

## Årsredovisningen 2020 för Sydnärkes lönenämnd

### Ansvarsområde

Lönenämndens uppdrag är att se till att anställda i de sex medlemskommunerna och de två kommunalförbunden får rätt lön och andra ersättningar. Medlemskommunerna som ingår i lönenämnden är Askersund, Hallsberg, Kumla, Laxå, Lekeberg samt Ljusnarsbergs. Kommunalförbund som köper tjänster av lönenämnden är Sydnärkes utbildningsförbund samt Sydnärkes kommunalförbund.

Lönenämnden administrerar även pensioner och försäkringar för samtliga medlemskommuner och kunder. Lönenämnden utbildar medarbetare och chefer i hur man hanterar, registrerar och attesterar i lönesystemet.

### Översikt över verksamhetens utveckling (Volymmått)

Volymmått	Bokslut 2017	Bokslut 2018	Bokslut 2019	Budget 2020	Bokslut 2020
Antal årsarbetare Lönenämnd	19,0	19,0	19,0	20,8	19,8
Antal kunder	9	9	9	9	8
Antal lönespecifikationer per månad	9 507	9 480	9 375	9 250	8 957

Antal årsarbetare är lägre än budgeterad på grund av sjukskrivningar och tjänstledigheter. Antalet kunder har minskat med en under 2020 beroende på att Hallbo sagt upp sitt avtal med Sydnärkes lönenämnd. Anledningen till minskade lönespecifikationer från 2019 beror på att Hallbo avslutat sitt samarbete och att antalet timavlönade minskat.

### Händelser av väsentlig betydelse

I december månad infördes personec i mobilen vilket innebär att medarbetare har möjlighet att registrera bland annat frånvaro i mobilen och chefer har möjligheten att attestera i mobilen. Löneguiden har utvecklats under 2020 och ska vara till hjälp både för medarbetare och chefer. Lönesystemet har under året uppdaterats tre gånger för att bland annat kunna anpassas till det nya reglerna som kommit på grund av pandemin. Löneförvaltningens personal har jobbat hemifrån i väldigt stor utsträckning och det har visat sig att det fungerar utmärkt.

## God ekonomisk hushållning och ekonomisk ställning

Driftresultat Sydnärkes lönenämnd	Bokslut 2018	Bokslut 2019	Budget 2020	Bokslut 2020	Avvikelse 2020
Personalkostnader	9 772	10 084	11 436	10 865	571
Lokal- och fastighetskostnader	704	879	886	886	0
Övriga kostnader	3 116	3 109	2 766	3 133	-367
Intäkter	-13 591	-14 072	-15 088	-14 885	-203
<b>Verksamhetens nettokostnad</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Lönenämnden redovisar ett budgetöverskott på cirka 0,4 mkr före resultatet balanserats. Enligt samverkansavtal för gemensam nämnd ska resultatet regleras mot medlemskommunerna senast 31 maj året efter verksamhetsåret.

### Kommentarer till driftresultat

Personalkostnaderna redovisar ett budgetöverskott med cirka 0,6 mkr som beror på sjukskrivningar och ledigheter. Den sammanlagda semesterlöneskulden ökade med cirka 28 tkr. Posten Övriga kostnader redovisar ett underskott på cirka 0,4 mkr som beror på kostnader som har tillkommit under året exempelvis modulen Personec i mobilen. Dock många av dessa kostnader avser vidarefakturerings och därmed återfinns under posten Intäkter. Posten intäkter har reducerat med årets överskott som är cirka 0,4 mkr samt ökat med 98 tkr som avser sjukersättning från staten i samband med covid-19 och vidarefakturerings som det nämndes ovan.

### Måluppfyllelse

Strategiskt område	Uppföljningsmätt	2019	Målvärde 2020	2020	Resultat 2020	Poäng 2020	Vikt 2020	Viktpoäng 2020
Service och tillgänglighet	Serviceenkät till alla chefer som berörs av löneenheten (NS)	Nytt mått 2020	Grönt > 80%, Gult 80-60%, Rött < 60%	84,7	84,7	1,0	100%	1,00
							100%	
<i>Antal uppföljningsmätt för sydnärkes lönenämnd: 1</i>					<b>Måluppfyllelsegrad:</b>		<b>100%</b>	

### Kommentar till måluppfyllelsen

#### Serviceenkät till alla chefer som berörs av löneenheten

Löneförvaltningen har under 2020 utfört sin första serviceenkät, i syfte att utvärdera den service som erbjuds. Utformningen liknar den enkät som kommunledningsförvaltningens kansli-, ekonomi- och HR-avdelningar skickar ut årligen. Detta betyder att frågorna är ställda utifrån områdena kontaktvägar, tillgänglighet och bemötande, hjälp och stöd, tjänsteutbud samt information och utbildning. Enkäten har skickats till samtliga kommuner som löneförvaltningen hanterar; Kumla, Hallsberg, Askersund, Laxå, Lekeberg och Ljusnarsberg. 159 svar har inkommit, fördelade över samtliga kommuner förutom Ljusnarsberg.

Det totala resultatet är 84,7% av maxpoäng, vilket ger hel måluppfyllelse. 80% är ett allmänt riktmärke för nöjdhet och samtliga frågeområden uppfyller detta med bred marginal, förutom information och utbildningar där resultatet blev 74,1%. Det är därmed det tydligaste förbättringsområdet för 2021 och även det som kan förbättra resultatet ytterligare. För att nå ut med information på ett bättre sätt så skall löneförvaltningen understryka att all information finns, och ska finnas, på Visma Windows och i löneguiden samt på respektive kommuns intranät.

Utbildningar kommer att ske både i form av allmän introduktion för chefer och som mer specifika insatser där löneförvaltningen eller chefer ser att det behövs.

### **Kommentarer till Digitala Kumla och Miljöprogrammet**

Förvaltningen har arbetat mycket med e-tjänster samt att alltid följa upp både förvaltningens och individens arbets- och psykosociala arbetsmiljö. Verksamhet och inte nödvändigtvis på specifika nyckeltal.

### **Förväntad utveckling**

Att samtliga medlemskommuner börjar använda e-tjänster i stället för papper i mesta möjliga mån. Att medlemskommunernas personalarkiv digitaliseras samt att arbetet med att digitalt anställningsförfarande slutförs.