



Gemensam servicenämnd Ekonomi/Personal

kallas härmed till sammanträde tisdagen den 16 maj 2017 kl. 10:30 i Kommunhuset i Herrljunga för att behandla följande ärenden:

	Ärende	Tid	Övriga uppgifter
1	Ekonomichefen informerar Dnr: 2017-000248, Handläggare: Linda Rudenwall	kl. 10:30	Information
2	Personalchefen informerar Dnr: 2017-000249, Handläggare: Marie Granberg Klasson	kl. 10:45	Information
3	Prognos för servicenämnd Ekonomi/Personal Dnr: 2017-000250, Handläggare: Linda Rudenwall	kl. 11:15	Information
4	Metod för utvärdering av servicenämnd Ekonomi/Personal Dnr: 2017-000251, Handläggare: Lars Björkqvist	kl. 11:30	Beslut

Bengt Hilmersson
ordförande

Sara Gårdeson
kommunsekreterare



linda.rudenwall@vargarda.se

Diariernr 2017-000248

Ekonomichefen informerar

Ärendebeskrivning

Ekonomichef Linda Rudenwall informerar om att:

* Ekonomiavdelningen har påbörjat ett arbete med att få ordning på anläggningsregistret och gå över helt till komponentredovisning. Den första förändringen över till komponentredovisning, där alla nya investeringar redovisas i komponenter, är genomförd sedan tidigare. Det som återstår är att se över de äldre delarna i anläggningsregistret där det fortfarande behöver göras en del arbete med att se över eventuella utrangeringar och nya indelningar med avskrivningstider i enlighet med komponentredovisningen. Målet är att förvaltningen till delårsbokslutet har genomfört detta arbete, med förhoppning om att arbetet löper på som det ska. Elin Stål-Tingbratt och Johanna Eliasson kommer tillsammans med lite extern hjälp att driva detta arbete framåt. Ett nära samarbete kommer så klart att behövas med fastighetsavdelningarna i kommunerna.

Arbetet kan mynna ut i både pluseffekter och minuseffekter. Vissa saker kan ligga i anläggningsregistret som inte finns kvar längre = utrangering = full avskrivning i år. Andra delar kan ge pluseffekter då förvaltningen delar in i komponenter med längre avskrivningstider än vad som är i dagsläget.

Parallellt med detta har ekonomiavdelningen också startat upp en diskussion kring internhyror och hur kommunerna arbetar med det. Det finns också en mängd andra olika typer av interndebiteringar/internprissättningar. Fungerar det bra som det är idag eller finns det anledning att se över det eller förändra detta förfaringssätt? Ämnen som ekonomiavdelningen kommer att vilja lyfta i ledningsgrupperna framgent.

* Redovisningsansvarig i Vårgårda, Elin Stål-Tingbratt, har ansökt om att studera under höstterminen 2017. Planerat är att ta in en konsult från Jurek bemanning under hösten, 100 % aug-sept och ca 50 % under okt-dec.

* Utvecklingssamtalen har påbörjats med medarbetare inom ekonomiavdelningen. En individuell utvecklingsplan sätts upp för varje medarbetare.

- * Följande utbildningar är genomförda under våren:
 - Komponentavskrivningar och internhyressättning med Nils-Hugo Johansson från KEF (kommunalekonomernas förening). Deltagare är ekonomiavdelningen, medarbetare från Tekniska och kansliet i Herrljunga samt Samhällsbyggnad i Vårgårda var närvarande.
 - Utjämningsystemet och modellverktyget för skatteintäkter med Mona Fridell från SKL. Totalt antal deltagare blev 24, varav hälften kom ifrån andra Sjuhäradskommuner.
 - Chefsmodul ekonomi I och II är genomförda.

* Uppgradering av Raindance är inplanerad till första veckan i oktober i år. Fortsättningsvis kommer uppgraderingar att ske under våren varje år.

* Den 16/5 träffar redovisningsansvariga och ekonomichef PwC för att diskutera förbättringsområden i årsredovisningen.

* Semestern är klar för medarbetare i ekonomiavdelningen. Ingen extra personal behöver tas in under sommaren utan förvaltningen ser till att minst två personer finns på plats under alla veckorna under semestern. Bemanningen kommer framförallt ske i Vårgårda, men täckning finns genom telefon och mail även för Herrljunga.

Jämställdhetsanalys

Jämställdhetsanalys kan inte göras i detta ärende.

Förvaltningens förslag till beslut

Servicenämnden tar emot informationen.



Marie Granberg Klasson

Diarienum 2017-000249

Personalchefen informerar

Ärendebeskrivning

HR-enheten:

Projekt Sänka Sjukfrånvaron har nu varit igång sedan 1 januari 2017. Sedan starten av projektet har tre samverkansmöten genomförts med Försäkringskassan, Vårdcentral och Företagshälsovård. Inriktningen har varit att utveckla samverkansformer och förbättringsmöjligheter mellan parterna. Här har arbetsgivaren haft svårt att få till samverkan med vårdcentralerna. Ett nytt möte är bokat i september 2017.

En stor samarbetspartner i projektet är företagshälsovården Avonova, där huvudinriktningen har varit att koppla in en sk rehab-coach som ska stötta medverkande chefer med en sk hälsoanalys, planering av individuella åtgärder, kontakter med Försäkringskassa, och Vårdcentral samt stöd i lägga upp en rehab-plan för varje individärende med återkommande uppföljningar. Målet är framförallt att få igång rehabiliteringsärenden som inte påbörjats eller har stannat upp av någon anledning. I detta arbete har medverkande chefer även fått stöd i att ta fram kvalitetssäkrade sjuk- och friskanmälningrutiner. Tydliga sjukfrånvarorutiner som följs har många gånger en stor betydelse för att i tidigt skede fånga personer som är i behov av stöd och personer som inte mår bra eller av någon annan anledning har flertal upprepade sjukfrånvarotillfällen.

Korttidsfrånvaron i Vårgårda kommun är 61 % av den totala sjukfrånvaron vilket innebär att mycket arbete framåt riktas in på att fånga individer i tidigt stadium för att förhindra långtidssjukskrivningar. Herrljunga kommun är korttidsjukfrånvaron ungefär lika stor som långtidssjukfrånvaron. Den upprepade korttidsjukfrånvaron är både en risk för arbetsmiljön, brukarkontinuitet och medför stora kostnader för verksamheten.

De nio utsedda enheterna som medverkar i projektet har haft besök av projektansvarig för att gå igenom nya sjukfrånvarorutiner, vilka frågor som chef fortsättningsvis komma ställa vid sjukanmälan samt vid upprepade sjukfrånvaro. Detta för att förbereda medarbetarna på ett tidigt stadium de om de förändringar som kommer att ske.

Inom de medverkande enheterna har en arbetsmiljökartläggning skett genom en arbetsmiljöingenjörspolitisk praktikant. Kartläggningen har bestått i en djupintervju - ARIA - för att undersöka den organisatoriska och sociala arbetsmiljö med kompletterande enkäter. Under sitt besök vid arbetsplatserna har även

arbetsmiljöingenjörspolitiken, utifrån sin kompetens, gått igenom den fysiska arbetsmiljön. Kartläggningen utmynnar i en analys med ett resultat för varje arbetsplats som under maj kommer att delges aktuell chef tillsammans med verksamhetschef/förvaltningschef och sedan arbetsplatsen med tillhörande fackliga organisationer. Arbetsmiljöingenjören kommer sedan stötta cheferna med att ta fram en handlingsplan och vara med i planeringen och i vissa fall även stötta i genomförandet av åtgärderna. Under hösten kommer även arbetsmiljöingenjören vara ett stöd i att arbeta upp nya rutiner utifrån ny AFS 2015:4 (organisatorisk och social arbetsmiljö) vid de medverkande enheterna. HR-enheten har arbetat fram en ny struktur för systematiskt arbetsmiljöarbete inriktat på organisatorisk och social arbetsmiljö som blir på försök i projektet. I dialog med Försäkringskassan planeras nu båda kommunernas medverkan i Sjuhärads samordningsförbunds ESF- projekt inriktat på att minska sjuktalet. Kommunernas medverkan kommer framförallt att innebära att få stöd i kompetensinsatser och deltagande i projektet "Uppåt Framåt" för medarbetare som är i den s k riskzonen.

Kostnader för projekt Sänka sjukfrånvaron kommer att följas upp och särskild aktivitet har tagits fram för uppföljning och redovisning. I första hand förväntas kostnader bli för köp av insatser via företagshälsovård, exempelvis köp av rehab-coach, medverkande vid planeringsmöten, köp av kunskapsinsatser samt för HR-enhetens lönekostnader för fortsatta insatser via arbetsmiljöingenjör.

Projekt heltid är i gång i fas ett med en förstudie, bygga nätverk, informationsinsatser i ledningsgrupper, samverkan med fackliga organisationer samt kartläggning av anställningsformer – deltidsanställningar. Under hösten går projektet in i fas två där handlingsplaner för båda kommunerna ska tas fram som senast den 31 december, utifrån HÖK 16, ska vara godkända och samverkade med Kommunal. Under hösten ska även ett underlag för politiskt beslut arbetas fram.

Arbete med ledarskapsutveckling och utveckling av kommunerna som Attraktiv arbetsgivare:

"Plan för introduktion och utveckling för nya chefer" har varit igång sedan slutet av november 2016 och rullar på under 2017 med planerade utbildningsmoduler för chefer. Nästa steg i ledarutvecklingsplanen är att utveckla gemensamma ledarkriterier som ska ligga till grund för rekrytering, utveckling, utvärdering av chefer samt vara en ledstjärna i ledarskapet samt utreda behovet av utveckling av det personliga ledarskapet för alla chefer. Flertalet chefer har efterfrågat detta. Arbetet med att ta fram gemensamma ledarkriterier har startat genom en gemensam workshop för chefer i Vårgårda. Därefter ska en arbetsgrupp arbeta ihop framtaget material till ett förslag. Arbetet för Herrljungas del planeras att påbörjas i höst. Arbetet med att utveckla kommunerna som attraktiv arbetsgivare har inletts med fokus på bristyrken. För Vårgårda kommuns del inriktas nu arbetet mot socialsekreterare. Ambitionen är också att arbetsmiljöperspektivet i sjukfrånvaroprojektet ska bidra till att bli en attraktiv arbetsgivare.

Löneöversyn 2017 för samtliga grupper blir nu klart under maj. För Kommunals del betalas ny lön ut i juni månad och för övriga grupper i maj

Löneenheten:

Under 2017 har Löneenheten arbetat med ett nytt modulsystem för utfärdande av anställningsavtal och till detta utbildningsinsatser för chefer. Vårgårda kommun är i gång med att ta fram anställningsavtal i det nya systemet sedan januari och Herrljunga förväntas vara i gång under maj. Under våren har Löneenheten arbetat med att ta fram en ny chefsportal och medarbetarportal. Meningen är att chef och medarbetare bara ska behöva gå in på ett ställe för att direkt komma till alla system och sina uppgifter i sitt uppdrag och i anställningen. Portalerna är nu igång på försök.

Jämställdhetsanalys

I arbetet som information ges är jämställdhetsperspektivet i fokus i alla delar.

Förvaltningens förslag till beslut

Servicenämnden tar emot informationen.



Linda Rudenwall / 0322-600621
linda.rudenwall@vargarda.se

Diarienumr 2017-000250

Prognos för servicenämnd ekonomi/personal

Ärendebeskrivning

Månadsuppföljningen för servicenämnd ekonomi/personal har sammanställts för april 2017. Prognosen pekar efter april månad på att ekonomi och personal tillsammans gör ett överskott på cirka 250 tkr, personalavdelningen -200 tkr och ekonomiavdelningen +450 tkr.

Jämställdhetsanalys

Jämställdhetsanalys kan inte genomföras i detta ärende.

Förvaltningens förslag till beslut

Servicenämnden tar emot informationen.

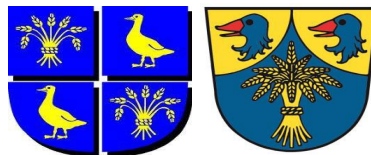
Ekonomisk uppföljning och prognos

per den

2017-04-30

*Med prognos för
2017-12-31*

Servicenämnden Vårgårda och Herrljunga kommun



Servicenämnden - prognos Ekonomi/Personal/IT

Servicenämnder Herrljunga och Vårgårda prognostiserar efter april månad 2017 ett årsöverskott på + 350 tkr.

Ekonomiavdelningens prognos är att ge ett överskott på +450 tkr, där förklaringen är lägre systemkostnader och minskad konsulttid. Personalavdelningens prognos är ett årsunderskott på – 200 tkr till följd av att man beräknar få ökade kostnader under uppstartsfasen av *projekt heltid* och *projekt minskad sjukfrånvaro*. IT/växel/telefoni-avdelningen förväntas ge ett överskott på + 100 tkr i anledning av att man i omförhandling av licensavtal kunnat sänka dessa kostnader.

Ekonomiavdelning				
	Ursprunglig budget 2017	Prognos helår 2017	Avvikelse helår	Förändring prognos
Personalkostnader	8 125	8 125	0	-150
Systemkostnader	898	448	450	100
Övriga kostnader	1 270	1 270	0	0
SUMMA	10 293	9 843	450	-50

Kommentarer ekonomiavdelning:

Prognos för systemkostnader (konsulttid) planeras att understiga årsbudget. Övriga kostnader innehåller bl a kostnader för personalvård, telefoner och banktjänster.

Personalavdelning				
	Ursprunglig budget 2017	Prognos helår 2017	Avvikelse helår	Förändring prognos
Personalkostnader	8 878	8 878	0	0
Fackliga kostnader	1 140	1 140	0	0
Systemkostnader	1 589	1 589	0	0
Övriga kostnader	867	1 067	-200	-200
SUMMA	12 474	12 674	-200	-200

Kommentarer personalavdelning:

Prognostiserade kostnader över budget för *projekt heltid och projekt minskad sjukfrånvaro*. Övriga kostnader innehåller bl.a. strategiska åtgärder, personalvård och telefonkostnader.

IT, växel och telefoni				
	Ursprunglig budget 2017	Prognos helår 2017	Avvikelse helår	Förändring prognos
Intäkter	-21 175	-21 175	0	0
Personalkostnader	7 308	7 308	0	0
Förbruknm. + övriga kostnader	8 976	8 876	100	100
Övriga främmande tjänster	9 244	9 244	0	0
Kapitalkostnader	1 347	1 347	0	0
SUMMA	5 700	5 600	100	100

Kommentarer IT, växel och Telefoni

Prognosen visar ett överskott på 100 tkr för minskade licenskostnader. Detta tack vare omförhandlat avtal.

Investeringar IT				
	Ursprunglig budget 2017	Prognos helår 2017	Avvikelse helår	Förändring prognos
IT-Investeringar	500	500	0	0
IT-Invest. Herrljunga Vårgårda	900	900	0	
SUMMA	1 400	1 400	0	0

Kommentarer Investeringar IT

Investeringsspengarna avser reinvesteringar av infrastrukturen i Herrljunga och Vårgårdas datahallar. Prognos enligt budget.