovet av systemstöd för personalplanering och scenario i framtiden behöver innehålla mer kvalitativ data på personnivå.

Hantering av schemabyten

Byte av arbetspass är en av de mest kritiska och resurskrävande processerna idag och kräver en snabb funktionalitet och kommunikation med medarbetarna. Ett byte av pass måste innebära bästa möjliga verksamhetsstöd i form av kontroll mot avtalsregler, arbetstidslagar, och framför allt säkerställa ersättare innan medgivande av byte (eller ledighet) sker. Hanteringen av schemabyten ligger i Personec där kopplingen till schemalagningen sker sent i processen. Detta fungerar inte för Liseberg då potentiella ersättare måste identifieras mycket tidigare. Dessutom kräver processen att medarbetarna är aktiva i Personec men erhåller information om schema i Time Care. Således kan Liseberg inte se att Personec/Time Care möter de behov som Liseberg har inom detta område.

IT-arkitektur

Trenden inom HR allmänt är att gå mot molnbaserade system och tjänster som ska samverka i en befintlig infrastruktur. Morgondagens HR-system behöver vara snabba och förhållandevis enkla att byta ut, förvalta och uppgradera mot varandra då digitaliseringsprocessen och kraven inom HR-analys kraftigt ökar.

Lisebergs HR-systemkarta (se Bilaga 1) behöver anpassas till framtidens HR-arbete med krav på ytterligare digitalisering och analyser vilket skapar behov av öppna APIer. Till exempel finns behov av HR-analys kopplat till ytterligare verksamhetssystem, kopplingar till personalkort, zoner, rekrytering, organisationsträd etc. Personec är ett masterdata system men utan öppen API, vilket riskerar begränsning för verksamhetsutveckling inom de områden som HR-systemen innefattar idag. Lisebergs behov är snarare knutet till en annan modell av masterdata för att binda ihop verksamhetens krav för en lönsam och effektiv personalhantering.

Övriga behov

Liseberg har nedan angivna övriga behov vilka vi finner att Personec inte kan tillgodose:

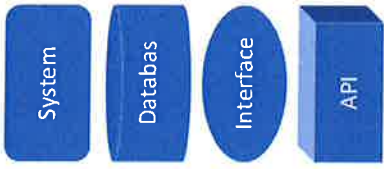
- Liseberg behöver ett integrerat IT-system för rekryteringsstöd med digital signering.
- Liseberg behöver ett integrerat system för persedlar/personkort/nycklar, helst med digital signering och fakturerings- samt lagerstatusfunktionalitet.
- Liseberg har behov av mer än HR-systeminformation i kommunikationen med medarbetarna. En stor del av denna kommunikation kommer att ske i mobiltelefonen och det gränssnitt som Personec erbjuder idag motsvarar inte medarbetarnas krav eller Lisebergs behov.

Göteborg 2018-11-27



Chatri Wihma

HR-chef



Måste bytas ut/avvecklas

Möjliga att bytas ut/behållas

Bör behållas och integreras med nytt HR-system

Kommer bytas ut/uppraderas 2019

Skall avvecklas

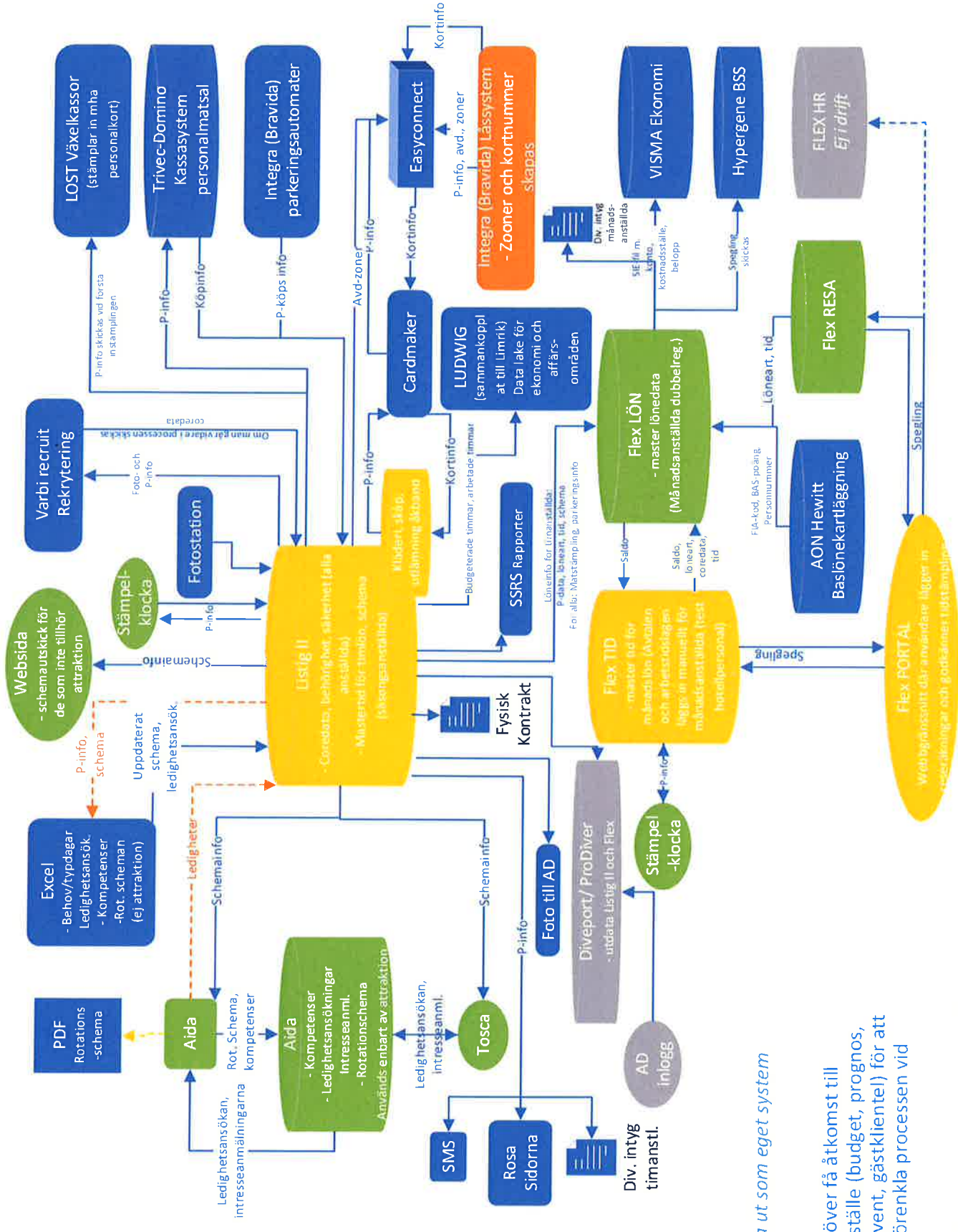
Övrig info:

Kläderi, skap - går att bryta ut som eget system

Behov:

1. Schema/bemanning behöver få åtkomst till verksamhetsdata från ETT ställe (budget, prognos, historik, väder, fgsiffror, event, gästklintel) för att optimera bemanning och förenkla processen vid schemaläggning.

2. Digitalisera kommunikationsprocessen med anställda mellan planerare/chef och anställd.



Ansökan från Liseberg AB om avsteg från anslutning till kommunungemensamma HR-system

Enligt fullmäktiges riktlinjer och direktiv för Göteborgs stads bolag ska stadens bolag använda de IT-system som staden har beslutat ska vara gemensamma. Styrelsen i Stadshuset kan besluta om avsteg från denna princip. Inför beslut om dispens hos Stadshuset ska det ansökande bolaget samråda med nämnden för Intraservice.

Lisebergs ansökan gäller avsteg från anslutning till HR-systemen Personec (lön) med leverantör CGI och TimeCare (bemanning) med leverantör Time Care AB. Motivet till Lisebergs ansökan är att bolaget ser behov av att ha en öppnare/modernare kommunikationsplattform än Stadshuset erbjuder. Syfte att stärka kommunikations- och informationskanaler för anställda samt effektivisera personalbemanningsprocessen.

Eftersom parken har säsongsoppet har Liseberg möjlighet att erbjuda säsongsanställningar. Säsongsanställning kan enbart ske under vissa avtalade datumintervall vilket gör att en anställd oftast har olika anställningsformer under sin anställningsperiod. En anställd har mao flertal kontrakt som följer direkt efter varandra beroende på verksamhetens behov och period på året. En anställd kan även få kontrakt efter varandra där inte bara anställningsformen varierar utan även huvudavtal vilket kan innebära både annat tjänstepensionsavtal och semesteravtal. Då även villkor för rastavtal kan variera inom samma avtal och anställningsform kräver detta kvalificerad hantering av bakomliggande inställningar för schema/bemanning och löneberedning vilket kräver kvalificerad HR-systemhantering med kort framförhållning och på plats med god verksamhetskänedom.

Med ovan verksamhetsberoende kontrakthantering bedöms det underlag som redovisats från Personec (CGI) och Time Care (TimeCare AB) otillräckligt för att möta Liseberg ABs krav på funktionalitet och kommunikationsform. Liseberg AB har behov av att uppgradera det HR-system som råder idag, se IT-karta för HR-system för att möta dagens och morgondagens behov och i samband med översyn HR-systemet behöver ytterligare hantering av HRs processer omhändertas i IT-system vilket ställer krav på öppna APIer. Processer såsom hantering av behörighetszoner/låssystem, system för hantering/lagerhållning persedlar, kassasystem, växelkassor, rekryteringssystem, system för lönekartläggning, system för personalkortshantering, optimeringssystem för kvalificerad jobbtrotation behöver omhändertas för att stänga dagens rådande HR-system. Dessa processer behöver alltså kopplas ihop med masterdata från ett HR-system Personec vilket inte medtaget i det presenterade underlaget mer än att det isf ska offereras och integreras system för system vilket innebär att Liseberg AB därmed inte går mot en modernare och flexibla IT-plattform. Dagens moderna system bygger på att systemmoduler ska kunna kopplas på och av utan större integreringsjobb för Liseberg. Med Personec riskerar Liseberg AB därmed att tappa det övergripande målet med ett HR-system som står för mer än bara HR-data. Liseberg vill gå mot ett mer öppet/transparent kommunikations- och informationssystem som samtidigt är flexibelt, snabbt utbytbar och öppet för snabba förändringar.

Avtalshantering 4 avtal – detaljförutsättningar kortfattat

Avtal	Anställningsform	Rastavtal varianter	Villkor varianter
Unionen	Tillsvidare	30 min om arbetstid ö 4 tim Måltidsuppehåll möjlig	Reglerad/oreglerad 1 eller 2-skift, nattskift, front-office och back-office. Med/utan tvingande kostavdrag. Begränsningsperiod.
Unionen	Vikariat	30 min om arbetstid ö 4 tim Måltidsuppehåll möjlig	Reglerad/oreglerad 1 eller 2-skift, nattskift, front-office och back-office. Med/utan tvingande kostavdrag. Begränsningsperiod.
Unionen	Allmän visstid - månadslön	30 min om arbetstid ö 4 tim Måltidsuppehåll möjlig	Reglerad/oreglerad 1 eller 2-skift, nattskift, front-office och back-office. Med/utan tvingande kostavdrag. Begränsningsperiod.
Unionen	Allmän visstid - timlön	30 min om arbetstid ö 4 tim Måltidsuppehåll möjlig	Reglerad/oreglerad 1 eller 2-skift, nattskift, front-office och back-office. Med/utan tvingande kostavdrag. Begränsningsperiod.
Unionen	Intermittent behovsanställning - säsongsanställning	30 min om arbetstid ö 4 tim Måltidsuppehåll möjlig	Reglerad, 1 eller 2-skift, front-office och back-office. Med/utan tvingande kostavdrag. Begränsningsperiod.
Unionen	Efter 67	30 min om arbetstid ö 4 tim Måltidsuppehåll möjlig	Reglerad, 1 eller 2-skift, front-office och back-office. Med/utan tvingande kostavdrag. Begränsningsperiod.
HRF	Tillsvidare	Måltidsuppehåll för all personal i kök/servis. Måltidsrast 30 min om arbetstid ö 4,5 tim om avdelning Hotell. På Fastfood gäller 1 timma rast om arbetstid ö 5 tim.	Årsarbetstidsavtal. Beräkningsperiod max 12 månader valfri starttid. Hantering saldo årsavstämning. Tvingande kostavdrag om arbete ö 4 tim/dag. Intjänande av extra lediga dagar (Röda dagar) dvs kvalifikationstidsbredning. Minimilöner. Uppräkning yrkesvana, ungdomslöner fr 17,18,19 år. Kvalifikationsberedning för extra semesterdagar. Villkor för arbetstid 24 tim; ej ö 12 tim/pass max 3 ggr per 2-veckorsperiod. 12-timmarspass ger 0,5 tim ledighet. Alt max 24 11 timmarspass 15/6-15/8.
HRF	Vikariat	Måltidsuppehåll för all personal i kök/servis. Måltidsrast 30 min	Årsarbetstidsavtal. Beräkningsperiod max 12 månader valfri starttid. Hantering saldo årsavstämning. Tvingande kostavdrag. Intjänande av

		om arbetstid ö 4,5 tim om avdelning Hotell. På Fastfood gäller 1 timma rast om arbetstid ö 5 tim.	extra lediga dagar (Röda dagar); kvalifikationstidsbredning. Minimilöner. Uppräkning yrkesvana, ungdomslöner fr 17,18,19 år. Kvalifikationsberedning för extra semesterdagar. Villkor för arbetstid 24 tim; ej ö 12 tim/pass max 3 ggr per 2-veckorsperiod. 12-timmarspass ger 0,5 tim ledighet. Alt max 24 11 timmarspass 15/6-15/8.
HRF	Allmän visstid - månadslön	Måltidsuppehåll för all personal i kök/servis. Måltidsrast 30 min om arbetstid ö 4,5 tim om avdelning Hotell. På Fastfood gäller 1 timma rast om arbetstid ö 5 tim.	Årsarbetstidsavtal. Beräkningsperiod max 12 månader valfri starttid. Hantering saldo årsavstämning. Tvingande kostavdrag. Intjänande av extra lediga dagar (Röda dagar); kvalifikationstidsbredning. Minimilöner. Uppräkning yrkesvana, ungdomslöner fr 17,18,19 år. Kvalifikationsberedning för extra semesterdagar. Villkor för arbetstid 24 tim; ej ö 12 tim/pass max 3 ggr per 2-veckorsperiod. 12-timmarspass ger 0,5 tim ledighet. Alt max 24 11 timmarspass 15/6-15/8.
HRF	Allmän visstid - timlön	Måltidsuppehåll för all personal i kök/servis. Måltidsrast 30 min om arbetstid ö 4,5 tim om avdelning Hotell. På Fastfood gäller 1 timma rast om arbetstid ö 5 tim.	Tvingande kostavdrag. Intjänande av extra lediga dagar (Röda dagar); kvalifikationstidsbredning. Minimilöner. Uppräkning yrkesvana, ungdomslöner fr 17,18,19 år. Villkor för arbetstid 24 tim; ej ö 12 tim/pass max 3 ggr per 2-veckorsperiod. 12-timmarspass ger 0,5 tim ledighet. Alt max 24 11 timmarspass 15/6-15/8.
HRF	Säsongsanställning	Måltidsuppehåll för all personal i kök/servis. Måltidsrast 30 min om arbetstid ö 4,5 tim om avdelning Hotell. På Fastfood gäller 1 timma rast om arbetstid ö 5 tim.	Tvingande kostavdrag. Intjänande av extra lediga dagar (Röda dagar); kvalifikationstidsbredning. Minimilöner. Uppräkning yrkesvana, ungdomslöner fr 17,18,19 år. Villkor för arbetstid 24 tim; ej ö 12 tim/pass max 3 ggr per 2-veckorsperiod. 12-timmarspass ger 0,5 tim ledighet. Alt max 24 11 timmarspass 15/6-15/8.
HRF	Anställning enstaka dagar	Måltidsuppehåll för all personal i kök/servis. Måltidsrast 30 min om arbetstid ö 4,5 tim om avdelning Hotell. På Fastfood	Tvingande kostavdrag. Intjänande av extra lediga dagar (Röda dagar); kvalifikationstidsbredning. Minimilöner. Uppräkning yrkesvana, ungdomslöner fr 17,18,19 år. Villkor för arbetstid 24 tim; ej ö 12 tim/pass max 3 ggr per 2-veckorsperiod. 12-

		gäller 1 timma rast om arbetstid ö 5 tim.	timmarspass ger 0,5 tim ledighet. Alt max 24 11 timmarspass 15/6-15/8.
HRF	Efter 67	Måltidsrast eller måltidsuppehåll. Längd 30 min om arbetstid ö 4,5 tim beroende på avdelning Hotell. På Fastfood gäller 1 timma rast om arbetstid ö 5 tim.	Tvingande kostavdrag. Intjänande av extra lediga dagar (Röda dagar); kvalifikationstidsbredning. Minimilöner. Uppräkning yrkesvana, ungdomslöner fr 17,18,19 år. Villkor för arbetstid 24 tim; ej ö 12 tim/pass max 3 ggr per 2-veckorsperiod. 12-timmarspass ger 0,5 tim ledighet. Alt max 24 11 timmarspass 15/6-15/8.
Kommunal	Tillsvidare	Fem olika måltidsrastavdrag på 30 el 60 minuter (fasta klockslagsvillkor) eller måltidsuppehåll. Beroende på avdelning och säsong. Kan alltså växla inom samma rastavtal.	Förflyttad helgdag annandag pingst t 6 juni ger komptid +2 tim. Arbetspass min 5 tim, max 10 tim. Veckoarbetstid min 30 tim, max 48 tim. Nattjänstgöring max 35 tim/v. Lägstlöner och 22 lönekoder beroende på år/yrkesvana/befattning/tjänst. Samt befattningstillägg
Kommunal	Tillsvidare - Lisebergsanställning	Fem olika måltidsrastavdrag på 30 el 60 minuter (fasta klockslagsvillkor) eller måltidsuppehåll. Beroende på avdelning och säsong. Kan alltså växla inom samma rastavtal.	Förflyttad helgdag annandag pingst t 6 juni ger komptid +2 tim. Arbetspass min 0 tim, max 10 tim. Veckoarbetstid min 0, max 48 tim under begränsningsperiod om högst 6 månader. Valfri startdag. Tillf utökning av sysgrad ger utfyllnadstid. Hantering saldo beräkningsperiod. Lägstlöner och 22 lönekoder beroende på år/yrkesvana/befattning/tjänst. Samt befattningstillägg
Kommunal	Vikariat	Fem olika måltidsrastavdrag på 30 el 60 minuter (fasta klockslagsvillkor) eller måltidsuppehåll. Beroende på avdelning och säsong. Kan alltså växla inom samma rastavtal.	Övertid genereras först efter arbete 40 tim/v (35 om nattjänst). Eller arbete över tio tim/dag alternativ över fem dagar / vecka. Arbetspass min 5 tim, max 10 tim. Veckoarbetstid min 30 tim, max 48 tim. Nattjänstgöring max 35 tim/v. Lägstlöner och 22 lönekoder beroende på år/yrkesvana/befattning/tjänst. Samt befattningstillägg
Kommunal	Allmän visstid - månadslön	Fem olika måltidsrastavdrag på 30 el 60 minuter	Övertid genereras först efter arbete 40 tim/v (35 om nattjänst). Eller arbete över tio tim/dag alternativ

		(fasta klockslagsvillkor) eller måltidsuppehåll. Beroende på avdelning och säsong. Kan alltså växla inom samma rastavtal.	över fem dagar / vecka. Arbetspass min 5 tim, max 10 tim. Veckoarbetstid min 30 tim, max 48 tim. Nattjänstgöring max 35 tim/v. Lägstälöner och 22 lönekoder beroende på år/yrkesvana/befattning/tjänst. Samt befattningstillägg
Kommunal	Allmän visstid - timlön	Fem olika måltidsrastavdrag på 30 el 60 minuter (fasta klockslagsvillkor) eller måltidsuppehåll. Beroende på avdelning och säsong. Kan alltså växla inom samma rastavtal.	Övertid genereras först efter arbete 40 tim/v (35 om nattjänst). Eller arbete över tio tim/dag alternativ över fem dagar / vecka. Arbetspass min 5 tim, max 10 tim. Veckoarbetstid min 30 tim, max 48 tim. Nattjänstgöring max 35 tim/v. Lägstälöner och 22 lönekoder beroende på år/yrkesvana/befattning/tjänst. Samt befattningstillägg
Kommunal	Säsonganställning	Fem olika måltidsrastavdrag på 30 el 60 minuter (fasta klockslagsvillkor) eller måltidsuppehåll. Beroende på avdelning och säsong. Kan alltså växla inom samma rastavtal.	Övertid genereras först efter arbete 40 tim/v (35 om nattjänst). Eller arbete över tio tim/dag alternativ över fem dagar / vecka. Lägstälöner och 22 lönekoder beroende på år/yrkesvana/befattning/tjänst. Samt befattningstillägg
Kommunal	Behovsanställning	Fem olika måltidsrastavdrag på 30 el 60 minuter (fasta klockslagsvillkor) eller måltidsuppehåll. Beroende på avdelning och säsong. Kan alltså växla inom samma rastavtal.	Övertid genereras först efter arbete 40 tim/v (35 om nattjänst). Eller arbete över tio tim/dag alternativ över fem dagar / vecka. Lägstälöner och 22 lönekoder beroende på år/yrkesvana/befattning/tjänst. Samt befattningstillägg
Kommunal	Efter 67	Fem olika måltidsrastavdrag på 30 el 60 minuter (fasta klockslagsvillkor) eller	Övertid genereras först efter arbete 40 tim/v (35 om nattjänst). Eller arbete över tio tim/dag alternativ över fem dagar / vecka. Lägstälöner och 22 lönekoder beroende på

		måltidsuppehåll. Beroende på avdelning och säsong. Kan alltså växla inom samma rastavtal.	år/yrkesvana/befattning/tjänst. Samt befattningstillägg
Kommunal-scener	Tillsvidare	Två olika måltidsrastavdrag på 30 el 60 minuter (fasta klockslagsvillkor) eller måltidsuppehåll. Beroende på avdelning och säsong. Kan alltså växla inom samma rastavtal.	Förflyttad helgdag annandag pingst t 6 juni ger komptid +2 tim. Arbetspass min 5 tim, max 16 tim. Max 25 st 16 timmarspass på ett år. Veckoarbetstid min 30 tim, max 48 tim. Natttjänstgöring max 35 tim/v. Lägstlöner och 22 lönekoder beroende på år/yrkesvana/befattning/tjänst. Samt befattningstillägg
Kommunal-scener	Tillsvidare - Lisebergsanställning	Två olika måltidsrastavdrag på 30 el 60 minuter (fasta klockslagsvillkor) eller måltidsuppehåll. Beroende på avdelning och säsong. Kan alltså växla inom samma rastavtal.	Förflyttad helgdag annandag pingst t 6 juni ger komptid +2 tim. Arbetspass min 5 tim, max 16 tim. Max 25 st 16 timmarspass på ett år. Veckoarbetstid min 0, max 48 tim under begränsningsperiod om högst 6 månader. Valfri startdag. Tillf utökning av sysgrad ger utfyllnadstid. Hantering saldo beräkningsperiod. Lägstlöner och 22 lönekoder beroende på år/yrkesvana/befattning/tjänst. Samt befattningstillägg
Kommunal-scener	Vikariat	Två olika måltidsrastavdrag på 30 el 60 minuter (fasta klockslagsvillkor) eller måltidsuppehåll. Beroende på avdelning och säsong. Kan alltså växla inom samma rastavtal.	Arbetspass min 5 tim, max 16 tim. Max 25 st 16 timmarspass på ett år. Veckoarbetstid min 30 tim, max 48 tim. Natttjänstgöring max 35 tim/v. Lägstlöner och 22 lönekoder beroende på år/yrkesvana/befattning/tjänst. Samt befattningstillägg
Kommunal-scener	Allmän visstid - månadslön	Två olika måltidsrastavdrag på 30 el 60 minuter (fasta klockslagsvillkor) eller måltidsuppehåll. Beroende på	Arbetspass min 5 tim, max 16 tim. Max 25 st 16 timmarspass på ett år. Veckoarbetstid min 30 tim, max 48 tim. Natttjänstgöring max 35 tim/v. Lägstlöner och 22 lönekoder beroende på år/yrkesvana/befattning/tjänst. Samt befattningstillägg

		avdelning och säsong. Kan alltså växla inom samma rastavtal.	
Kommunal-scener	Allmän visstid - timlön	Två olika måltidsrastavdrag på 30 el 60 minuter (fasta klockslagsvillkor) eller måltidsuppehåll. Beroende på avdelning och säsong. Kan alltså växla inom samma rastavtal.	Arbetspass min 5 tim, max 16 tim. Max 25 st 16 timmarspass på ett år. Veckoarbetstid min 30 tim, max 48 tim. Nattjänstgöring max 35 tim/v. Lägstlöner och 22 lönekoder beroende på år/yrkesvana/befattning/tjänst. Samt befattningstillägg
Kommunal-scener	Säsonganställning	Två olika måltidsrastavdrag på 30 el 60 minuter (fasta klockslagsvillkor) eller måltidsuppehåll. Beroende på avdelning och säsong. Kan alltså växla inom samma rastavtal.	Arbetspass min 5 tim, max 16 tim. Max 25 st 16 timmarspass på ett år. Veckoarbetstid min 30 tim, max 48 tim. Nattjänstgöring max 35 tim/v. Lägstlöner och 22 lönekoder beroende på år/yrkesvana/befattning/tjänst. Samt befattningstillägg
Kommunal-scener	Behovsanställning	Två olika måltidsrastavdrag på 30 el 60 minuter (fasta klockslagsvillkor). Beroende på avdelning och säsong. Kan alltså växla inom samma rastavtal.	Arbetspass min 5 tim, max 16 tim. Max 25 st 16 timmarspass på ett år. Veckoarbetstid min 30 tim, max 48 tim. Nattjänstgöring max 35 tim/v. Lägstlöner och 22 lönekoder beroende på år/yrkesvana/befattning/tjänst. Samt befattningstillägg
Kommunal-scener	Efter 67	Två olika måltidsrastavdrag på 30 el 60 minuter (fasta klockslagsvillkor) eller måltidsuppehåll. Beroende på avdelning och säsong. Kan alltså växla inom samma rastavtal.	Arbetspass min 5 tim, max 16 tim. Max 25 st 16 timmarspass på ett år. Veckoarbetstid min 30 tim, max 48 tim. Nattjänstgöring max 35 tim/v. Lägstlöner och 22 lönekoder beroende på år/yrkesvana/befattning/tjänst. Samt befattningstillägg