



**PA-nämnden**

# **Verksamhetsplan 2025**

Beslutad av: PA-nämnden

Gäller för: Samverkande kommuner

Giltighetstid: 2025

Reviderad: [20XX-XX-XX]

Diarienummer: URPN-2024/00014

Beslut: 2024-11-15

Ansvarig: Objektägare, Ida Berginström

## Innehåll

Innehåll .....	2
Inledning .....	3
Plan för grunduppdrag.....	3
Plan för inriktningsmål och program .....	5
Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige.....	5
Plan för att nå personalpolitiska mål.....	5
Drift- och investeringsbudget .....	6
Utmaningar och möjligheter på 3-5 års sikt .....	7

## **Inledning**

Verksamhetsplanen utgår från kommunfullmäktiges beslut 2024-06-17 om planeringsdirektiv och budget samt beslutat anvisning för verksamhetsplanering. Verksamhetsplanen ska hålla samman PA-nämndens planerade insatser och arbete på övergripande nivå för verksamhetsåret 2025.

PA-nämndens reglemente och samverkansavtal ligger till grund för det arbete som utförs inom nämnden samt avgränsar nämndens uppdrag.

## **Plan för grunduppdrag**

### **PA-nämndens grunduppdrag**

Den gemensamma nämnden har ansvar för drift och hantering av personaladministrativa system som har upphandlats för den gemensamma nämnden, vilket omfattar

- Upphandla personaladministrativa system
- Avtal och avtalsuppföljning mot leverantören
- Övergripande Systemförvaltning
- Applikationsdrift
- Server och databasdrift
- Driftmiljö (licenser och hårdvara)
- Vidareutveckling
- Personuppgiftsbiträde

### **Grunduppdragets genomförande**

Nämndens grunduppdrag genomförs genom att nämnden kontinuerligt följer, stödjer och beslutar om riktning för arbetet med drift och hantering av personaladministrativa system. Genom löpande dialog inom respektive kommun och i andra samverkande forum, verka för en sammanhållen och effektiv användning av system såväl som av personella resurser.

### **Upphandling, vidareutveckling och avtal**

Under verksamhetsåret 2025 avser nämnden påbörja dialog med leverantör utifrån att avtalet löper ut 2026-12-31. Nämnden avser vårda den investering som är gjord genom att klokt och betänksamt säkra avtal kring support, underhåll och utveckling av personaladministrativt system för perioden

därefter. Vidare kommer nämnden fortsätta arbetet med löpande justering av avtal vid behov, avtalsuppföljning och relationsbyggande insatser med syfte att fördjupa den professionella relationen och samarbetet. Detta görs framför allt genom kontinuerliga taktiska och strategiska möten med leverantör. Nämnden kommer under 2025 att besluta om riktning för nämndens fortsatta arbete med upphandling och vidareutveckling utifrån resultaten av den förstudie som genomfördes under 2024. Förstudien belyser vilken målbild ingående kommuner har för HR-området och vilka möjligheter som finns att samverka inom fler HR-områden/HR-system än de som idag ingår i PA-nämndens område. Verksamhetsåret 2025 kommer vidare till stor del bestå i att införa moderniserad integrationstyp mellan Time Care (schema, bemanning) och Personec P (lön), funktionaliteter som har bäring på de två sista punkterna på restlistan i Vismas leverans till Umeåregionen.

### **Säker drift**

En säker drift och god systemkontroll är avgörande för Umeåregionens personaladministrativa system. Under året kommer Umeå IT fortsätta sitt arbete för en säker driftsmiljö. Vidare görs översyn och revidering av kontinuitetsplaner samt åtgärder utifrån KLASSA, med syftet att skydda information och säkra tillgänglighet.

### **Övergripande Systemförvaltning**

Nämndens uppdrag kring övergripande Systemförvaltning är avgörande för en effektiv, samordnad drift och användning av personaladministrativa system. För 2025 tillkommer att genomföra en översyn av ingående tid för gemensamma resurser from 2026 och framåt, utifrån vilken riktning nämnden beslutar sig för med förstudiens resultat som underlag. Under 2025 fortsätter arbetet att vidareutveckla och fördjupa samarbetsformerna och kompetensutbyten mellan löneenheter och Systemförvaltning kommunerna emellan. Det är dels ett sätt att använda resurser och kompetens effektivt, dels att reducera sårbarhet och sprida kompetens, kopplat till kompetensförsörjning.

### **Uppföljning**

Nämnden följer upp sitt grunduppdrag, verksamhetsplan och nämndens mål för året via tertialrapportering och intern kontrollplan. Vidare avser nämnden följa verksamhetens utveckling och arbete via återrapporering av planerade insatser och hantering av uppkomna händelser, samt löpande prioritering under verksamhetsåret, via nämndssammanträdena. Vid behov justeras lagd plan utifrån uppkomna behov genom förankring i nämnden.

## Plan för inriktningsmål och program

Nämnden har inte tilldelats inriktningsmål och särskilda program från Umeå kommunfullmäktige.

Nämnden har dock fastställt egna strategiska mål samt årliga leveransmål, för att förtydliga hur grunduppdraget ska nås. I början av 2024 beslutade PA-nämnden om nya strategiska mål för att förenkla genom digitala steg och minska manuell hantering samt öka samverkan kommunerna emellan.

De strategiska målen för perioden 2024–2028 är:

1. Fortsatt digitalisering av personal- och löneprocesser för att minska manuell hantering.
2. Löneprocessen ska förenkla att korrekta löneutbetalningar görs till rätt person, med rätt belopp och i rätt tid.
3. Driva en samordnad och effektiv Systemförvaltning.
4. Ökat samarbete och utbyten kring arbetssätt samt kompetensutveckling.

Vidare sätter nämnden årliga leveransmål för att på ett tydligt sätt visa på steg i riktning mot de strategiska målen.

Leveransmålen för 2025 är:

1. Förbereda inför upphandling av Personaladministrativa system samt eventuellt ingående HR system utöver befintliga
2. Införa moderniserad integrationstyp Time Care – Personec P i samtliga kommuner
3. Införande av ny funktionalitet
4. Översyn av tidsåtgång för gemensamma resurser i Umeåregionen 2026 och framåt
5. Fortsatt samverkan och utbyte mellan lönekonsulter

Nämndens leveransmål för 2025 följs upp via delårs- och årsrapportering.

## Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige

Nämnden har inte tilldelats några tilläggsuppdrag.

## Plan för att nå personalpolitiska mål

Nämnden har ingen anställd personal.

## Drift- och investeringsbudget

Nämndens budget för verksamhetsåret 2025 uppgår till 8 637 tkr som fördelas mellan kommunerna enligt beslutad fördelningsnyckel. Nämndens budget innefattar kostnader för drift, utveckling, IT, arbetstid och övriga kostnader i samband med kompetenshöjande åtgärder såsom utbildningar och sammanträden. Kapitalkostnaderna är slutbetalda under 2024 varför denna post utgår 2025 och framåt. I jämförelse med föregående år reduceras budgetposten för arbetstid då förstudien genomförts och slutrapporterats 2024. Förberedelsearbete för upphandling, fördjupade dialoger kring avtalsområdet och eventuellt uppdrag utifrån förstudien förväntas hanteras inom befintlig budget under 2025. I övrigt regleras kostnaderna med index om 5,6% (PKV prognos). Se nedan tabell 1. PA-nämndens driftsbudget 2025 i detalj samt tabell 2. Fördelningsnyckel och kostnadsfördelning per kommun, 2025.

Vindelns löneadministration hanteras idag av Umeå kommuns löneenhet till en kostnad av 1 203 tkr för 2025. Den kostnaden hanteras kommunernas emellan och inkluderas därmed inte i nämndens gemensamma driftsbudget.

Tabell 1. PA-nämndens driftsbudget 2025

Drift och hantering av HR-system	Budget 2024	Förslag budget 2025	Kommentar
Årlig driftskostnad 1)	2 883	3 348	Tillägsbeställningar föreg år som läggs till driften
Nya tillägsbeställningar årlig driftskostnad/prognos	841	846	Nya integrationer, ny funktionalitet
<b>Summa Visma</b>	<b>3 724</b>	<b>4 194</b>	
<b>Kapitalkostnader Prognos investering 2019-01-30, 10,1mkr</b>	<b>1 364</b>	<b>0</b>	
<b>IT kontoret Umeå Kommun</b>			
Serverinfrastruktur	1 487	1 570	
Timbank (1890h) IT-drift och teknisk förvaltning HR-system	1 384	1 384	
Integrationer:	418	441	
<b>Summa IT kontoret Umeå kommun</b>	<b>3 289</b>	<b>3 395</b>	
Utvecklingskostnader	260	185	2023: 175tkr.
Objektsspecifik utbildning	75	50	2023: 4tkr. Utb ny SF
UK arbetstid 3)	1 570	770	2023: 736tkr. Reduceras då förstudie är klar
Övriga kostnader, resor, möten, lokaler etc	41	43	2023: 38tkr
<b>Summa Utveckling/Förvaltning</b>	<b>1 946</b>	<b>1 048</b>	
<b>Summa driftskostnader</b>	<b>10 323</b>	<b>8 637</b>	
1) Kvartalsfaktura driftkostn			
2) Kapitalkostnader slutbetalas 2024 (14 månadsavgifter)			
3) Arbetstid förvaltningsledare 72,5%, nämndsekreterare 5%, objektägare 10%, controller 5%			

Tabell 2. Fördelningsnyckel och kostnadsfördelning per kommun, 2025.

Budget 2025 Kommun/ bolag	Deltar Ja=1	Antal anställda Medel 2023	Fast del 2,5% per kommun	Rörlig del Rest del, rel antal anställda	Kostnad Fast + Rörlig del	Andel av anställda (%)	Andel av budget
Bjurholm	1	341	215 925 kr	194 069 kr	409 994 kr	1,7	4
Nordmaling	1	927	215 925 kr	403 327 kr	619 252 kr	4,7	6,5
<i>Nordmalingshus AB</i>	1	7		3 938 kr	3 938 kr	0	0
Robertsfors	1	915	215 925 kr	411 202 kr	627 127 kr	4,7	6,5
Umeå	1	15219	215 925 kr	5 398 787 kr	5 614 712 kr	77,6	68,5
<i>Samo</i>	1	6		3 375 kr	3 375 kr	0	0
<i>Umeå Energi</i>	1	7		3 656 kr	3 656 kr	0	0
Vindeln	1	794	215 925 kr	303 198 kr	519 123 kr	4,1	5,9
<i>VIBO</i>	1	21		6 750 kr	6 750 kr	0,1	0,1
<i>BUAB</i>	1	13		15 469 kr	15 469 kr	0,1	0,1
Vännäs	1	1365	215 925 kr	597 678 kr	813 603 kr	7	8,4
<b>SUMMA</b>	<b>11</b>	<b>19615</b>	<b>1 295 550 kr</b>	<b>7 341 450 kr</b>	<b>8 637 000 kr</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## Utmaningar och möjligheter på 3-5 års sikt

En förutsättning för nämndens arbete framgent är att upphandling sker och nytt avtal för leverans av support, underhåll och utveckling för Personaladministrativt system kommer på plats from 2027-01-01.

Den förstudie som presenterats i slutet av 2024 ger vidare underlag för målbild och möjliga steg för PA-nämnden utifrån kommunernas behov av HR-systemstöd idag och i framtiden. Förstudien belyser möjligheter för utökad samverkan inom fler HR-systemområden och möjligheter i att nyttja nuvarande system än bättre samt paketera det för en bättre helhetsupplevelse. Dessa resultat bör tas om hand för att skapa bättre leverans till kommunernas verksamheter och användare.

Då kommunerna står inför likartade utmaningar på kompetensförsörjningsområdet likväl som på området för digital omställning, har PA-nämnden möjlighet att bidra till digitala steg och minskad manuell hantering på fler områden och samverka på fler sätt än idag. Behovet av effektiva, enkla, enhetliga och säkra HR-systemstöd ökar, vilket också framkommer i genomförd förstudie. Detta är möjliggörande för ökad effektivitet och samnyttjande av resurser och kompetens, men innebär också kostnadsökningar för nämnden. Om samverkan och systemflora utökas under kommande år behöver resurser och ekonomiska medel i motsvarande grad förflyttas till gemensam finansiering.