



PA-nämnden

Verksamhetsplan 2024



Beslutad av: PA-nämnden
Gäller för: Samverkande kommuner
Giltighetstid: 2024
Reviderad: [20XX-XX-XX]

Diarienummer: [XX-20XX/XXXXX]
Beslut: 2023-12-01
Ansvarig: Ida Berginström, Lön och Pension
Fastställt av: Carin Nilsson, ordförande, PA-nämnden

Innehåll

Innehåll	2
Inledning	3
Plan för grunduppdrag.....	3
Plan för inriktningsmål och program	5
Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige	5
Plan för att nå personalpolitiska mål	5
Drift- och investeringsbudget	6
Utmaningar och möjligheter på 3-5 års sikt	7

Inledning

Verksamhetsplanen utgår från Umeå kommunfullmäktiges beslut 2023-06-19 om planeringsdirektiv och budget som beslutad anvisning för verksamhetsplanering. Verksamhetsplanen är till för att förtydliga och sammanfatta PA-nämndens planerade insatser och arbete på övergripande nivå för året 2024.

Plan för grunduppdrag

PA-nämnden grunduppdrag

I nämnden samverkar Umeåregionens kommuner: Bjurholm, Nordmaling, Robertsfors, Umeå, Vindeln och Vännäs kring drift och hantering av personaladministrativa system med mål att:

- Åstadkomma effektiv drift och hantering av personaladministrativa system
- Åstadkomma optimalt användande av resurser och kompetens

Den gemensamma nämnden har ansvar för drift och hantering av personaladministrativa system, som har upphandlats för den gemensamma nämnden, vilket omfattar

- Upphandling av personaladministrativa system
- Avtal och avtalsuppföljning mot leverantören
- Övergripande systemförvaltning
- Applikationsdrift
- Server och databasdrift
- Driftmiljö (licenser och hårdvara)
- Vidareutveckling
- Personuppgiftsbiträde

Grunduppdragets genomförande

Nämndens grunduppdrag genomförs genom att nämnden kontinuerligt följer, stödjer och beslutar om riktning för arbetet med drift och hantering av personaladministrativa system. Genom löpande dialog inom respektive kommun och i andra samverkande forum verka för en sammanhållen och effektiv användning av system såväl som av personella resurser.

Samverkan

Nämnden ska samråda med berörda lokala nämnder i de samverkande kommunerna, och i övrigt samverka för god dialog och gemensam framdrift för Umeåregionen. Något som genomförs bland annat via Umeåregionråd och kommunchefsgrupp, utöver styrgrupp med HR-representanter från respektive kommun.

Upphandling, vidareutveckling och avtal

Under året avser nämnden genomföra en förstudie som ska klarlägga de behov av HR-systemstöd kommunernas verksamheter har idag och i framtiden. Förstudien ska belysa såväl befintligt personaladministrativt system som vilka möjligheter det finns för utökad samverkan inom fler HR-systemområden. Slutrapportering planeras till nämndens sista sammanträde för året.

Vidare kommer en stor del av nämndens arbete under 2024 bestå i att införa nya samt slutföra pågående insatser för funktionaliteter som förenklar arbetet för verksamheterna. Däribland kan nämnas elektronisk signering av anställningsavtal, integration till Skatteverket med automatisk uppdatering av folkbokföringsuppgifter samt införandet av moderniserad integrationstyp mellan Time Care (schema, bemanning) och Personec P (lön). Återrapportering sker vid delår- och årsrapport.

Under 2024 kommer nämnden fortsätta arbetet med löpande justering av avtal vid behov, samt avtalsuppföljning och relationsbyggande insatser med syfte att fördjupa den professionella relationen och samarbetet för att vårda den långsiktiga investering som är gjord. Framför allt genom kontinuerliga taktiska och strategiska möten med leverantör.

Säker drift

En säker drift och god systemkontroll är avgörande för Umeåregionens personaladministrativa system. Under året kommer Umeå IT fortsätta sitt arbete för en säker driftsmiljö. Vidare fortgår översyn av kontinuitetsplan samt arbetet med KLASSA, ett verktyg från SKR som synliggör prioriterade åtgärder för att skydda information.

Övergripande systemförvaltning

Nämndens uppdrag kring övergripande systemförvaltning är avgörande för en effektiv, samordnad drift och användning av personaladministrativa system. Under 2024 görs insatser, utöver ordinarie arbetsformer, för att vidareutveckla samarbetsformer och kompetensutbyten mellan systemförvaltning och löneenheter kommunerna emellan. Detta är dels ett sätt att använda resurser och kompetens effektivt, dels ett sätt att reducera sårbarhet kopplat till kompetensförsörjning. Återrapportering till nämnd görs vid delårs- och årsrapportering.

Uppföljning

Nämnden följer upp sitt grunduppdrag, verksamhetsplan och nämndens mål för året via tertialrapportering och intern kontroll. Vidare avser nämnden följa verksamhetens utveckling och arbete via återrapportering av planerade insatser och hantering av uppkomna händelser, samt löpande prioriteringar under verksamhetsåret, via nämndssammanträdena.

Plan för inriktningsmål och program

Nämnden har inte tilldelats inriktningsmål och särskilda program från Umeå kommunfullmäktige. Nämnden har dock fastställt egna mål för 2024, vilka samtliga styr mot nämndens mål om effektiv drift och hantering samt optimal användning av resurser och kompetens.

Leveransmål 2024:

1. Slutföra arbetet med elektronisk signering och integration till Skatteverket i samtliga kommuner.
2. Införa moderniserad integrationstyp Time Care – Personec P i samtliga kommuner.
3. Genomföra aktiviteter för fortsatt samarbete och kompetensutveckling för Umeåregionens systemförvaltning och löneenheter.
4. Genomföra förstudie om framtidens HR-systemstöd.

Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige

Nämnden har inte tilldelats några tilläggsuppdrag.

Plan för att nå personalpolitiska mål

Nämnden har ingen anställd personal.

Drift- och investeringsbudget

Budget för 2024 är 10 323 tkr som fördelas mellan kommunerna enligt beslutad fördelningsnyckel. Nämndens budget innefattar kostnader för drift, utveckling, IT, arbetstid och övriga kostnader i samband med konferenser, utbildningar och sammanträden. För året ingår också en ökad budgetpost för arbetstid om 800 tkr, för en förstudie om framtidens behov av personaladministrativt system. Se nedan tabell 1. PA-nämndens driftsbudget 2024 i detalj samt tabell 2. fördelningsnyckel och kostnadsfördelning per kommun.

Vindelns löneadministration hanteras idag av Umeå kommuns löneenhet till en kostnad av 1 179 tkr för 2024. Den kostnaden hanteras dock kommunerna emellan och inkluderas därmed inte i nämndens gemensamma driftsbudget.

Tabell 1. PA-nämndens driftsbudget 2024

Drift och hantering av HR-system	Budget 2023	Budget 2024	Kommentar
Årlig driftskostnad 1)	2 700	2 883	
Nedsättning årsavgift	-400	0	
Innehållande av införandeavgift	367	0	
Nya tilläggsbeställningar årlig driftskostnad/prognos	508	841	Nya integrationer, nya funktionaliteter
Summa Visma	3 175	3 724	
Kapitalkostnader Prognos investering 2018-08-31 10,9mkr			
Kapitalkostnader Prognos investering 2019-01-30, 10,1mkr 2)	1 169	1 364	
IT kontoret Umeå Kommun			
Serverinfrastruktur	1 450	1 487	
Timbank (1880h) IT-drift och teknisk förvaltning HR-system:	1 350	1 384	Index 2,5 %
Integrationer:	418	418	
Summa IT kontoret Umeå kommun	3 218	3 289	
Utvecklingskostnader	250	260	2022: 148tkr. Ordinarie utv 160tkr (inkl winlas kompetens), införande RPA 80h+drift Umeå IT: 100 tkr
Objektsspecifik utbildning	50	75	2022: 50tkr. Utb ny SF
Bemanningskostnader UR 3)	736	1 570	Index 2,5% + ökat po. Inkl förstudie
Övriga kostnader, resor, möten, lokaler etc	39	41	2022: 34tkr (index 4%)
Summa Utveckling/Förvaltning	1 075	1 946	
Summa driftskostnader	8 637	10 323	
1) Index 4%			
2) Kapitalkostnader justerad efter kompensation engångsansättning från Visma. Slutbetalas 2024 (14 månader)			
3) Arbetstid 92,5%, förvaltningsledare 72,5%, nämndsekreterare 5%, objektägare 10%, controller 5%			

Tabell 2. Fördelningsnyckel och kostnadsfördelning per kommun.

Budget 2024	Deltar	Antal anställda	Fast del	Rörlig del	Kostnad	Andel av	Andel av
Kommun	Ja=1/ Nej=0	medel 2021	2,5%/ kommun	resterande rel. bef.	fast + rörlig del	anställda (%)	budget (%)
Bjurholm	1	379	258 075	174 974	433 049	2	4,2
Nordmaling	1	897	258 075	414 120	672 195	4,7	6,5
Nordmalingshus AB	1	7	0	3 232	3 232	0	0,03
Robertsfors	1	931	258 075	429 817	687 892	4,9	6,7
Umeå	1	14584	258 075	6 733 034	6 991 109	76,7	67,7
Samo	1	7	0	3 232	3 232	0	0,03
Umeå Energi	1	7	0	3 232	3 232	0	0,03
Vindeln	1	772	258 075	356 411	614 486	4,1	6
VIBO	1	18	0	8 310	8 310	0,1	0,1
BUAB	1	11	0	5 078	5 078	0,1	0
Vännäs	1	1393	258 075	643 110	901 185	7,3	8,7
SUMMA	11	19 006	1 548 450	8 774 550	10 323 000	100	100

Utmaningar och möjligheter på 3-5 års sikt

En förutsättning för nämndens uppdrag under kommande år är att genomföra och hantera resultatet av den förstudie som ska genomföras under 2024. Förstudien ska kartlägga de behov av HR-systemstöd kommunernas verksamheter har idag och i framtiden. Förstudien ska belysa såväl befintligt personaladministrativt system samt vilka möjligheter som finns för utökad samverkan inom fler HR-systemområden. Resultatet av förstudien blir ett underlag inför kommande upphandling av personaladministrativt system, som bör starta under 2025, då nuvarande avtal går ut 2026-12-31.

PA-nämndens gemensamma systemförvaltning har under ett flertal år haft strategiska mål vilka lutat sig mot målen i samverkansavtalet. Inför 2024 finns behov av förändring av systemförvaltningens strategiska mål, för att driva systemförvaltningens arbete framåt, öppna upp för fler samarbetsytor och göra kloka investeringar som gynnar kommunernas verksamheter. Strategiska mål för systemförvaltningen under perioden 2024–2028 föreslås bli:

1. Fortsatt digitalisering av personal- och löneprocesser för att minska manuell hantering
2. Löneprocessen ska förenkla att korrekta löneutbetalningar görs till rätt person, med rätt belopp och i rätt tid.
3. Driva en samordnad och effektiv systemförvaltning
4. Samarbete och utbyten kring arbetssätt samt kompetensutveckling.

Beslut om strategiska mål för systemförvaltningen görs vid nämndens första sammanträde under 2024.