



Dnr :KS2020/239-1

Kommunstyrelseförvaltningen

Svante Cras | Utvecklingsledare

0734-64 70 70 | svante.cras@bollebygd.se

Kommunstyrelsen

Utredning angående lönehantering

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen ger kommunstyrelseförvaltningen i uppdrag att studera samordning med andra aktörer avseende lönehantering, med målet att på sikt i någon form samverka.

Ärendet

Kommunstyrelsen beslutade 2020-05-26 att utreda samverkan med andra aktörer eller outsourcing avseende lönehantering.

Bedömning

Trenden att framförallt mindre kommuner samordnar sin administration är tydlig. Detta gäller inte minst lönehanteringen. Det är därför logiskt att förvaltningen får i uppdrag att studera detta närmare.

Nuläge

För närvarande bedriver Bollebygd sin lönehantering på egen hand. Avtalet för nuvarande personalsystem utgår under 2021 vilket innebär att ett nytt system behöver handlas upp. Föregående upphandling gjordes 2012.

Kostnaden har beräknats enligt följande:

| | | |
|--------------------------|---------|------------------------|
| PA – lönesystem | 318 124 | |
| Time Care | 255 868 | Schemaläggning |
| Licenser etc övegripande | 385 000 | Hantering friskvård |

| | | |
|-------------------------------|----------------------|----------------------------|
| Kapitalkostnader | 324 000 | Avskrivningar och ränta |
| Löner och soc avgifter | 1 500 000 | 2,8 årsarbetare |
| Löneförmedling bank | 30 000 | |
| Diverse konsultinsatser | 30 000 | |
| Summa kostnader | 2 479 992 | |
| Antal löner | 12 600 | |
| <i>Kostnad per lön</i> | <i>196:82</i> | |

I redovisad kostnad ingår inte OH-kostnader i form av lokaler, utbildningsinsatser, IT-utrustning etc eller del av HR-chefs lön. Skulle detta läggas till skulle kostnaden per lön stiga ytterligare 10-20 %.

Omvärd

Idag är det vanligt att kommuner samverkar kring lönehantering, några exempel redovisas på bilaga 1.

Svenljunga och Tranemo bedriver sedan flera år ett samarbete kring HR-frågor genom en gemensam nämnd vilket inkluderar lönehantering. Bollebygd har fört diskussioner på HR-chefsnivå kring upphandling av ett gemensamt personalsystem, i nuläget förefaller det dock som om Svenljunga och Tranemo kommuner kommer gå vidare genom förlängning av nuvarande avtal. S + T ställer sig inte helt avvisande att inleda diskussioner med Bollebygd avseende samverkan kring lönehantering, där eventuella rättsliga hinder, ekonomiska förutsättningar osv utreds närmare. Inom Sjuhärad samverkar även Herrljunga och Vårgårda kring löne- och HR-frågor.

Stenungsund, Lilla Edet, Tjörn och Kungälv kommuner samverkar inom flera områden (lön, ekonomi och IT), dock ej Tjörn avseende IT. All lönehantering sker i

det gemensamma bolaget, SOLTAK AB. Kontakt med bolaget har skett och de är inte avvisande till förfrågan om ägarskap från andra kommuner. Indikativt hanterar bolaget idag löner för de samverkande kommunerna på en kostnadsnivå som ligger 30 till 50 kr lägre per utbetald lön än Bollebygds kommun. Medverkan i Soltak kräver dock ett delägarskap motsvarande det i Gryaab.

Genom ändring i kommunallagen kan kommuner och regioner från och med 2018 överlåta utförandet av uppgifter till en annan kommun eller region. Just dessa förenklade möjligheter till samverkan var ett led i att ge kommunerna bättre förutsättningar att möta nuvarande och kommande utmaningar.

Kontakt har tagits med Härryda kommun om eventuellt intresse om lönesamverkan, enligt deras HR-chef var dock detta inte aktuellt i nuläget.

Lerums kommun valde 2013 att outsourca lönehanteringen till CGI, delar av detta har dock tagits tillbaka de senaste åren, enligt Lerums HR-chef var anledningen att det skulle bli mer ekonomiskt fördelaktigt att hantera lönerna själva.

Täby kommun har i ett protokoll från 2017 angett att ingen annan kommun än Lerum handlat upp lönehantering, se bilaga 2, viss efterforskning har gjorts men ingen ytterligare kommun som outsourcat sin lönehantering har funnits. Även om någon ytterligare skulle finnas är det allra vanligaste samverkan mellan kommuner genom gemensam nämnd, avtal eller bildande av ett särskilt bolag.

Även om ekonomiska aspekter varit avgörande för samverkan lyfts även annat fram som exempel:

- Minskad sårbarhet
- Långsiktig kompetensförsörjning
- Möjlighet till garanterad servicenivå för support till chefer och medarbetare
- Större möjligheter till utveckling och effektivisering
- Specialistkompetens inom t ex systemförvaltning

Ekonomi

Innan en eventuell upphandling eller konkreta förhandlingar kring samverkan skett är det svårt att ange eventuella besparingar eller andra effekter av lönesamverkan. Det är dock svårt att inte komma till slutsatsen att den mängd samverkan som skett under flera år mellan kommuner har haft positiva effekter på såväl ekonomin som verksamheten.

Soltak AB har idag priser för lönehantering som ligger under Bollebygds kostnader, räknar man försiktigt med 30 kr per lön blir den årliga besparingen 378 000 kr (30 kr*1 050*12). Soltak har idag en telefontid för chefer och medarbetare som är betydligt generösare än de som för närvarande råder i Bollebygds kommun.

Bedömningen är att Soltak erbjuder i princip samtliga kringsystem som idag nyttjas i kommunen, t ex Time Care (Pool och Planering) WinLas (LAS-hantering och kompetens), Miljödata (Adato, Lisa, Novi) m.m.

I budgeten för 2020 har lönenämnden Tierp/Knivsta och Älvkarleby beräknats till 167 kr per lön. Se bilaga 3.

Bollebygds kommun står även inför ett sannolikt kostsamt byte av personalsystem. Detta skulle kunna undvikas genom samverkan med Soltak eller t ex Tranemo/Svenljunga.

Att observera

Det flera av kommunerna pekar på som en svårighet när lönehanteringen förs över till annan aktör är gränsdragningen mellan HR och lön. Här skiljer sig kommunerna åt när det till exempel vilka uppgifter som HR-specialisten serverar främst chefer med och vad lönespecialisten. Det är därför angeläget att detta utreds före en eventuell flytt av lönehanteringen.

Det bör också utredas vilka konsekvenser en eventuell flytt av lönehanteringen får för integration med andra system, t ex ekonomisystemet, samt hur IT påverkas.

I de fall lönehanteringen utförs av någon annan aktör kommer närheten försvinna.

Detta borde dock inte vara något större problem i takt med ökad digitalisering.

Coronapandemin har visat att det går oftast bra att arbeta på distans, därför är det svårt att se några större problem ifall lönerna bearbetas utanför kommunhuset. Även övriga kontakter har i spår av pandemin i allt större utsträckning skett via skype eller teams.

Skickas till

Kommunstyrelseförvaltningen

BOLLEBYGDS KOMMUN

Kommunstyrelseförvaltningen

Monica Holmgren

Svante Cras

Förvaltningschef

Utvecklingsledare

Bilaga 1: Exempel samverkande kommuner

Bilaga 2: Täby kommun, skrivning om outsourcing av lönehantering

Bilaga 3: Utdrag budget, Tierps kommun – gemensam lönenämnd



Lönesamverkan sparar skattepengar

↗ [Dela](#)

Publicerat måndag 31 oktober 2005 kl 15.18

Lönesamverkan mellan de tre kommunerna Uppvidinge, Lessebo och Högsby ska spara pengar åt kommunivånarna.

Västmanland-Dalarna lönenämnd

Västmanland-Dalarna lönenämnd är en gemensam lönesamverkan mellan Fagersta, Avesta, Norberg, Skinnskatteberg och Hedemoras kommuner. Norbergs kommun är värdkommun och den gemensamma nämnden ingår i Norberg kommuns organisation

Administrativa nämnden - Lönecentrum

Den första september 2012 bildades den gemensamma administrativa nämnden. I nämnden ingår Filipstad, Karlskoga, Kristinehamn och Storfors. Nämnden är placerad i Kristinehamn och dess nuvarande verksamhet är löneadministration.

Projektet Gemensam lön handlar om att Bollnäs, Hudiksvall, Ljusdal, Ovanåker, Nordanstig och Söderhamns kommuner tillsammans ska upphandla ett gemensamt personal- och lönesystem. Under samma projekttid ska fem av dessa kommuner dessutom införa en gemensam löneadministration. Målet är att det ska finnas en gemensam löneadministration 2022.

§ 164

LÖNESAMVERKAN I SOTENÄS, MUNKEDAL OCH LYSEKILS KOMMUNER

Kommuner går samman om lönehantering

Nordvästskånska kommuner föreslås gå samman om hanteringen av löner och pensioner. Kommunanställda får byta arbetsplats.

Klippan föreslås ansluta sig till ett gemensamt löne- och pensionscenter för de elva kommunerna i Skåne Nordväst. Verksamheten ska lokaliseras till Helsingborg. Det innebär, om politikerna säger ja till förslaget, att ett halvt dussin kommunanställda får byta arbetsplats.



Utmaning av kommunens löne- och personaladministration

Sammanfattning

Täby kommuns utmaningsförfarande innebär att den som anser sig kunna driva en viss verksamhet billigare och/eller bättre än kommunen, kan "utmana" kommunen genom att lämna in en begäran om detta. Företaget CGI har inkommit med en utmaning av löne- och personaladministrationen. Om kommunstyrelsen beslutar att anta utmaningen ska konkurrensförfarande genom upphandling ske.

I utmaningsskrivelsen gör CGI gällande en effektiviseringspotential på cirka 20 procent, vilket i möten med CGI visat sig vara en generell uppskattning. CGI har skickat samma utmaning till fler kommuner än Täby och samma besparingspotential har angivits för samtliga, oavsett utmanad kommuns faktiska förhållanden.

Endast Lerums kommun har upphandlat löne- och personaladministration som tjänst idag. Därmed finns få referensobjekt vid upphandling av denna typ av tjänst.

I tjänsteutlåtandet konstateras att det endast är lönehanteringen och inte personaladministrationen som skulle kunna vara aktuellt att upphandla som tjänst.

Bilaga 3

Utdrag från budget gemensam lönenämnd Tierp, Knivsta och

Verksamhetsförändringar 2020

Lönecentrum hanterar ca **5 500 utbetalningar** varje månad och är systemägare för den totala systemlösningen gällande HR- och lönesystem.

Med anledning av rådande ekonomiska läge kommer effektiviseringar att genomföras under verksamhetsåret. Med utgångspunkt ifrån värdkommunens uppräknings för år 2020 kommer kostnaden att minska med 1,15 % för Lönecentrum. Detta sker genom minskade kostnader för externa konsulter, lägre systemkostnader än förväntat samt lägre kostnader för telefon, kurser och utbildningar.

Förutom Lönecentrums besparingar kommer varje enskild kommun erhålla lägre systemkostnader, då schema- och bemanningssystemen inte längre ägs och förvaltas av enskild kommun, utan ingår i Lönecentrums totala avgift.

Lönecentrum ska fortsätta utveckla samarbetet med Östhammars kommun gällande systemförvaltning och löneadministration.

Driftbudget Budget 2020

Intäkter, tkr

Avgifter & ersättningar 11 043

Verksamhetens intäkter 11 043

Kostnader, tkr

Personalkostnader 7 934

Dataprogram 1 802

Lokalhyror 730

Datakonsulter 150

Kostnad 200

datorer/telefoni/kopiator

Övriga kostnader 227

Verksamhetens 11 043 (167 kr/lön)

kostnader

Resultat 0

