

Styrelsehandling nr. 9

Datum 2020-09-01

Diarienummer BB2021-0581

Handläggare

Kicki Björklund

Telefon: 031-731 50 05

E-post: kicki.bjorklund@bostadsbolaget.se

Framtidens Lönecenter

Beslutsärende

Styrelsen för Göteborgs Stads Bostadsaktiebolag

avstår från att ingå i det planerade koncerngemensamma Lönecentrat.

Ärendet

Bostadsbolaget har ett stort antal medarbetare både tjänstemän och kollektivanställda. Bolaget har haft en väl fungerande lönehantering nära våra medarbetare som omfattar allt arbete med lönehantering. Dessutom har vi administrerat lönerna för Moderbolaget och Framtidens Byggutveckling. Förvaltnings AB Framtiden presenterar nu det framtida gemensamma Lönecentrat, se bilaga 1.

Det nya Lönecentrat kommer att vara placerat i Angered i Poseidons gamla distriktskontor. Ansvar för Lönecentrat åligger Poseidon. Familjebostäder omfattas inte av det gemensamma Lönecentrat i nuläget eftersom de redan har outsourcat sin lönehantering sedan flera år tillbaka.

Bostadsbolaget är positiv till samordning inom koncernen under förutsättning att det leder till högre kvalitet, höjd effektivitet och inte ökade kostnader. Inget av dessa kriterier är uppfyllt i föreliggande dokument. Exempelvis blir kostnaderna 3 gånger så höga för Bostadsbolaget. Vad som inte framgår av bilagan är att Lönecentrat endast hanterar delar av lönehanteringen vilket innebär att betydande andel arbetsuppgifter kvarstår hos Bostadsbolaget motsvarande en halvtidstjänst.

Bostadsbolagets kostnad för lönehantering har hittills varit knappt 800 kkr för en heltidsanställd.

De uppgifter som är kopplade till lönehantering och som kvarstår i bolaget är handlar om systemförvaltning, kontakter med myndigheter och personal, pensioner, introduktion för chefer och administration.

I den nya modellen uppstår en kostnad för Bostadsbolaget för egen personal på ca 400 kkr, samtidigt som man får en kostnad för det gemensamma Lönecentrat på 1 700 kkr. Total kostnad för lönehanteringen blir således drygt 2 100 kkr vilket motsvarar ca 3 gånger så hög kostnad jämfört med dagens kostnad.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Ett genomförande av Framtidens Lönecenter ökar Bostadsbolagets kostnader markant.

Bedömning ur ekologisk dimension

Ärendet är av administrativ karaktär och bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Ärendet är av administrativ karaktär och bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Samverkan

Ärendet har inte varit föremål för samverkan.

Bilagor

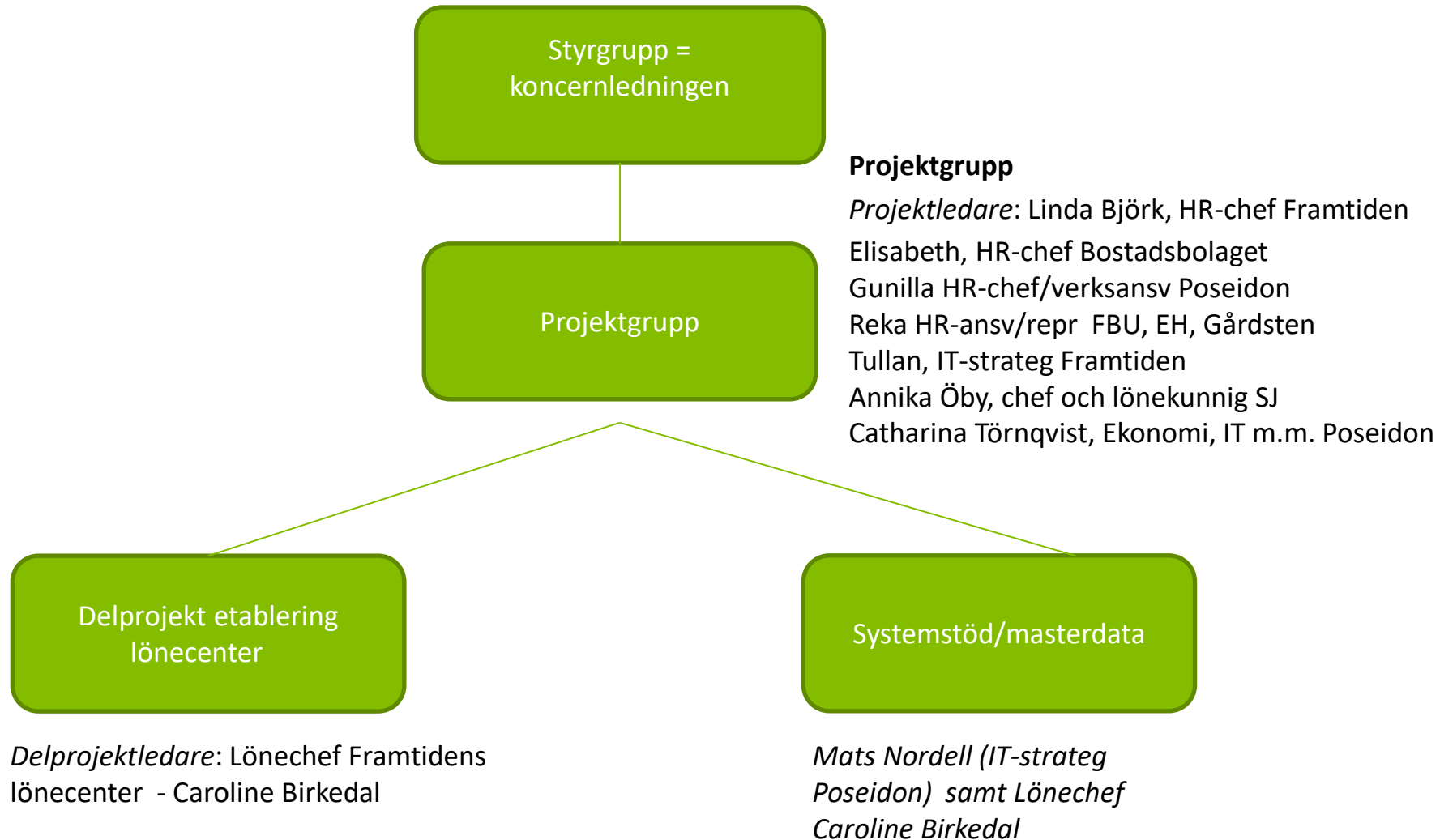
1. Framtidens lönecenter Styrgruppsrapport aug 2021

Framtidens lönecenter

Styrgruppsrapport aug 2021



Påminner om projektorganisation



Måluppfyllelse – en prognos av projektmålen

Beräknas uppnås enligt tidplan

Risk för avsteg

Projektmål - prognos	Pågår
Vid årsskiftet 2021/2022 har samtliga berörda bolag (inte Familjebostäder) inom Framtidenkoncernen sin löneadministration hos Framtidens Lönecenter.	Beräknas uppnås förskjuten tidplan bland annat pga av bemanning och avtalsarbete kan komma att påverka detta. Angelägenhetsgraden är hög för SJ och EHAB som saknar löneadm.resurser. Fas 1 – uppstarten – har förskjutits från juni till 1 september.
Vid årsskiftet 2021/2022 har koncernledningen fattat beslut om fortsatt hantering utifrån genomförd behovsanalys av systemstöd inom HR/lön och masterdata.	Beräknas uppnås.

Måluppfyllelse – en prognos av effektmålen

Effektmål - prognos	Pågår
<p>Effektivare processer och systemstöd</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Nuvarande arbetssätt har ersatts med arbetssätt och processer enligt målbild som beslutas i projektgruppen som en del i projektet. Arbetssätt och processer ska likriktas och förväntningar på leverans förtydligas i SLA:er (service level agreement). Beskrivningar av arbetssätt och processer ska tydliggöra vilka delar som ligger kvar på respektive bolag.	<p>Tjänstebeskrivning inkl. SLA finns framtagen som tydliggör vad som ska hanteras av bolagen och vad som hanteras av lönecenter.</p> <p>Arbetssätt och processer kommer delvis kunna likriktas under hösten men ett gemensamt lönesystem och ärendehanteringssystem är en viktig förutsättning för att nå längre i det arbetet och kunna utveckla effektiva processer.</p>
<ul style="list-style-type: none">▪ Beslut gällande hantering av Framtidenkoncernens systembehov inom HR/lön samt masterdata i syfte att minska sårbarheten och effektivisera arbetssätten	<p>Beslut om vilka systemstöd som ska upphandlas och upplägg för det beräknas tas enligt tidplan innan årsskiftet.</p> <p>Kravspecifikation för lönesystemupphandling kommer att påbörjas parallellt.</p>
<p>Kvalitetssäkrad löneadministration</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Arbetssättet i lönecentret är uppbyggt så att löneadministratörerna kan ersätta varandra vid frånvaro.▪ Minskad sårbarhet för de enskilda bolagen.▪ Nyckeltal för att följa kvaliteten av den tjänst som lönecentret tillhandahåller arbetas fram under året	<p>Tillgång till bolagens nuvarande lönesystem visats sig mer komplicerat än tidigare uppskattat. Arbetet pågår för att lösa detta.</p> <p>Tillfälliga behörigheter i de olika bolagens Hogialicenser används innan ett gemensamt lönesystem är på plats.</p>

Några viktiga beslut tagna i projektgruppen

- Tjänstebeskrivning inkl. SLA godkänd
- Framskjutet startdatum för ”verksamhetsövergång fas 1” från juni till 1 september. Lönecentret startar 1 juni men börjar administrera lönerna först i september. Upplärning och överlämning under augusti.
- Egnahemsbolagets löneadministration ska prioriteras och tas in i fas 1 – införande september (tillsammans med BB, FAB, FBU).
- Utöver en ersättningsrekrytering av en löneadministratör/lönekonsult tillsätts också en konsulttjänst under ett år för att minska sårbarheten i lönecentret.

Framtidens Lönecenter

När ansluter sig alla bolag?

- September
 - Poseidon,
 - Bostadsbolaget,
 - Framtiden
 - Framtiden Byggutveckling och
 - Egnahemsbolaget
- Oktober
 - Göteborgslokaler och
 - Gårdstensbostäder
- November
 - Störningsjouren

Fördelning av personalkostnader under 2021

Bolag	Antal löner, per 2020-12-31	april	maj	juni	juli	augusti	september	oktober	november	december
Poseidon	294	-	-	-	-	-	40,05%	35,51%	33,30%	33,30%
Bostadsbolaget	345	-	-	-	-	-	47,00%	41,67%	39,07%	39,07%
Framtiden	23	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	3,13%	2,78%	2,60%	2,60%
Byggutveckling	35	-	-	-	-	-	4,77%	4,23%	3,96%	3,96%
Egnahemsbolaget	37	-	-	-	-	-	5,04%	4,47%	4,19%	4,19%
GöteborgsLokaler	63	-	-	-	-	-	-	7,61%	7,13%	7,13%
Gårdstensbostäder	31	-	-	-	-	-	-	3,74%	3,51%	3,51%
Störningsjouren	55	-	-	-	-	-	-	-	6,23%	6,23%
Totalt	883	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Summa antal löner i Lönecenter per månad				697	697	697	734	828	883	883

Personalkostnader 2021

Momspliktig tjänst!

Bolag	Antal löner (per 2020-12-31)	april	maj	juni	juli	augusti	september	oktober	november	december	Årskostnad 2021
Poseidon	294	-	-	-	-	-	117 691	104 330	97 832	97 832	417 684
Bostadsbolaget	345	-	-	-	-	-	138 107	122 428	114 802	114 802	490 140
Framtiden	23	91 200	91 200	91 200	91 200	142 200	9 207	8 162	7 653	7 653	539 676
Byggutveckling	35	-	-	-	-	-	14 011	12 420	11 647	11 647	49 724
Egnahemsbolaget	37	-	-	-	-	-	14 811	13 130	12 312	12 312	52 566
GöteborgsLokaler	63	-	-	-	-	-	-	22 356	20 964	20 964	64 284
Gårdstensbostäder	31	-	-	-	-	-	-	11 001	10 316	10 316	31 632
Störningsjouren	55	-	-	-	-	-	-	-	18 302	18 302	36 604
Totalt	883	91 200	91 200	91 200	91 200	142 200	293 828	293 828	293 828	293 828	1 682 310
Antal årsarbetare						2 ÅA	5 ÅA	5 ÅA	5 ÅA	5 ÅA	
Summa antal löner i lönecenter per månad				697	697	697	734	828	883	883	

Preliminära kommande kostnader förutom personal

- Lokalhyra och datorer mm.
- Kostnader i samband med upphandling av nya systemstöd (Lönesystem, ärendehanteringssystem)
- Kompetensutveckling
- Verksamhetsutveckling
- Licens- och systemkostnader flyttas från bolaget till Lönecenter



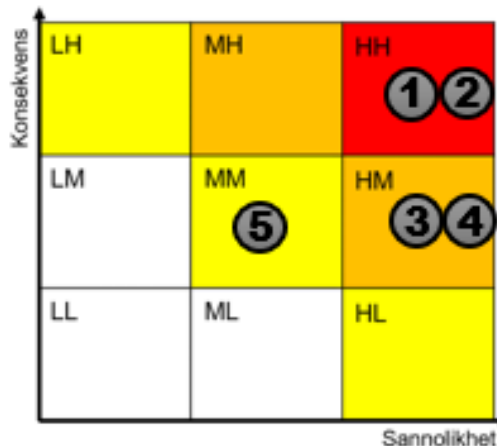
Status – styrgruppsrapportering aug 2021

Resultat (klara/viktiga aktiviteter, milstolpar)
<ul style="list-style-type: none">• Projektdirektiv antaget• Tillsättning lönechef• Riskbedömning genomförd• Fastställd projektplan med justerad tidplan• Detaljerad tjänstebeskrivning – gränsdragning lönecenter/bolagen• Förtydliga kostnaden för lönecenter för respektive bolag. Utredda momsfrågan• Rekrytering till lönecentret
KOMMUNIKATION (viktiga budskap nu)

Planerade aktiviteter (övergripande):
<ul style="list-style-type: none">• Avtalsupprättande mellan Poseidon och bolagen inkl. biträdesavtal• Säkerställa systemtillgång• Uppstart behovsanalys systemstöd

Nödvändiga beslut:

Topp 5 RISKER



1. PUB-avtal tar tid och försenar uppstart av Lönecenter
2. Systemförutsättningar inte lösta i tid så lönekonstulterna inte kan komma åt bolagens lönesystem
3. Förutsättningar för digitalisering saknas, risk att fördelarna och målbilden med Lönecenter missas
4. Lokala avtal och arbetssätt riskerar att göra effektivisering svårt
5. Mandatet otydligt, risk att det blir tröghet i likriktning av processer och arbetssätt