

Öhrlings

PRICEWATERHOUSECOOPERS 

Revisionsrapport

Uppföljning av granskning avseende
personalkontoret

Hultsfreds kommun

2010-02-16

Pär Stuesson

1 Bakgrund, syfte och metod

1.1 Bakgrund

I januari år 2006 lämnades en rapport över till kommunstyrelsen avseende granskning av personalkontoret i Hultsfreds kommun. Av rapporten framgick ett antal förbättringsområden. I missivbrevet som skickades önskade revisorerna svar från kommunstyrelsen vilka åtgärder som planerades med anledning av rapporten. Kommunstyrelsen har behandlat rapporten den 7 juni 2006 i § 70.

Personalkontoret har upprättat ett svar på rapporten daterat 2006-05-15.

1.2 Syfte

Syftet med uppföljningen är att se vilka åtgärder som vidtagits efter att rapporten lämnades.

1.3 Metod

Följande personer har intervjuats: Hans Andersson, personalchef, Monika Frangén, lönesamordnare, Helen Nilsson, löneassistent, Jeanette Fungmark, löneassistent, Carina Petersson, personalsekretare barn- och utbildningsförvaltning, Ingela Rälög, personalsekretare socialförvaltningen samt telefonintervju med Linnéa Hallenberg personalsekretare vid personalkontoret och Kira Berg kommunalråd.

1.4 Disposition

Vi redovisar våra revisionella bedömning från rapporten år 2006 i *kursivt* och vidtagna åtgärder direkt under.

2 Iakttagelser

Är personalkontorets uppgifter tydligt definierade?

Personalkontoret har tydliga och väl definierade uppgifter. Personalkontoret vill uppfattas gentemot förvaltningarna som konsultativt. Detta lever kontoret idag inte upp till. Förvaltningarna anser att personalkontoret i allt för stor utsträckning fungerar som en kontrollorganisation.

Personalkontoret genomför vartannat år samtal och avstämningar med förvaltningarna för att kontoret ska tillhandahålla rätt service till förvaltningarna. Detta anser vi är ett bra initiativ och personalkontoret bör fortsätta med dessa aktiviteter. När det gäller löneadministrationen har personalkontoret till viss del en kontrollerande uppgift.

Är personalkontorets organisation ändamålsenlig för att lösa kontorets uppgifter?

Det är viktigt att ständigt utveckla och förändra personalkontoret efter gällande förutsättningar. Det innebär att när förändringar sker ute i verksamheten måste motsvarande förändringar även ske på de administrativa kontoren. Har antalet hanterade löner minskat i kommunen är det rimligt att tid för löneadministration minskas.

Vi anser att personalkontoret i större utsträckning bör arbeta med att använda dagens teknik på ett mer effektivt sätt för att därigenom rationalisera sin verksamhet. Vi konstaterar att de arbetsuppgifter som personalsekreteraren på personalkontoret utför inte överensstämmer med de uppgifter som han anställdes för. Vi anser att denna resurs ska kunna användas mer effektivt.

Vi anser att ledningen av kontoret måste bli mer aktivt och tydligt. Flera av kontorets medarbetare är inte nöjda med hur kontoret fungerar idag.

Vid en jämförelse mellan hur organisationen ser ut idag och år 2006 har 1,0 tjänst som löneassistent ersatts med 1,0 lönesamordnare. Kontoret har upphandlat ett nytt personaladministrativt system. Att byta personaladministrativt system är en omfattande förändring. Det nya systemet innebär att alla anställda själva ska rapportera eventuella avvikelser. Arbetsbelastningen på lönesamordnare och löneassistenter har i samband med förändringen varit hög.

Lönesamordnaren har ett förflutet som konsult och utvecklare hos leverantören av lönesystemet. Detta har enligt vår uppfattning underlättat införandet av systemet och minskat kommunens behov av konsultinköp.

Det är fem kommuner som samarbetar om det nya personaladministrativa systemet. Samarbetet omfattar Hultsfred, Borgholm, Mörbylånga, Torsås och Emmaboda kommuner. De fasta kostnaderna för det gamla systemet och det nya systemet ser ut enligt följande:

	Kostnad för Personec K	Kostnad för Personec P
Drift och underhåll Aditro	1 011 tkr	327 tkr
IT-drift Borgholm		36 tkr
Koppling Time Care/Personec P		10 tkr
Totalt	1 011 tkr	372 tkr

Utöver ovanstående tillkommer rörliga kostnader för exempelvis support. Hultsfreds kommun räknar med att besparingen kommer att bli mellan 400-500 tkr per år med införandet av det nya systemet Personec P. Driften av systemet sker i Borgholms kommun.

Det nya systemet har större möjligheter att förse verksamheterna med personalstrategisk information. Personalkontoret har möjlighet att utforma rapporterna efter förvaltningarnas önskemål. Hur rapporterna ska utformas är en punkt som kan diskuteras vid avstämningarna mellan personalkontoret och förvaltningarna.

På kontoret genomförs kontorsmöten där all personal är med. Lönesamordnaren samlar också särskilt löneassistenterna för att diskutera aktuella frågor.

Det förekommer erfarenhetsutbyte på ledningsnivå mellan de samverkande kommunerna. Det finns även planer att löneassistenterna från de olika kommunerna ska mötas.

I vilka frågor ska personalkontoret vara ett stöd till förvaltningarna och hur tillhandhålls detta stöd?

Vi anser att personalkontoret i större utsträckning tillsammans med förvaltningarna behöver arbeta mer med de personalstrategiska frågorna. Ett sådant samarbete skulle innebära att personalkontoret har möjlighet att informera om lagstiftning eller gällande avtal och förvaltningarna har möjlighet att redovisa angelägna utvecklingsfrågor och problem inom personalområdet. Genom detta arbetssätt blir det ett ömsesidigt samarbete som gagnar kommunen.

Vi anser också det vara viktigt att se både personalkontorets personal och personalsekreterarna på förvaltningarna som en gemensam resurs i det personalstrategiska arbetet. Det är också viktigt att både personalkontoret och personalsekreterarna på förvaltningarna är överens om hur personalfrågorna skall drivas.

Personalkontoret och personalsekreterarna på barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen har regelbundna PA-träffar. Vid dessa träffar diskuteras aktuella sakfrågor, arbetsrättsliga frågor och utbildning av chefer. De två intervjuade personalsekreterarna anser att samarbetet mellan förvaltningarna och personalkontor fungerar väl.

Vår uppfattning är att personalchef och personalsekretare från personalkontoret har ett väl fungerande samarbete med personalsekreterarna på barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen.

Hur arbetar personalkontoret med områdena: lönehantering, strategiska personalfrågor, exempelvis personalförsörjning, sjukfrånvaro, pensionsfrågor, kompetensutveckling, ledarutveckling, personalstatistik, med mera?

Lönehanteringen sker till största delen centralt. Vi ser det som nödvändigt att en översyn av antalet tjänster avseende löneassistenter sker och att det även i denna översynen ingår att se vilka möjligheter det finns att effektivisera hanteringen med dagens teknik.

Om löneunderlaget är bristfälligt och behöver kompletteras anser vi att löneassistenter mer aktivt ska arbeta med utbildning och information av vad som krävs för att underlaget ska vara komplett. Detta skall bidra till en mer effektiv lönehantering.

Det personalstrategiska arbetet utförs både av personalkontorets och av personalsekreterarna på förvaltningarna. Det är av vikt att personalkontoret och personalsekreterarna driver och utvecklar kommunens strategiska frågor. För att bli framgångsrik i detta arbete krävs en bra omvärldsbevakning och lyhördhet för vad kommunens chefer behöver stöd med. Vi anser att kommunledningsgruppen är en grupp som kan användas för att identifiera strategiska frågor och utforma strategierna.

Det nya lönesystemet innebär att hanteringen på sikt ska bli mer effektiv. Det finns fortfarande en del inkörningsproblem då systemet bara varit i drift några månader.

Lönesamordnaren anser att det krävs utbildning för att lönehanteringen ska bli mer effektiv. Då kan antalet fel minimeras och löneassistenternas arbete bli mer effektivt.

Enligt personalsekreterarna så arbetar kommunen bättre och bättre med de personalstrategiska frågorna. Exempelvis utbildning av cheferna, utbildningen sker inte för utbildnings skull utan utifrån att det finns ett faktiskt behov.

Hur arbetar personalkontoret med att ta fram styrdokument inom personalområdet och är dessa dokument styrande?

Personalkontoret har under hösten tagit fram ett antal viktiga styrdokument som ska påverka kommunens arbete med personalstrategiska frågor i framtiden. Det är av yttersta vikt att dessa dokument blir styrande för kommunens förvaltningar. För att öka styreffekten anser vi att förvaltningarna och kommunens ledningsgrupp i större utsträckning engageras i framtagandet av styrdokument, annars är risken stor att de blir "hyllvärmare"

med ringa styreffekt. Efter att styrdokumentet fastställts politiskt bör kommunens ledningsgrupp komma överens hur dokumentet ska implementeras i organisationen.

Inom personalområdet finns det ett antal styrande och stödjande dokument. Enligt personalchefen är dessa levande dokument. Personalsekreterarna har en uppgift att följa upp efterlevanden av dokumenten. Vi anser att samtliga styrdokument behöver behandlas årligen. Då ska en bedömning göras om de ska fortsätta att gälla. Eventuella justeringar görs om förutsättningarna har förändrats.

Är ansvarsfördelningen mellan personalkontoret och förvaltningarna ändamålsenlig?

Rollfördelningen mellan personalkontor och förvaltningarna upplevs som ändamålsenlig då det är tydligt att cheferna på förvaltningarna i första hand ska vända sig till personalsekreteraren på den egna förvaltningen.

Vi anser att det är viktigt att personalsekreterarträffarna genomförs för att personalchef och personalsekreterarna kan driva en enhetlig linje i kommunen.

Det genomförs kontinuerligt PA-träffar idag. Detta bidrar till att en enhetlig linje följs. Personalsekreterarna anser att de får stöd på ett bra sätt från personalchefen i exempelvis avtalstolkning.

Hur uppfattar politikerna det beslutsunderlag som personalkontoret tar fram?

Företrädare för kommunledningskontoret och kommunstyrelsen anser att beslutsunderlaget från personalkontoret är tillfyllt.

Kommunalrådet anser att beslutsunderlaget som personalkontoret tar fram är tillfyllt.

Hur uppfattar förvaltningarna personalkontorets arbete avseende: lönehantering, strategiskt personalarbete? Vilka förväntningar har förvaltningarna på personalkontoret?

Vi anser att personalkontoret behöver utveckla sin konsultativa roll gentemot förvaltningarna för att kunna tillhandahålla det stöd som förväntas av det. Vi anser att personalkontoret tillsammans med respektive förvaltning går igenom de krav och förväntningar som finns för att kunna bedriva en effektiv och ändamålsenlig personaladministration och ett personalstrategiskt arbete.

Det är inte tillfyllest att förväntningarna ute på förvaltningarna är högre än vad personalkontoret levererar. Vi anser att detta kan lösas genom att personalkontoret möter respektive förvaltning och går igenom vilka krav och förväntningar som finns.

På avstämningsmötena diskuterar personalkontoret med respektive förvaltning vilket stöd som den behöver i sitt personalarbete. Denna ordning bidrar till att minska förväntningsgapet.

2.1 Sammanfattning

Vi bedömer att personalkontoret efter att rapporten lämnades år 2006 har arbetat med de påpekanden som gjordes på ett konstruktivt sätt. De åtgärder som redovisades i kommunstyrelsens svar är till stor del genomförda.

2010-02-22

Pär Sturesson, certifierad kommunal revisor