



Förslag - Ökad central samordning av Piteå kommuns personal- och ekonomifunktioner

Uppdrag

Kommunstyrelsen har gett förvaltningschefen för Strategiskt Stöd uppdraget att öka graden av central samordning av Piteå kommuns personal- och ekonomifunktioner till förvaltningen (KS §44 2013-03-04).

I kommunstyrelsens inriktningsbeslut framgår att bildandet av Strategiskt Stöd har sin grund i att samla kompetens och verksamhet inom personal-, IT-, ekonomi- och upphandlingsfrågor i syfte att möjliggöra en kommunövergripande helhetssyn i dessa frågor. Detta för att kunna möta utmaningar som hårdare konkurrens om kompetens arbetskraft, allt högre kvalitetskrav i olika administrativa leveransprocesser samt behovet av samverkan inom och utanför kommungränserna.

Gemensamt för både personal- och ekonomiområdet är behovet av gemensam syn på olika roller. Vidare finns ett behov av likformighet och standardisering av tjänster och produkter riktade till beslutsfattare, medborgare, nuvarande och framtida medarbetare och chefer för att skapa goda förutsättningar för en utvecklad samverkan med andra kommuner. Detta samtidigt som det dagliga behovet av råd och stöd fortsätter att upprätthållas för de kommunala förvaltningarna.

Den processkartläggning som genomförts under hösten 2012 skulle också resultera i ett mer detaljerat förslag avseende ansvarsfrågan mellan Strategisk Stöd och förvaltningarna.

Detta dokument beskriver detta förslag i en sammanfattad form.

Se även bilaga 2 *Inriktningsbeslut avseende organisation av den centrala förvaltningen Interna Processer* (senare bytt namn till Strategiskt Stöd) samt bilaga 3 *Processkartläggning Interna Processer Piteå kommun (Preera)*.

Avgränsning av uppdrag

Uppdraget avser personalområdet och därmed löneadministratörer och personalkonsulenters nuvarande roller samt ekonomiområdet vilket då också innefattar ekonomer på förvaltningarna och den centrala ekonomiavdelningen.

Inom ekonomistyrningsområdet saknas idag en samsyn kring roller, ansvar och begrepp. Även samordningen inom kommunen behöver stärkas samt samarbetet i olika forum såsom ekonomträffar och kvalitetskedjan. Centralisering av vissa likartade ekonomiuppgifter som finns bland flera förvaltningar idag kan utgöra en förutsättning för att uppnå en utökad samordning. Denna fråga är emellertid laddad. Det finns för- och nackdelar med en centralisering och både ekonomer och förvaltningarna har delade åsikter i frågan.



Personalförsörjningsprocessen är ett prioriterat område för att kunna bidra till de kommunövergripande mål som avser personalområdet överlag och attraktiv arbetsgivare specifikt. Det saknas emellertid en tydlighet kring en uttalad personalstrategi och i så fall hur denna ska användas. Det finns idag inte heller tillräckligt tydliga riktlinjer kring vad kommunen ska ha för övergripande kompetensförsörjnings- och medarbetarutvecklingsstrategi. Personalkonsulenternas arbete uppskattas idag, dock finns det potential att utveckla och erbjuda mer. För att kunna uppnå detta saknas idag naturliga samverkansformer där ansvar och befogenheter också är tydliga.

Se även dokumentation från processkartläggningsarbetet i bilaga 3 *Processkartläggning Interna Processer Piteå kommun (Preera)*.

Detta uppdrag avgränsas därför enligt följande:

- Inom lön- och personalområdet föreslås en anpassning av organisation, ansvar och befogenheter enligt nedanstående förslag
- Inom ekonomiområdet föreslås att arbetet med en ökad grad av central samordning kvarstår men senareläggs till dess den nya ekonomichefen har tillträtt hösten 2013. Förutsättningarna in i det arbetet är att nuvarande ekonomer tillhör organisatoriskt den förvaltning man idag också är anställd och verkar i. Resultatet får därefter utvärderas för att se om det är tillräckligt eller om förutsättningarna behöver anpassas för att klara det politiska uppdraget

Det innebär att detta dokument avgränsas härefter till lön- och personalområdet.

Sammanfattande förslag

Förslaget handlar i första hand om att skapa förutsättningar för att klara det uppdrag som Strategiskt Stöd har. Förslaget bygger därför i huvudsak på resursfrågan samt gränsdragningen mellan Strategiskt Stöd genom berörda roller och förvaltningarna. Syftet är att tillförsäkra förvaltningarna ett fortsatt gott stöd.

Omfördelning av resurser

Socialtjänsten behåller resurser motsvarande 1,25 årsarbetare till löneadministration, verksamhetsanknutet personalarbete och kompletterande nämndarbete. Till Strategiskt Stöd övergår 4,75 årsarbetare fördelat på löneadministration och personalarbete.

Barn och utbildning behåller motsvarande 0,75 årsarbetare till verksamhetsanknutet personalarbete. Till Strategiskt Stöd övergår 1,25 årsarbetare till personalarbete.

En mer detaljerad beskrivning framgår under avsnittet *Förslag till omfördelning av resurser*.

Ansvar och befogenheter

I bilaga 1 framgår en övergripande rollbeskrivning vad gäller personalkonsulent respektive löneadministratör.

Förslaget verkställs från 2014-01-01.

89 RR LL



Nuvarande organisation och arbetsfördelning

Personalkonsulenternas roll

Personalkonsulenter finns idag på socialtjänsten, barn och utbildning samt på personalavdelningen. Personalkonsulenterna vid nuvarande personalavdelningen har som uppdrag att leverera tjänster till de förvaltningar som idag inte har egna personalkonsulenter. Dessa är Kultur och fritid, Fastighetskontoret, Samhällsbyggnad, Räddningstjänsten och Kommunledningskontoret. Ansvar och befogenheter för personalavdelningens nuvarande personalkonsulenter överensstämmer i stort med den roll som personalkonsulenterna ska ansvara för enligt bilaga 1 *Arbetsbeskrivning personalkonsulent och löneadministratör*.

Socialtjänst

Här finns idag två personalkonsulenter. Vid genomgång av deras arbetsuppgifter konstateras att ansvar och befogenheter motsvarande bilaga 1 *Arbetsbeskrivning personalkonsulent och löneadministratör* är bedömt till 1,75 årsarbetare.

En mindre del av arbetstiden avser specifikt verksamhetsanknutet arbete i form av bemanningsarbete inom äldreomsorgens övertalighetspool, hålla i introduktion för vikarier inom äldreomsorgen, samordning av praktikplatser för studenter från sjuksköterskeprogrammet, sjukgymnaster, arbetsterapeuter och socionomer. Dessutom har en personalkonsulent rollen som sekreterare och föredragande i förvaltningens samverkansgrupp. Det verksamhetsanknutna arbetet är därför bedömt till 0,25 årsarbetare.

Barn och utbildning

Här finns också två personalkonsulenter. Vid genomgång av arbetsuppgifter konstateras att de i större utsträckning arbetar med verksamhetsanknutet arbete jämfört med övriga personalkonsulenter. Det avser framförallt bemanningsplanering. Inom förvaltningen har man olika uppfattning om vilken tidsåtgång detta avser, allt från 0,25 till 1,25 årsarbetare.

En samlad bedömning utifrån personalkonsulenternas nuvarande arbetsuppgifter, vad dessa borde vara utifrån bilaga 1 samt den verksamhetsspecifika tiden med bemanningsplanering visar på att det verksamhetsanknutna arbetet bör motsvara en omfattning på 0,75 årsarbetare medan det ansvar som åligger en personalkonsulent motsvarar 1,25 årsarbetare.

Att tillhandahålla tjänster till en förvaltning av barn- och utbildnings storlek och komplexitet i allt som avser rekryteringsfrågor, rehabfrågor, avvecklingsfrågor och dagligt råd och stöd i agerandet som arbetsgivare är komplext och tar tid. Som utredare har vi därför försökt göra en realistisk bedömning i fördelningen.

Löneadministratörens roll

Dagens moderna personal- och lönesystem har väl utbyggd funktionalitet för att hantera avvikelser från planerad arbetstid. Sedan många år tillbaka har Piteå också implementerat ett sådant system. Det kräver samtidigt ett annat förhållningssätt till avvikelshantering kontra ansvarsfrågan mellan chef och medarbetare. Tillgång till en infrastruktur och teknik i tillräcklig omfattning är samtidigt en förutsättning för att möjliggöra för arbetsställen att kunna tillämpa sådana lösningar på ett rationellt sätt.

Självservice är ännu inte tagit i bruk på stora delar av socialtjänstens schemalagda verksamheter inom vård och omsorg. Detta innebär också ett behov av registreringsstöd och support vid tim- och avvikelserapportering. För detta finns löneadministratörer verksamma idag inom socialtjänsten. Inom



Piteå Kommun

Strategiskt stöd

socialtjänsten används även löneadministratörerna som användarstöd inom TimeCare Planering samt som komplement till nämndarbete och annan övergripande administration för socialnämndens del.

Antalet årsarbetare inom socialtjänsten är idag fyra, varav 0,25 årsarbetare innehar rollen som nämndsekreterare och övergripande administration och således 3,75 årsarbetare arbetar med löneadministration. Av dessa 3,75 årsarbetare bedöms 0,75 årsarbetare i snitt motsvara arbetet med timrapportering.

Personalavdelningen och socialtjänsten delar uppfattningen om fördelningen mellan löneadministration och nämndarbete/övergripande administration.

Förslag till omfördelning av resurser

Omfördelning av resurser

Socialtjänsten behåller resurser motsvarande 1,25 årsarbetare till timrapportering (0,75 åa), verksamhetsanknutet personalarbete (0,25 åa) och kompletterande nämndarbete (0,25 åa).

Till Strategiskt Stöd övergår 4,75 årsarbetare fördelat på löneadministration exkl timrapportering (3,0 åa) och personalarbete (1,75 åa).

Barn och utbildning behåller resurser till verksamhetsanknutet personalarbete (0,75 åa). Till Strategiskt Stöd övergår resurser för personalkonsulenter (1,25 åa).

Omfördelning av ekonomisk driftsram

Ovanstående omfördelning av resurser innebär att en driftram motsvarande 2 196 tkr flyttas från Socialnämnden till Kommunstyrelsen.

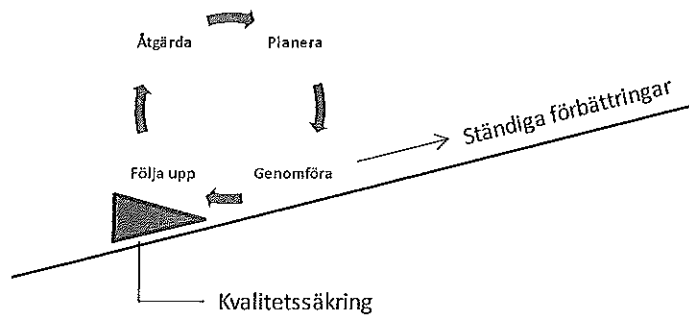
Motsvarande omfördelning från Barn och utbildningsnämnden till Kommunstyrelsen är ännu inte beräknade men samma beräkningsprinciper avses användas. Beräkningsunderlaget finns framställt inför politiskt beslut.

Beloppen inkluderar samtliga lönekostnader och därtill hörande arbetsgivaravgifter, schablonkostnader för kompetensutveckling, kostnader för arbetsplats etc.

Förslaget verkställs från 2014-01-01.

Kvalitetsarbete inom Strategiskt Stöd

Personal- och lönefunktionerna i Piteå kommun ska ha sin utgångspunkt i ett gemensamt systematiskt arbetssätt för att utveckla kvalitetsarbetet. Målsättningen är att ständigt göra verksamheten bättre och använda resurserna på bästa sätt. Förbättringshjulet nedan är hämtat från Piteå kommuns kvalitetsarbete och speglar hur kvalitetsarbetet ska fungera även inom Personal och lön. Efter att man planerat och genomfört en aktivitet (en rekrytering, rehabilitering etc) följer man upp och åtgärdar identifierade brister. "Kilen" illustrerar vikten av att säkra kvaliteten för att minimera risken att samma fel uppträder igen. På så sätt skapas ständiga förbättringar.



Trots gemensamma riktlinjer kan det konstateras att det över tid skett successiva förändringar som bland annat inneburit att olika aktiviteter inom Piteå kommun görs mer och mer olika. Orsaken bedöms bland annat kunna härledas till bristen på tillräcklig samordning i dessa frågor samtidigt som olika förvaltningars skiftande behov ändå ska kunna tillfredsställas.

De delar som bedöms behöva utvecklas över tid är *Följa upp* och *Åtgärda* samt en tydligare utveckling av "kilen" dvs en gemensam kvalitetssäkring. *Planera* och *Genomföra* är i allt väsentligt förenat med en god kvalitet idag. (se figuren ovan).

I detta dokument ökar förutsättningarna att kunna utveckla ett kvalitetsarbete som gynnar alla förvaltningar. Med en större volym med likartade resurser ökar möjligheten till att säkerställa kvalitet, kompetens och att utveckla tjänster och produkter i den riktning som är önskvärd.

Process

1 augusti	Förslag skickas ut till de kommunala nämnderna för tillfälle att yttra sig. Det förutsätts att berörda förvaltningar även behandlar förslaget i respektive förvaltnings samverkansgrupp
11 september	Sista dag för inlämning av synpunkter
18 september	Information på central samverkansgrupp
7 oktober	Politisk beredning
14 oktober	Kommunstyrelsens arbetsutskott
28 oktober	Kommunstyrelsen
18 november	Kommunfullmäktige

Dokumenterade synpunkter skickas in till leif.wikman@pitea.se senast **11 september**.

Bilagor

1. Arbetsbeskrivning personalkonsulent och löneadministratör
2. Kommunstyrelsens inriktningsbeslut avseende organisation av den centrala förvaltningen
Interna Processer, 2013-03-04
3. Processkartläggning Interna Processer Piteå kommun, 2012-11-25 (Preera)
4. Flytt av driffram från SN till KS