
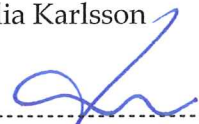



Sammanträdesdatum

2011-08-22

Lönesamverkan HUL

Plats och tid	Kommunhuset Åseda, Ideboås kl 16.00-16.50	
Beslutande	Ingrid Hugosson (c) Uppvidinge kommun Ingemar Svanström (c) Högsby kommun Monica Widnemark (s) Lessebo kommun	
Övriga närvarande		
Utses att justera	Ingemar Svanström	
Justeringens plats och tid		
Underskrifter	Sekreterare  Cecilia Karlsson	Paragrafer: § 20-24
	Ordförande  Ingrid Hugosson	
	Justerande  Ingemar Svanström	

BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ	Lönesamverkan HUL	
Sammanträdesdatum	2011-08-22	
Datum för anslags uppsättande		Datum för anslags nedtagande
Förvaringsplats för protokollet	Lönesamverkan HUL	
Underskrift	 Cecilia Karlsson	

Lönesamverkan HUL

Sammanträdesdatum
2011-08-22

§ 20

Projekt Heroma Rese

Sammanfattning

Lönechefen redogjorde för projektet Heroma Rese. Modulen ingår i avtalet samt två dagars utbildning. Uppstartsmötet har ägt rum och nästa steg i projektet är att installera Heroma Rese. Pilotverksamhet är Socialförvaltningen i Uppvidinge kommun. Vid årsskiftet ska pilotverksamheten vara i drift och under 2012 fortsätter implementeringen av övriga verksamheter inom Lönesamverkan HUL. Konsultstöd från Logica kommer att ske på plats i verksamheten och kostnader i samband med detta kommer att finansieras av det ekonomiska överskottet från 2010.

Beslutsunderlag

Godkänna projektet samt att det finansieras av överskottet från 2010.

Nämndens beslut

Att godkänna projektet och att finansieringen sker av överskottet från 2010.

Justerare



Utdragsbestyrkande

Lönesamverkan HUL

Sammanträdesdatum
2011-08-22

§ 21

Rapport om löneprocesser

Sammanfattning

Rapporten om löneprocesser innehåller redovisning från personalcheferna i respektive kommun avseende processerna kring anställningsrutinen, avvikelserapporteringen och schemahanteringen. Bilaga 1.

Beslutsunderlag

Godkänna rapporten.

Nämndens beslut

Att godkänna rapporten om löneprocesser.

Justerare



Utdragsbestyrkande

Lönesamverkan HUL

Sammanträdesdatum
2011-08-22

§ 22

Information utvärderingen 2010

Sammanfattning

Under juni 2011 sammanställde lönechefen en rapport från utvärderingen av Lönesamverkan HUL. Bilaga 2. Informationen har publicerats på respektive kommuns intranät för återkoppling till de anställda.

Justerare



Utdragsbestyrkande

Lönesamverkan HUL

Sammanträdesdatum
2011-08-22

§ 23

Information rekrytering

Sammanfattning

Lönechefen informerade om rekryteringsprocessen kring tjänsten som lönekonsult.

Justerare



Utdragsbestyrkande

Lönesamverkan HUL

Sammanträdesdatum
2011-08-22

§ 24

Övrigt

Ändring av sammanträdesdatum

Den beslutade sammanträdesplanen enligt protokoll 2011-01-31 § 2 reviderades.

Nämndens beslut

Nästa nämndssammanträde äger rum den 24 oktober kl 15.30 i kommunhuset, Åseda.

Justerare



Utdragsbestyrkande

Löneprocesser

Under hösten 2010 genomfördes en utvärdering av lönesamverkan HUL. En av rekommendationerna som kom ut av denna utvärdering var att löneprocesserna bör genomlysas och dokumenteras på ett enhetligt sätt. Totalt finns det enligt PwC 20 löneprocesser. I rådgivningsrapporten beskrevs tre stycken processer; anställningsrutinen, avvikelserapportering och schemahantering. Ledningsgruppen för Lönesamverkan HUL beslöt den 24 mars att varje kommun skulle gå igenom dessa tre processer för att se hur det ser ut i respektive kommun. Detta är nu gjort och resultatet redovisas här.

Högsby Kommun

Vid genomgång av processerna kan vi konstatera att det ser olika ut mellan kommuner men även inom Högsby kommun. I de verksamheter där det finns assistenter som administrativa stöd har dessa rätt att fastställa ärenden. På övriga enheter är det chefer som själva hanterar samtliga uppgifter i Heroma.

Generellt har det enligt HUL-kontoret rapporterats att andelen medarbetare som får skuld på grund av att avdrag inte kunnat ske är färre i Högsby än Uppvidinge och Lessebo. Troligtvis är det en konsekvens av att cheferna i Högsby har ett brett administrativt stöd.

I Högsby pågår dock en diskussion om organisationsförändringar som innebär att vi utökar chefsorganisationen och minskar på assistentfunktionen vilket kommer att förändra hur processerna genomförs. I och med förändringen blir det ånyo viktigt att klargöra ansvar och befogenheter i lönehanteringen.

Uppvidinge Kommun

Processerna som beskrivs i rådgivningsrapporten stämmer i stort med hur vi har det i Uppvidinge Kommun. Vi kan konstatera att inom barn- och utbildningsförvaltningen samt socialförvaltningen arbetar man på samma sätt. I dessa förvaltningar finns det administratörer som stöttar cheferna i arbetet med Heroma. I övriga förvaltningar finns det inte det och därför arbetar cheferna själva med det som administratörerna gör på barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen. Vad gäller skuldhantering arbetar vi med detta likt det man gör i Lessebo kommun, vilket beskrivs nedan.

Lessebo Kommun

Generellt har antalet processer reducerats något i jämförelse med dem som redovisas i rådgivningsrapporten utan att förlora något avgörande flöde utan i stället vunnit i pedagogiskt hänseende. Det vi vill betona är vikten av ett ändamålsenligt internt rapporteringssystem vid framför allt sjukdom så att vederbörliga avdrag kan göras. Vidare, om än inte detta hör till själva frågan om ändamålsenliga processer, vill vi också uttrycka

vikten av att chefer förlänger sjukskrivningar även om medicinska underlag ännu inte har inkommit, för att förhindra att skulder uppstår.

När det gäller chefernas roller i förhållande till assistenternas med avseende på rätten att fastställa kan likväl assistenten fastställa avdrag om det är mer rationellt men vad gäller alla tillägg ska chefen vara den som fastställer. Här förordar vi ingen enhetlighet inom eller över förvaltningarna utan det bör vara upp till varje chef att överenskomma om det som är mest lämpligt inom respektive arbetsledningsområde.

Anställningsinformationen ska naturligtvis undertecknas av resp. behörig chef.

Fortsatt arbete

Ledningsgruppen konstaterade den 17 juni att det var bra att gå igenom dessa processer men att det just nu inte finns behov av att gå igenom flera av dessa processer. Fokus bör i stället ligga på att se över riktlinjer för lönehantering. Detta arbete påbörjas hösten 2011.

Ledningsgruppen genom



Åsa Johansson

Personalchef

Uppvidinge Kommun

Information om utvärderingen av Lönesamverkan HUL

Under hösten 2010 genomfördes en utvärdering av Lönesamverkan HUL. Uppdraget kom från Lönenämnden och arbetet utfördes av Pricewaterhouse Coopers. En referensgrupp med företrädare från de tre kommunerna och Lönesamverkan HUL bidrog med information till konsulten. 749 anställda svarade på en webbenkät. Intervjuer har genomförts med assistenter, verksamhetschefer, personalchefer, lönechefen samt lönekonsulterna. Lönenämnden hade nedanstående frågeställningar och resultaten från utvärderingen står under resp fråga.

- **Hur ser det ekonomiska utfallet för HUL ut jämfört med kalkylerna?**
 - Det är stora avvikelser mellan utfallen och kalkylerna. Det beror på att prisutvecklingen avsåg år 2005, att det har varit lite mer än 4,0 årsarbetare mot beräkning samt att investeringarna har blivit dyrare än beräknat.
 - Rekommendationen är att principer för hur ekonomiska över- och underskott ska regleras bör fastställas och dokumenteras.

- **Tas rätt pris ut av kommunerna?**
 - Analyserna visar att rätt pris per löneberäkning tas ut av kommunerna. Vid jämförelser med andra kommuner som också hanterar löneadministrationen i lönesamverkan, konstateras det att Lönenämndens kostnad per löneberäkning är rimlig.
 - Rekommendationen är att nya kalkyler för pris per löneberäkning bör göras årligen i samband med budgetens upprättande.

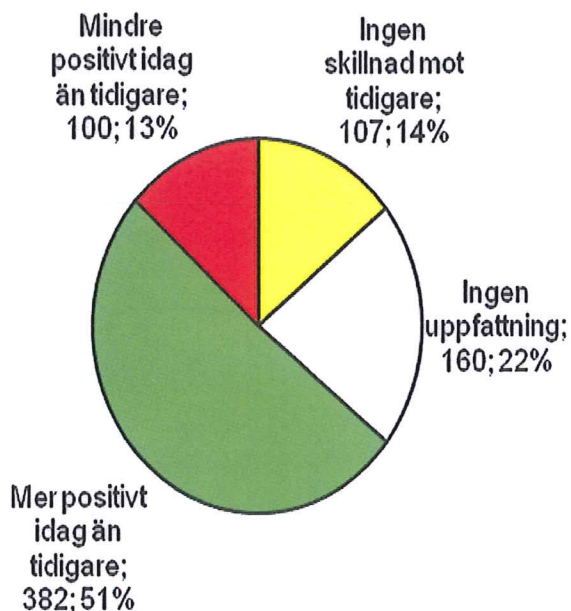
- **Hur ser effektiviteten i lönehanteringen ut jämfört med uppsatta mål?**
 - Självservice ska införas full ut i de tre kommunerna. – Uppfyllt
 - Spridandet och hämtning av information ska underlättas. – Ej uppfyllt
 - Att effektivisera de kommunala förvaltningarna. – Delvis uppfyllt
 - Ledtider från mottagning av källdata till utbetald lön ska snabbas upp. – Delvis uppfyllt
 - Personal- och lönesystemet har en hög flexibilitet och användarbarhet. – Delvis uppfyllt
 - Att förbättra möjligheterna att följa upp och fatta riktiga beslut inom alla verksamheter. – Delvis uppfyllt
 - Systemet ska kunna kommunicera med redan befintliga IT-system. – Uppfyllt
 - Kunna ingå lönesamverkan med flera intressenter. Ej uppfyllt
 - Rekommendationen är att målsättningar bör tas fram för HUL och lönehanteringen för att stärka styrning och kvalitet.

- **Är löneprocesserna rationella och säkra?**
 - Det finns 20 löneprocesser i kommunerna och de är inte helt rationella och säkra. Det skiljer sig i hanteringen av löneprocesserna både mellan kommunerna och inom kommunerna.
 - Verksamheterna använder inte systemets funktioner fullt ut, utan det förekommer manuell hantering.
 - Rapporteringen kring sjuklön behöver styras upp för att säkra den interna kontrollen.
 - Det bör vara färre användare som registrerar anställningar.
 - Rekommendationerna är att löneprocesserna bör analyseras, att färre användare får registrera anställningar och att en ny modul för anställningsbevis bör anskaffas.

- **Har chefer och assistenter tillräcklig kompetens som användare?**
 - Chefer har inte tillräcklig kompetens som användare.
 - Assistenterna har i huvudsak tillräcklig kompetens.
 - Användarna av Heroma webb behöver mer utbildning
 - Supporten fungerar , men förändringar behövs.
 - Rekommendationerna är att utbildningsinsatserna bör utökas, regelbundna användarträffar bör införas samt att HUL-supporten bör bli mer tillgänglig.

- **Finns det riktlinjer för lönehanteringen?**
 - Utvärderingen konstaterar att det finns regler och praxis för hur olika situationer ska hanteras i kommunerna.
 - Rekommendationen är att riktlinjer för lönehantering bör tas fram.

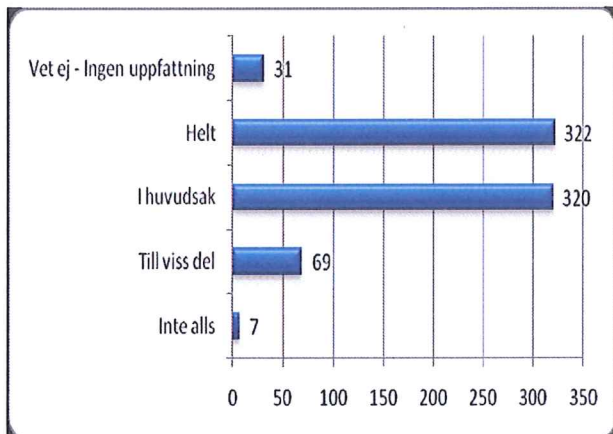
- **Är dagens löneorganisation ändamålsenlig?**



- I enkätundersökningen ställdes frågan: *Hur dagens lönehantering fungerar jämfört med det tidigare?*
- 749 användare svarade på frågan och av dessa är 382 personer mer positiva idag än tidigare.
- 107 användare anser att det inte är någon skillnad.
- Rekommendationerna är att se över de interna arbetsformerna hos Lönesamverkan HUL för att öka effektiviteten, ompröva ledningsgruppens funktion i HUL samt ompröva det ambulerande ordförandeskapet i Lönenämnden.

- **Är ansvarsfördelningen i lönehanteringen ändamålsenlig?**

- Chefernas ansvar i lönehanteringen avviker i Högsby kommun jämfört med Lessebo och Uppvidinge. Assistenterna har istället ett betydande ansvar i lönehanteringen.



- I enkätundersökningen ställdes frågan om *HUL-kontorets förmåga att stötta och hjälpa användarna*.
- 749 användare svarade på frågan och av dessa var det endast 7 användare som ansåg att man inte fick tillräcklig hjälp.
- Rekommendationen är att dokumentera ansvar och arbetsuppgifter i processbeskrivningar.

- **Är de automatiska kontrollerna ändamålsenliga?**

- Rekommendationen är att undersöka möjligheten att sätta en beloppsspärr som hindrar utbetalningar på orimliga belopp.

31 januari 2011 genomfördes ett gemensamt arbetsmöte mellan Lönenämnden och ledningsgrupp HUL, som består av kommunernas personalchefer, lönechefen och en lönekonsult. Det beslutades att ledningsgruppen ska arbeta vidare med bl a löneprocesserna och riktlinjerna för lönehanteringen. Lönesamverkan HUL arbetar internt med att effektivisera verksamheten.

Sammanställt av

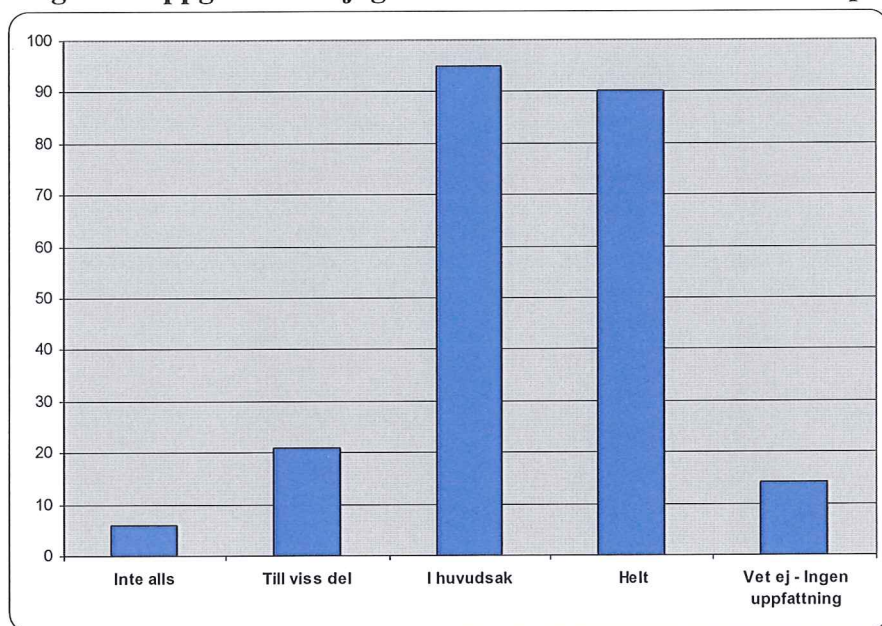
Cecilia Karlsson

Lönechef Lönesamverkan HUL

Enkät svar från Högsby kommun avseende utvärderingen av Lönesamverkan HUL

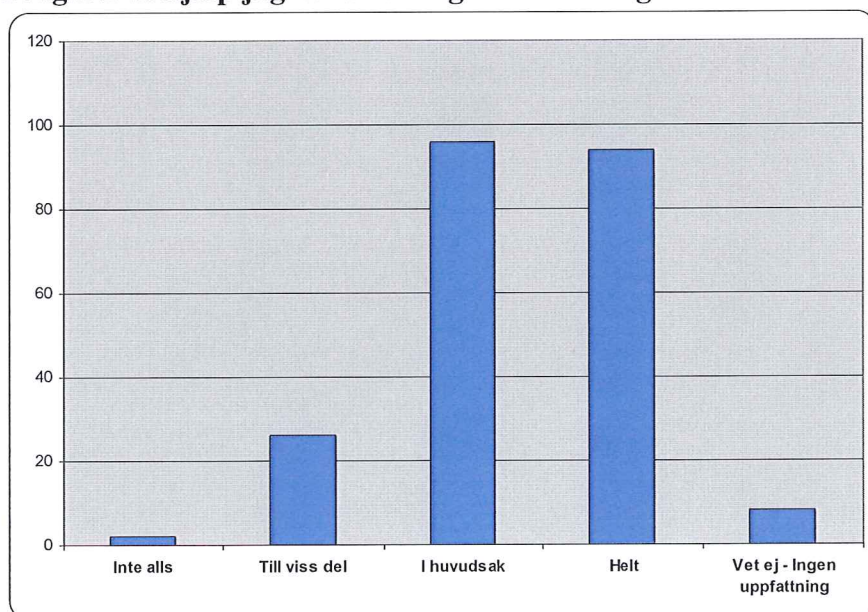
Det var 226 personer från Högsby kommun, som svarade på enkäten under hösten 2010. Inom Lönesamverkan HUL var det totalt 749 anställda som svarade på enkäten.

Fråga: De uppgifter som jag utför med stöd av Heroma är det positivt att jag utför själv.



De som svarade *Vet ej* var samtliga självserviceanvändare. Hälften av de som svarade *Inte alls* var också självserviceanvändare.

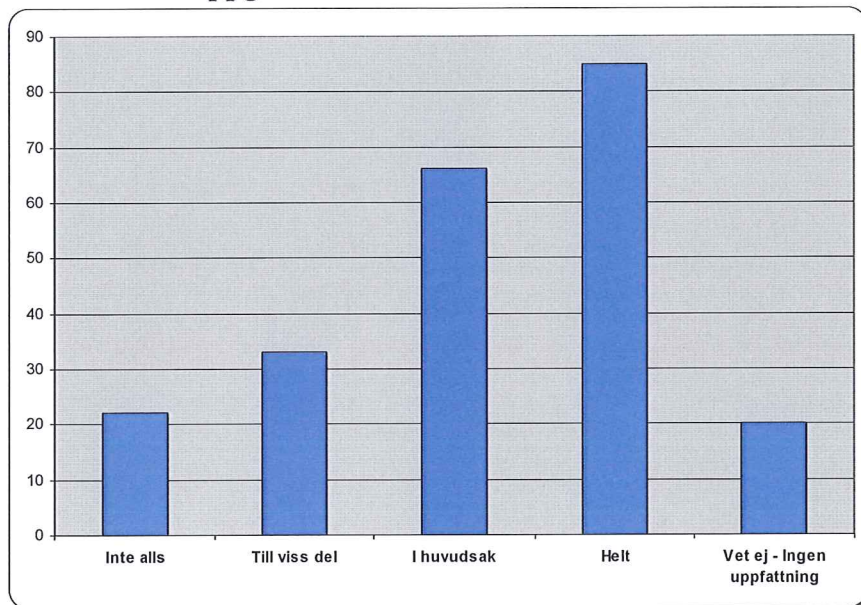
Fråga: Den hjälp jag får är vanligtvis tillräcklig.



Samtliga som svarade *Inte alls* och *Vet ej* var självserviceanvändare.

När det gäller **Frågan om Utbildning** är det främst chefer och självserviceanvändare, som anser att de ej har fått tillräcklig utbildning.

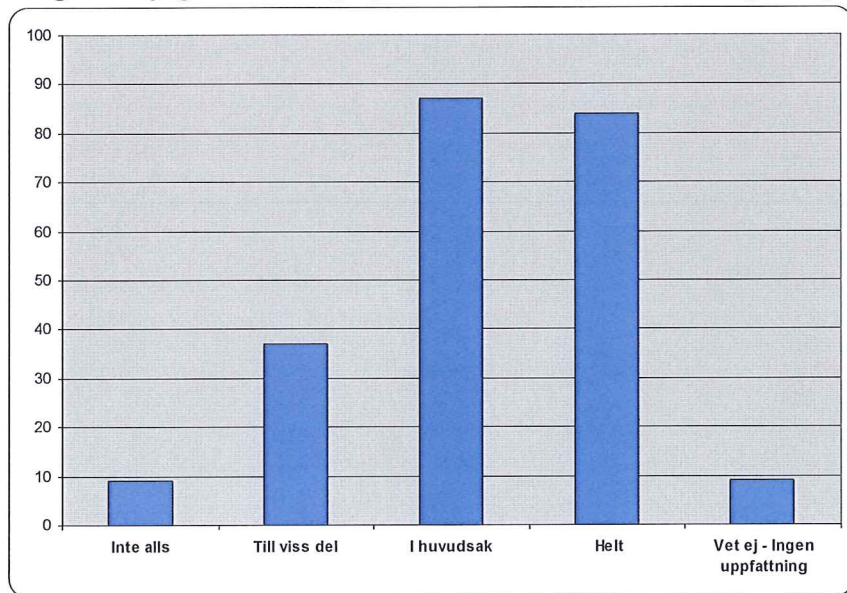
Fråga: Det är tydligt vart jag vänder mig då jag har problem och behöver hjälp för att kunna utföra uppgifter med stöd av Heroma.



Även på den här frågan är det nästan enbart självserviceanvändare, som svarade *Inte alls* eller *Vet ej*.

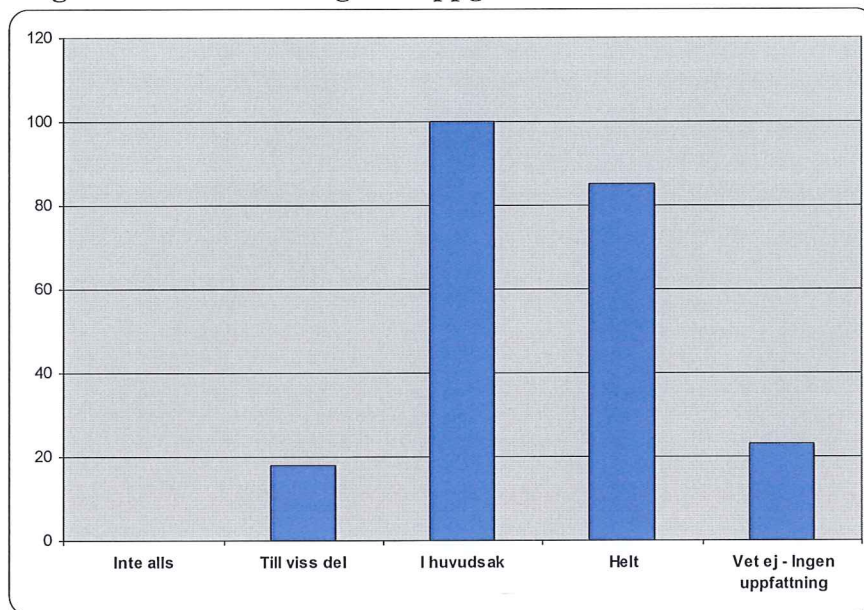
Av 46 chefer och assistenter, är det endast en av dem som inte anser att **Frågan om problem** hanteras tillräckligt snabbt.

Fråga: Då jag behöver hjälp och stöd kring användning har jag alltid någon att fråga.



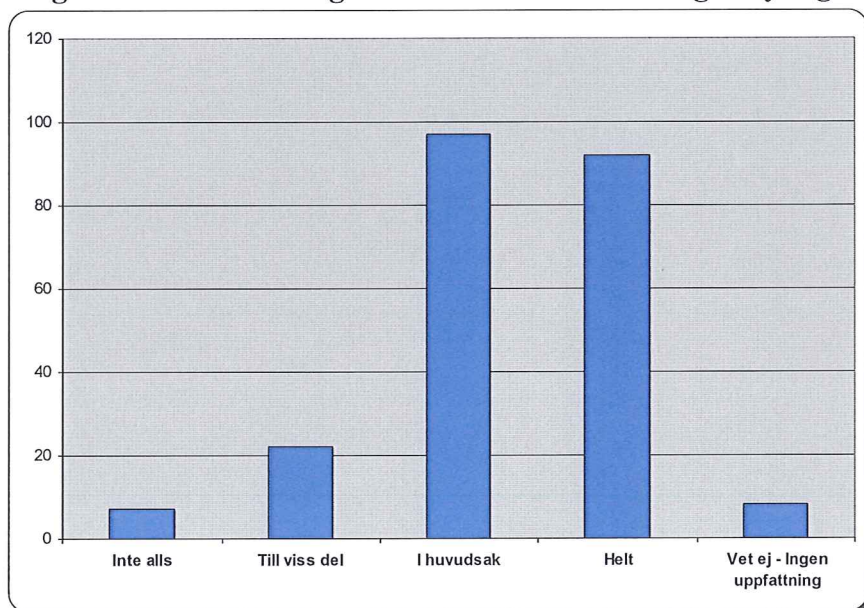
Förutom en chef, är det självserviceanvändarna som representerar svaren *Inte alls* och *Vet ej*.

Fråga: Information kring löneuppgifter är "korrrekta och riktiga".



Svaret *Vet ej* företräds övervägande av självserviceanvändarna.

Fråga: Mitt ansvar kring schema- och lönehantering är tydliga.



Självserviceanvändarna har de flesta svaren i staplarna *Inte alls* och *Vet ej*.

Överlag är Högsby kommun den mest positiva kunden i Lönesamverkan HUL. Det kan delvis bero på att lönehanteringen inom många enheter är delegerad från chef till assistent, vilket återspeglas tydligt i enkätsvaren.

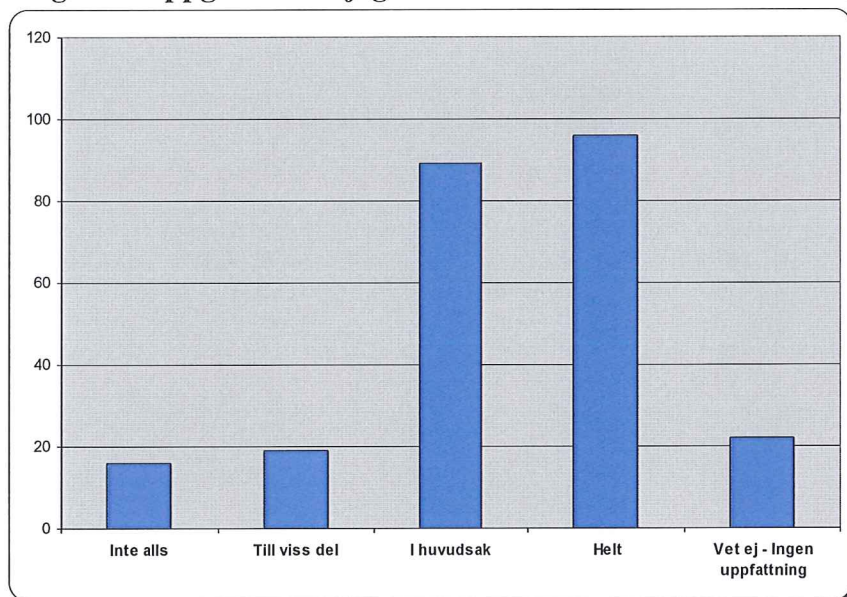
Sammanställt av

Cecilia Karlsson
Lönechef Lönesamverkan HUL

Enkät svar från Uppvidinge kommun avseende utvärderingen av Lönesamverkan HUL

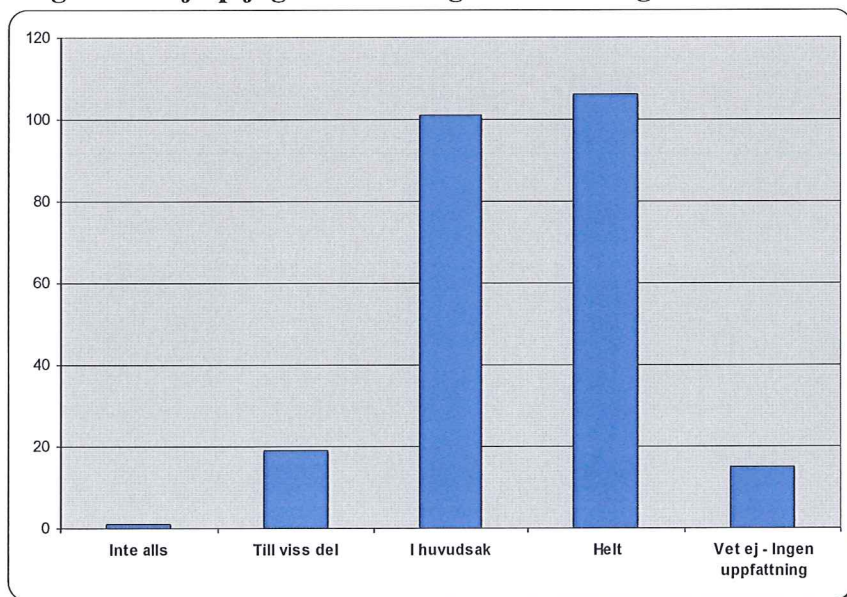
Det var 242 personer från Uppvidinge kommun, som svarade på enkäten under hösten 2010. Inom Lönesamverkan HUL var det totalt 749 anställda som svarade på enkäten.

Fråga: De uppgifter som jag utför med stöd av Heroma är det positivt att jag utför själv.



Det var åtta självserviceanvändare, sju chefer och en assistent som svarade *Inte alls*. Det var övervägande självserviceanvändare som svarade *Vet ej*.

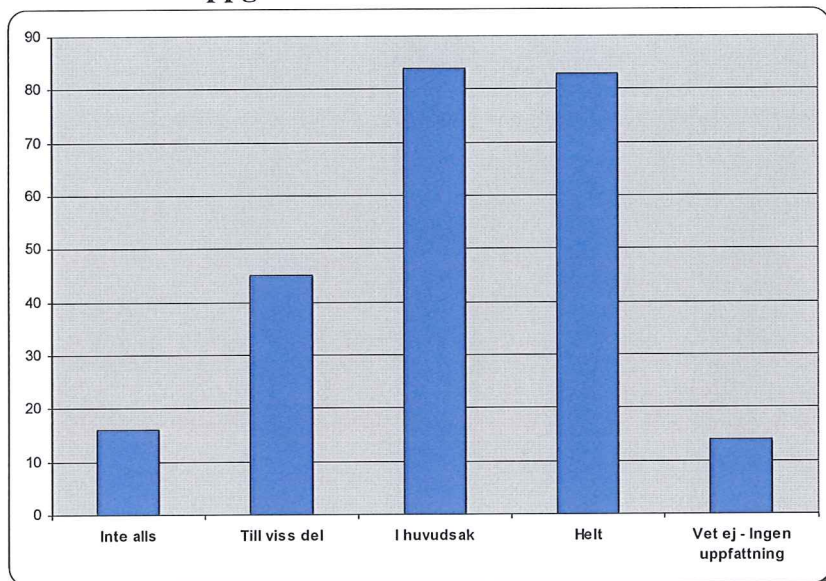
Fråga: Den hjälp jag får är vanligtvis tillräcklig.



Självserviceanvändarna representerade *Inte alls* samt de flesta *Vet ej*-svaren.

När det gäller **Frågan om Utbildning** är det främst chefer (åtta av 29 svarande) och självserviceanvändare, som anser att de ej har fått tillräcklig utbildning.

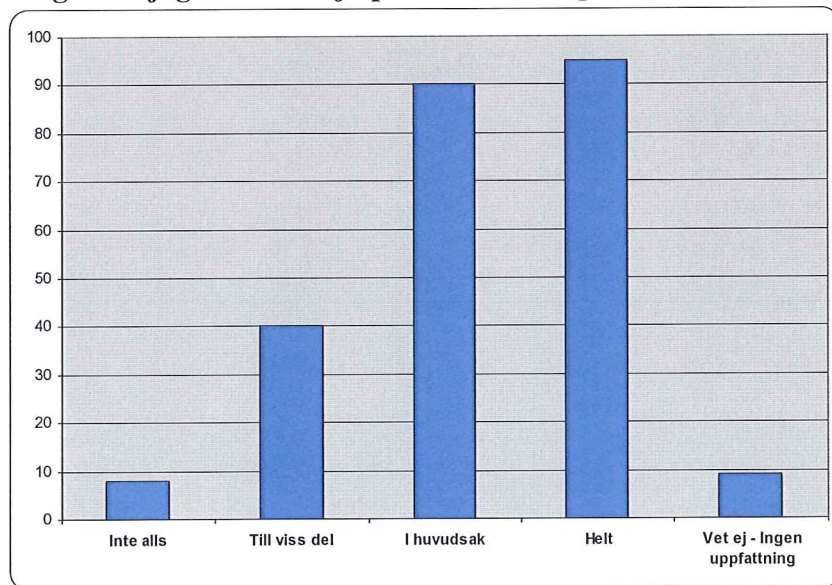
Fråga: Det är tydligt vart jag vänder mig då jag har problem och behöver hjälp för att kunna utföra uppgifter med stöd av Heroma.



Samtliga *Vej ej*-svar härrör till självserviceanvändare. Det var flest självserviceanvändare som svarade *Inte alls*, men det återfinns även någon assistent, chef och ekonom.

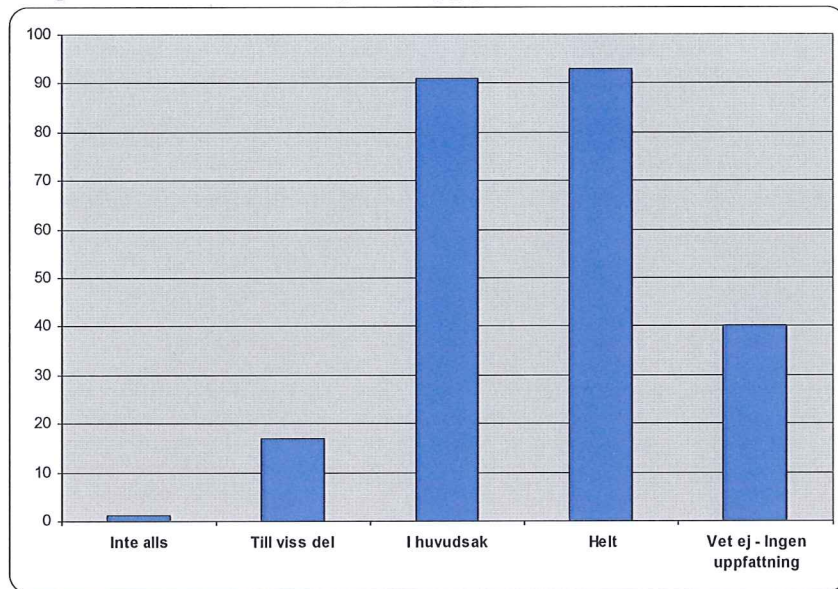
Av 45 chefer och assistenter, är det endast två av dem som inte anser att **Frågan om problem** hanteras tillräckligt snabbt.

Fråga: Då jag behöver hjälp och stöd kring användning har jag alltid någon att fråga.



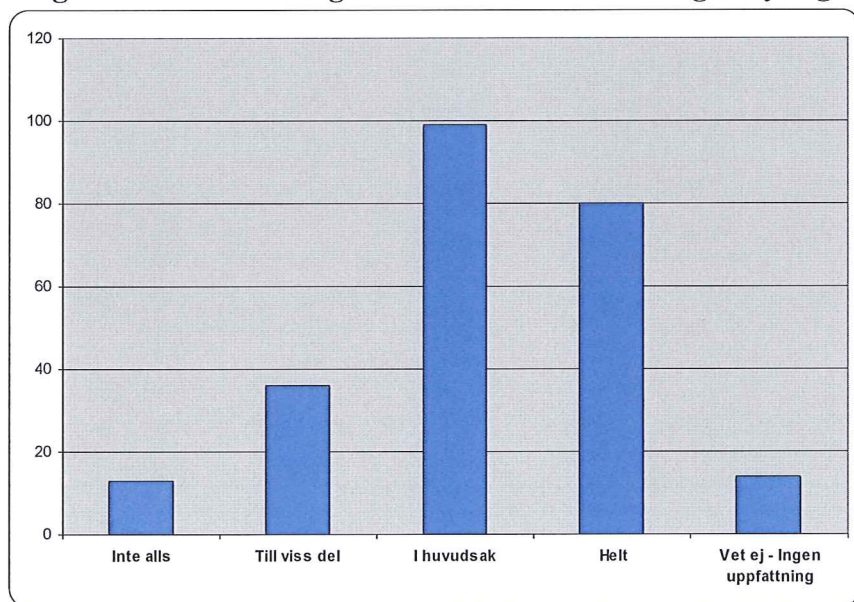
Förutom en chef, är det självserviceanvändarna som representerar svaren *Inte alls* och *Vej ej*.

Fråga: Information kring löneuppgifter är "korrrekta och riktiga".



Svaret *Vet ej* företräds övervägande av självserviceanvändarna, men det finns även några assistenter och chefer representerade. En chef har svarat *Inte alls*.

Fråga: Mitt ansvar kring schema-och lönehantering är tydliga.



Självserviceanvändarna har de flesta svaren i staplarna *Inte alls* och *Vet ej*.

Det är framför allt de 98 självserviceanvändarna inom Barn- och Utbildningsförvaltningen som har kommenterat problem med självservice (Heroma webb). Enligt enkätsvarens kommentarer är det inte många som använder Heroma webb utan de får hjälp av assistenterna med registreringarna.

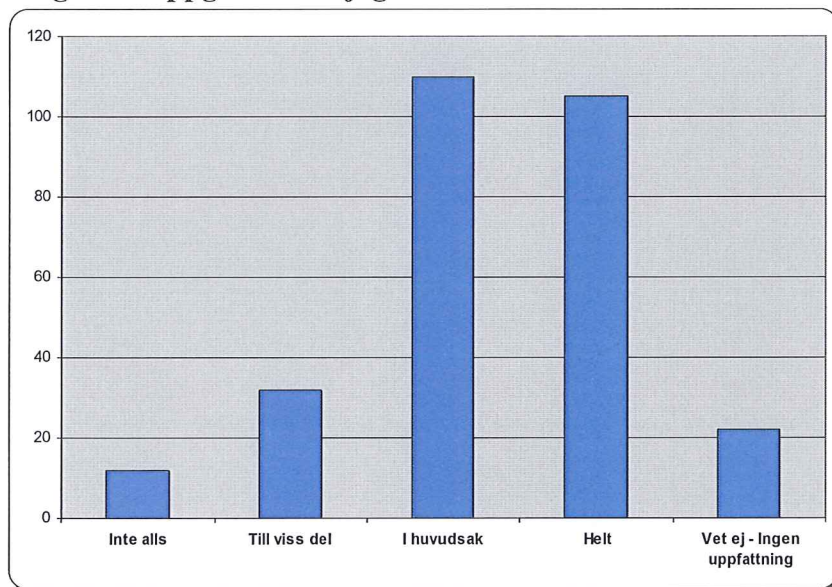
Det var 55 självserviceanvändare inom Socialförvaltningen som svarade på enkäten. I Socialförvaltningen använder samtliga anställda Kom o Gå (flectidsregistrering) och har troligtvis därav ett mer naturligt förhållningssätt till Heroma webb.

Sammanställt av *Cecilia Karlsson*, Lönechef Lönesamverkan HUL

Enkät svar från Lessebo kommun avseende utvärderingen av Lönesamverkan HUL

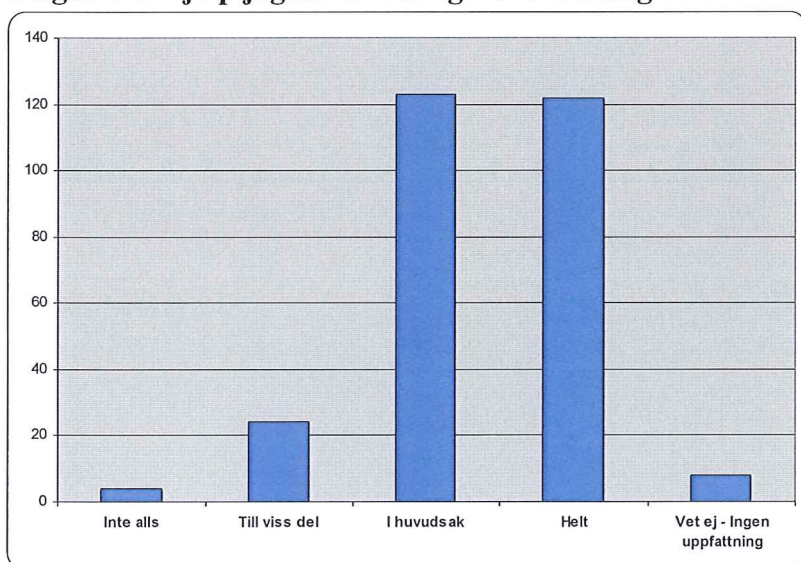
Det var 281 personer från Lessebo kommun, som svarade på enkäten under hösten 2010. Inom Lönesamverkan HUL var det totalt 749 anställda som svarade på enkäten.

Fråga: De uppgifter som jag utför med stöd av Heroma är det positivt att jag utför själv.



Sju chefer, en assistent och en ekonom svarade *Inte alls* och övriga var självserviceanvändare. Merparten av de som svarade *Vet ej* var självserviceanvändare.

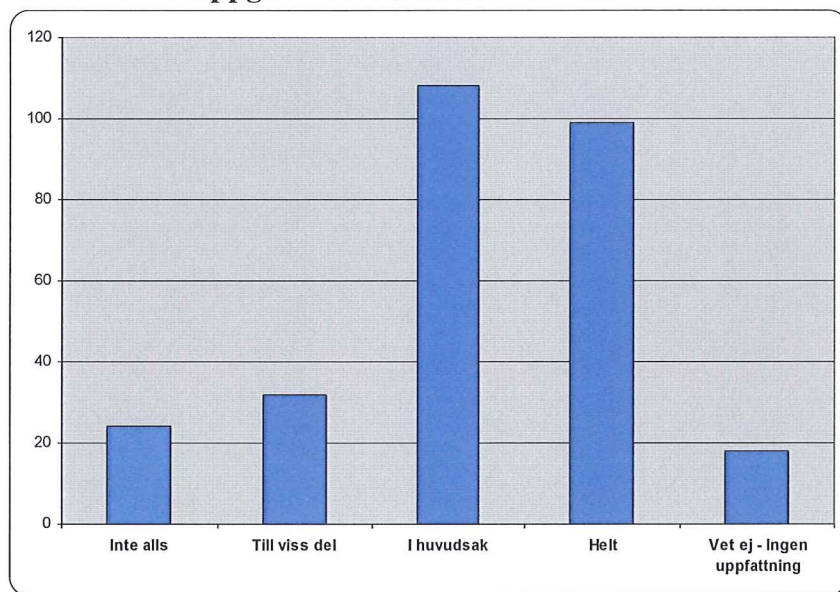
Fråga: Den hjälp jag får är vanligtvis tillräcklig.



En chef har svarat *Inte alls*. I övrigt var det självserviceanvändare som svarade *Inte alls* och *Vej ej*.

När det gäller **Frågan om Utbildning** är det främst självserviceanvändare, som anser att de ej har fått tillräcklig utbildning. Två chefer, två ekonomer och en assistent instämmer också.

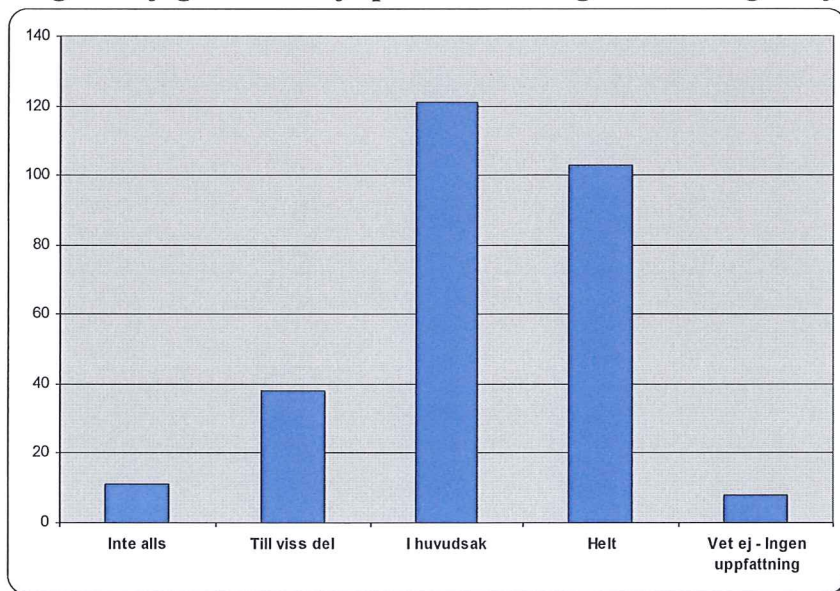
Fråga: Det är tydligt vart jag vänder mig då jag har problem och behöver hjälp för att kunna utföra uppgifter med stöd av Heroma.



Det var främst självserviceanvändare, som svarade *Inte alls* eller *Vet ej*.

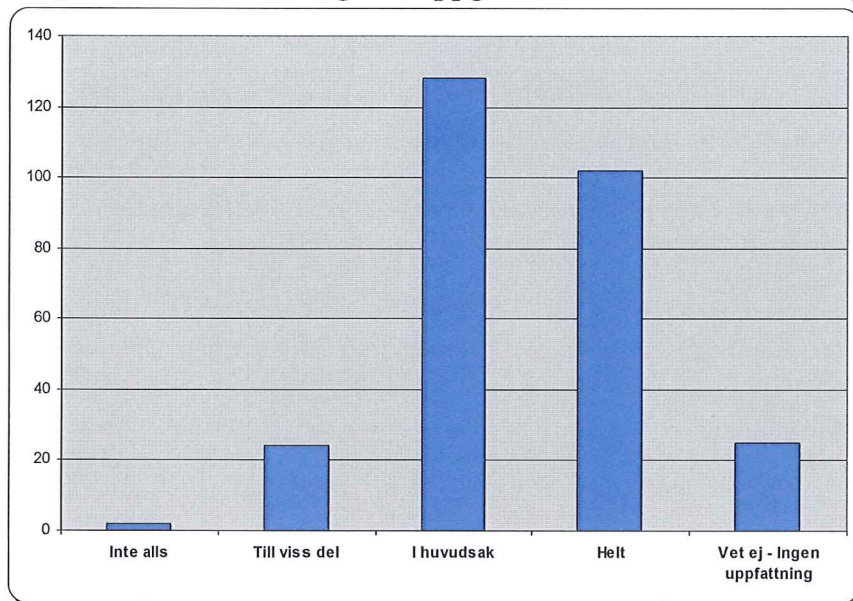
Av 54 chefer och assistenter, är det endast två av dem som inte anser att **Frågan om problem** hanteras tillräckligt snabbt.

Fråga: Då jag behöver hjälp och stöd kring användning har jag alltid någon att fråga.



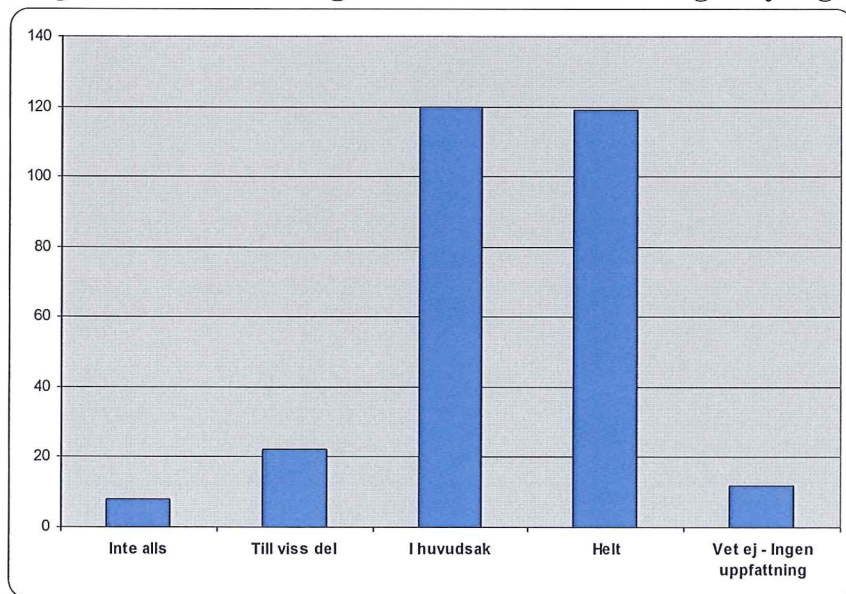
En assistent, en ekonom och en chef har svarat *Inte alls*. I övrigt är det självserviceanvändarna som representerar svaren *Inte alls* och *Vet ej*.

Fråga: Information kring löneuppgifter är "korrekta och riktiga".



Inte alls har svarats av självserviceanvändare. *Vet ej* företräds övervägande av självserviceanvändarna, men också av tre assistenter, tre chefer och två ekonomer.

Fråga: Mitt ansvar kring schema-och lönehantering är tydliga.



Självserviceanvändarna har de flesta svaren i staplarna *Inte alls* och *Vet ej*, men två chefer har även svarat *Inte alls*.

Självserviceanvändarna vill ha mer utbildning i Självservice (Heroma webb). De anser att det ofta är problem med de få datorer de har tillgång till. Flertalet vill ha möjlighet att nå Heroma webb hemifrån.

En hel del anställda i Socialförvaltningen vill få tillgång till tidsregistrering, då det känns mer tillförlitligt.

Sammanställt av Cecilia Karlsson, Lönechef Lönesamverkan HUL