

Bilaga 3 – Hantering av arbetstider och avtal

Utifrån risk att avtal inte följs vad gäller hantering av framför allt mertid och vilotider har en modul utvecklats i arbetsmiljösystemet Stella för internkontroll av arbetstider och avtal. Modulen har varit i drift under 6 månader. Löneenheten ansvarar för rapportering av avvikelser varje månad. Följande avvikelser kontrolleras och rapporteras:

- Avvikelse i kompenserande vila
- Felaktig ersättningsnivå
- Felaktig hantering av arbetstider (ATL)
- Felaktig övertid
- Planerad övertid

Under första halvåret har 127 avvikelser upptäckts enligt följande:

Händelse	RG	HSF	SOF	RSF	TSF	UAF
Avvikelse i kompenserande vila	22	6	8	2	5	1
Felaktig ersättningsnivå	16	15	1	0	0	0
Felaktig hantering av arbetstider (ATL)	46	22	11	3	5	5
Felaktig övertid	17	11	5	0	0	1
Planerad övertid	26	9	10	1	0	6
Summa:	127	63	35	6	10	13

Kontrollmoment

Kontrollen avser att analysera bakomliggande faktorer till att felaktiga beslut tas. Genom att beskriva vad och hur chefens beslut avviker, och ge förslag på alternativ hantering (när det är möjligt) är ambitionen att internkontrollen också ska fungera som en lärandeprocess. Detta i förlängningen för att förbättra chefers förutsättningar att fatta beslut baserade på gällande lagar och kollektivavtal.

Kontrollmetod

Avvikelserna rapporteras till berörd chef. Chef återkopplar beslutsmotivet till avvikelsen. Detta för att få ett underlag i syfte att kunna analysera vilket chefsstöd som behöver utvecklas centralt och i respektive förvaltning.

Valbara motiv:

- Jag har inte fått tillräcklig utbildning i ersättnings- och arbetstidsregler
- Jag upplever en otillräcklighet i kunskap om gällande lag/kollektivavtal
- Regelverket upplevdes som otydligt eller svårt att förstå
- Ansvarsfördelningen var otydlig i denna fråga
- Stöd från förvaltningens HR-enhet saknades eller var otillräckligt
- Stöd från supportfunktioner saknades eller var otillräckligt
- Jag planerade att korrigera beslutet i efterhand

Resultat

Av de 127 avvikelser som rapporterades har vid halvårsredovisningen 35% lämnats obesvarade. Underlaget för analys riskerar därför bli missvisande då svarsfrekvensen i de olika förvaltningarna dessutom markant skiljer sig åt.

Analys/slutsats

Avstämning efter sex månader är för kort tid för att kunna säkerställa ett fullgott underlag. För att kunna analysera utbildningsbehov och andra utvecklingsområden för att öka chefers förutsättningar att leda inom ramar för lagar och avtal, behöver ett bredare material inhämtas. Mätningarna kommer därför att fortsätta. Detta för att resultatet ska leda till en korrekt och väldokumenterad satsning för att skapa bättre förutsättningar för våra chefer.

Åtgärd

- Arbetet med analysen, utbildningsinsatser och chefsnära stöd behöver fortsätta.
- De chefer som i nuläget återkopplar och behöver stöd/hjälp omhändertas via våra supportfunktioner/specialistfunktioner.
- Kommunikationen med förvaltningarna om ännu inte hanterade avvikelser (35%) fortsätter.

Ambitionen är att resultatet av arbetet ska återrapporteras till personalutskottet om cirka ett år.

Kontroll utförd av:

Göran Karlström/Mariana Holmelin, HR-avdelningen

Kontrollansvarig:

HR-direktör