



Kumla kommun

Årsredovisningen 2024 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 Ljusnarsberg. 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 - Sydnärkes lönenämnd	Bokslut 2021	Bokslut 2022	Bokslut 2023	Budget 2024	Bokslut 2024
Antal årsarbetare Lönenämnd	19,80	20,20	19,80	19,80	19,80
Antal kunder	8	8	8	8	8
Antal lönespecifikationer per månad	9 150	8 950	8 800	9 000	8 800

Minskningen av antalet lönespecifikationer beror på mindre antal vikarier.

Händelser av väsentlig betydelse

Lönenämnden tillsammans med medlemskommunerna och Sydnärkes Utbildningsförbund har under 2024 digitaliserat processen kring anställningsavtalet. Målet är att minska manuella underlag och även att likställa arbetsprocesserna. Arbetet stannade av några månader under hösten då Kumla kommun utsattes för ett cyberangrepp vilket fick till följd av lönenämnden fick återgå till manuella underlag.

Lönenämndens medlemskommuner har sedan tidigare arbetat fram en gemensam målbild och utifrån den har Lönenämnden arbetat fram en verksamhetsplan för 2025. Den övergripande målbilden har brutits ner i delmål och aktiviteter har kopplats till målen.

God ekonomisk hushållning och ekonomisk ställning

Driftresultat Sydnärkes lönenämnd (belopp i tkr)	Bokslut 2022	Bokslut 2023	Budget 2024	Bokslut 2024	Avvikelse 2024
Personalkostnader	11 150	11 873	12 456	12 657	-201
Lokal- och fastighetskostnader	898	950	912	912	0
Övriga kostnader	4 089	5 123	4 546	6 026	-1 480
Intäkter	-16 137	-17 946	-17 914	-18 973	1 059
Resultatutjämnning				-622	622
Verksamhetens nettokostnad	0	0	0	0	0

Lönenämnden redovisar ett underskott på 622 tkr före resultatet balanserats.

Personalkostnaderna har överstigit budget på grund av en högre semesterlöneskuld än beräknat. Kostnaderna har en avvikelse mot budget på knappt 1,5 mkr. Där har 1 mkr vidarefakturerats de medlemskommuner som kostnaderna avser. Bland annat har friskvårdtjänster kostat mer än budgeterat.

Vad gäller de ökade kostnaderna för nämnden så beror det framför allt på ökade kostnader för licenser. De har ökat mer än vad man budgeterat. Vi kan se en trend i att licenskostnader blir allt dyrare i hela landet.

Måluppfyllelse

Serviceenkät till alla chefer som kommer i kontakt med Lönenämnden

Lönenämnden har genomfört sin årliga serviceenkät, i syfte att utvärdera den service som erbjuds. Frågorna är ställda utifrån områdena kontaktvägar, tillgänglighet, bemötande, hjälp och stöd, tjänsteutbud samt information och utbildning. Enkäten har skickats till chefer i samtliga kommuner och Sydnärkes Utbildningsförbund.

Sydnärkes lönenämnds uppföljningsmätt för 2024			
Strategiskt område	Uppföljningsmätt	Måluppfyllelse 2024	Riktning
Service och tillgänglighet	Serviceenkät till alla chefer som berörs av löneenheten	90%	Upp
Antal uppföljningsmätt för sydnärkes lönenämnd: 1			

Det totala resultatet är 90 % av maxpoäng, vilket ger hel måluppfyllelse och är en ökning med 1 % jämfört med 2023. 80 % är ett allmänt riktmärke för nöjdhet och samtliga frågeområden uppfyller detta med god marginal.

Information och utbildning var ett prioriterat område 2024 då resultatet 2023 låg under riktmärket på 80 %. Resultatet 2024 för området blev 84 % och det är en ökning med 5 % jämfört med 2023. Arbetet med information och utbildning fortsätter 2025. För att nå ut med information på ett bättre sätt så ska Lönenämnden understryka att all information 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 Lönenämnden eller medlemskommunerna ser att det behövs.

Möjligheter till digitala utbildningar har kartlagts under 2024 och under 2025 är målsättningen att dessa ska införas.

Kommentarer till ekologisk och social hållbarhet

Lönenämnden har arbetat mycket med att digitalisera förvaltningens arbete genom bland annat digitalisering av anställningsavtal samt utveckling av E-tjänster. Systematiskt arbetsmiljöarbete sker genom uppföljning av både förvaltningens, arbetsgruppens och individens fysiska och psykosociala arbetsmiljö.

Väsentliga personalförhållanden

Lönenämnden har påbörjat ett arbete att kartlägga kompetensutvecklingsbehovet utifrån digitaliseringsarbetet och dess konsekvenser. Konsekvenserna är att rollerna för medarbetarna på Lönenämnden kommer att förändras och då behöver också kompetensutvecklingsinsatserna utgå från det. Under 2025 planeras en neddragning av en löneadministratörstjänst som ett led i förvaltningens effektiviseringsarbete.

Förväntad utveckling

Lönenämnden går mot en mer och mer digitaliserad löneprocess med allt vad det innebär med e-tjänster och andra digitala lösningar. Löneadministratörsrollen går mer och mer mot att bli en kontroll- och lönekonsultsroll. När det gäller systemförvaltning går utvecklingen mer mot att integrationer skapas utan manuellt arbete. För att kunna effektivisera i den digitala utvecklingen måste vi likställa löneprocesserna i medlemskommunerna.