SKRIVELSE

SALA KOMMUN
Kommunstyrelsens förvaltning
Ink. 2012 -11- 20
Diarienr 2012/360 Aktbilaga 1

KOMMUNSTYRELSENS FÖRVALTNING
Personalkontoret
Jane Allansson

Lönehantering

Den politiska ledningen har uppdragit till personalkontoret att utreda och presentera alternativa lösningar beträffande drift och administration av Sala kommuns lönehantering.

Genomförd utredning visar att det mest kostnadseffektiva alternativet är att fortsätta, och att utöka, samarbetet med Heby kommun. För ytterligare optimering kan även Företagarcentrum, Salabostäder och Gruvan ingå i samarbetet.

Sedan januari 2011 har arbetet med lönehantering i Sala kommun effektiviserats och antalet löneadministratörer har minskat från 4,75 årsarbetare till 3,62 – en minskning med 24 %.

Förslag till beslut

Ledningsutskottet ger förslag till kommunstyrelsen att besluta

att inleda dialog med Heby i syfte att skapa gemensamt lönekontor och
att inleda arbete med upphandling i samverkan med Heby

Jane Allansson
Personalchef

SALA KOMMUN
Kommunstyrelsens förvaltning
Box 304
733 25 Sala

Besöksadress: Stora Torget 1
Växel: 0224-550 00
Fax: 0224-188 50
kommun.info@sala.se
www.sala.se

Jane Allansson
Personalchef
Personalkontoret
Jane.Allansson@sala.se
Direkt: 0224-551 22

Sala Kommuns löneadministration

Förstudie

Uppdragsbeskrivning

Den politiska majoriteten har gett i uppdrag att utreda möjligheterna till samverkan i lämplig form med andra kommuner/aktörer beträffande lönehantering inför kommande upphandling av PA/löne-system. Den kommunala verksamheten skall bedrivas på bästa sätt. Det viktiga är inte vem som driver en verksamhet utan det resultat som levereras.

Syfte

Syftet är att se över vilka alternativ som finns för den framtida driften av kommunens löneadministration. En analys skall göras för att se om det finns ett eller flera alternativ.

Bakgrund

Sala Kommun har ett avtal med EVRY om PA/lönesystemet e-Companion, där även schema och bemanningsprogrammet BeShed numer ingår. I stor utsträckning används även moduler till e-Companion för anställning, förtroendevalda och förhandlingar. Utöver dessa system finns även Winlas som används vid bokning av personal och lasthantering mm. Idag sköter Sala Kommun driften av e-Companion åt Heby Kommun.

Under det senaste året har arbetet med en genomgripande översyn gjorts av alla arbetsuppgifter med hjälp av Lean, tanke- och arbetssätt.

Genomförandet av Lean, tanke- och arbetssätt och pensionsavgångar har inneburit att antalet löneadministratörer har minskat från 4,75 årsarbetare till 3,62 årsarbetare (ca -24 procent).
Det har medfört att antalet lönespecifikationer per löneadministratör har ökat från cirka 530 till cirka 690. Ytterligare effektivisering av mer betydande karaktär förutsätter större volymer än de cirka 2 500 lönespecifikationer som kommunen har för närvarande. En volymökning kan nås genom att kommunen samverkar med andra kommuner och/eller att en leverantör kan nyttja samordningseffekter med befintliga kunder för att nå en lönsamhet som kan komma kommunen till del.

Samverkan mellan kommuner inom området löneadministrationen

Det är genom olika samverkansformer som det sker en utveckling på kommunsidan. Trenden är att mindre kommuner köper löneadministrationen av en större kommun eller att man går ihop tre eller flera kommuner och bildar en gemensam lönenämnd för detta.

Fagersta, Norberg och Skinnskatteberg gjorde en utredning om samverkan inom personal- och löneområdet 2004. Förslaget var att etablera en gemensam personalnämnd för all löneadministration och personalarbete. Man har nu bildat en gemensam lönenämnd dit Avesta och Hedemora efterhand anslutit sig. Den gemensamma nämnden hanterar bara löneadministration medan personalarbetet ligger kvar på respektive kommun. Totalt hanteras inom den gemensamma organisationen cirka 8 000 löner. Man beräknar att från början 25 löneadministratörer skall kunna minska till cirka 15 stycken. (är idag 20 stycken)

Köping, Arboga och Kungsör har ett gemensamt lönekontor lokaliserat till Arboga. Kommunerna räknade med en besparing på 20-25 procent inom löneadministrationen och ytterligare cirka 20 procent genom att samtidigt gemensamt upphandla ett nytt modernt system med hög grad av självservice. Kommunrevisorerna har låtit genomföra en granskning av effekterna av lönesamordningen i KAK, från första januari 2006. Syftet har varit att granska vilka effekter som förändringen har inneburit. Förbundet har låtit Ernst & Young göra en sammanfattning/granskningsrapport fyra år efter sammanslagningen. (bilaga)

Kontakt med andra kommuner

En jämförelse har gjorts med olika kommuner, nämligen Heby, de sammanslagna FAHNS-kommunerna och KAK-kommunerna angående antal lönespecifikationer per löneadministratör. Uppgifterna från kommunerna är lämnade per telefon och bygger på uppskattade värden.

Kommuner	Sala År 2012	Heby År 2012	FAHNS-kommunerna År 2012	År 2012 KAK
Andel löne-specifikationer per årsarbetare	690	700	400	470

Mål för löneadministrationen i Sala och Heby Kommun vid utökat samarbete

Kommuner	Sala	Heby
Andel lönespecifikationer per årsarbetare	750	700

Outsourcing av löneadministration

Det finns för närvarande två leverantörer som kan erbjuda löneadministrativa tjänster inom den offentliga sektorn. Det är Personec P (Aditro), och WM-data. Båda är dessutom ledande leverantörer av personaladministrativa system till den offentliga sektorn.

Åtta procent av Sveriges samtliga löner (inom alla sektorer) är i dag outsourcade. Det finns dock, för oss känt ingen primärkommun som har sin löneadministration utlagd till en extern leverantör.

Antalet löner per löneadministratör kan variera från drygt 300 löner per handläggare i en liten kommun (< 1 500 löner) till 600-700 löner i en större kommun (> 4 000 löner) under förutsättning att det finns ett modernt PA- system med egenrapportering från anställd.

Slutsatser och förslag

Outsourcing

Idag finns inte möjligheten för en kommun att outsourca hela löneadministrationen utan bara driften i stort. WM- data och Personec P är det som erbjuder dessa tjänster idag.

Andra alternativ

Olika samverkansformer har prövats av framförallt mindre kommuner. Den organisatoriska formen för samverkan är oftast en gemensam nämnd och gemensamt lönekontor. För Sala Kommuns del pågår arbetet med centralisering och olika samverkansformer inom det personaladministrativa området och vi samverkar idag med Heby Kommun.

Förslag

Förslag att nuvarande former för kommunens löneadministration utökar sitt arbete med Heby Kommun och Salas kommunala bolag. Under 2011 har ett intensivt effektiviseringsarbete pågått med hjälp av Lean tanke- och arbetssätt. Verksamheten bör ytterligare kunna effektiviseras men det förutsätter större volymer än våra 2 500 lönespecifikationer vi har idag. Effektiviseringar kan bland annat ske genom en ökning av självrapporteringsgraden från de anställda och en översikt av all lönehantering/rapportering på förvaltningarna. Vidare skall de brister i användandet av det löneadministrativa systemet som påvisats åtgärdas. Det är idag inte möjligt att minska antalet löneadministratörer från dagens nivå på 3,62 årsarbetare utan att sårbarheten ökar för mycket. Viss samordning/utökning där någon ytterligare anställd utöver de 3,62 årsarbetare ges bredare ansvar kan vara ett sätt att täcka upp kompetensbehovet vid frånvaro.
En sammanslagning med Heby Kommun i och med upphandling av nytt PA-system är ett bra alternativ för att fortsätta effektiviseringen.

Beskrivning av nuvarande organisation och system för löneadministration

Antal löner:	ca 2 500 löner
Antal anställda:	4 personer
Sysselsättningsgrader:	3,62 årsarbetare (3 på 100 % tjänst, 1 på 62 % tjänst)

Arbetsuppgifter:
En grov uppdelning av arbetsuppgifterna är 1 lönestrateg, och 2,62 lönehandläggare. Arbetsuppgifterna för löneadministrationen är uppdelade på samtliga 4 personer (3,62 årsarbetare) sedan har alla något eller några specialansvar enligt nedan.

Anställd	**Specialarbetsuppgifter**
1,0 Lönestrateg	Styrning och uppföljning Avstämning av balanskonton Systemförvaltning/driftansvar
2,62 Lönehandläggare	Löneadministration= in- och avregistrering, ändring Kontroll av lönelistor Arkivering, ajourhållning av personalakter Inreg. av personal i Besched Rättelser från Rapportera Utbildning i "Rapportera" och"Anställa". Kontakt med chefer, anställda, Skattemyndigheten, Försäkringskassan, Kronofogden, facket och SCB Avstämning av balanskonton mm

PA- systemet e-Companion
eCompanion är det övergripande systemstödet för löneadministrationen. En väsentlig del i den effektivisering av löneadministrationen som redan skett är självrapporteringen. Målet med självrapporteringen är att öka den anställdes delaktighet i löne- och personalarbetet samt att eliminera "dubbel" administration med pappershantering och därefter registrering i systemet. Självrapportering innebär att den idag manuella (blankettbaserade) hanteringen till stora delar eliminerats i och med egen- och källrapportering. Erfarenheter från andra organisationer är dock att effekterna av egen- och källrapportering ofta överskattas (bedömningar på 90 procents effektivisering förekommer). Den manuella blankettbaserade hanteringen finns delvis kvar då systemen ofta inte klarar av den relativt stora mängden undantag. Idag är det främst inom avvikelserapportering och tjänstgöringsuppgifter som eCompanion självrapportering kan användas. Utöver en effektivisering skall eCompanion självrapportering ge olika befattningshavare inom PA- och löneadministrationen ett rationellt stöd i det dagliga arbetet.