

# Rapport: För- och nackdelar med att gå in i Göteborgs stads lönehanteringstjänst

Renova – underlag för beslut

Datum: 2026-01-22

## UPPDRAGET

Denna rapport sammanfattar vad ett införande av tjänsten för lönehantering genom Göteborgs stad skulle innebära för Renova. Den belyser för- och nackdelar, kostnader, förutsättningar och slutsats för Renova. I detta arbete har Renova träffat representanter för tjänsten inom Göteborgs stad, samt Göteborgs Energi för att höra deras upplägg och erfarenheter.

## KORT BESKRIVNING AV TJÄNSTEN

Göteborgs stad beskriver tjänsten som en baslösning för löneadministration som omfattar IT-stöd (Personec P och behörighetssystemet Neptune), drift- och systemförvaltning, utbildning, support och handläggning av löneärenden. Den stöder självservice för medarbetare (flex, semester, sjukdom, reseräkningar (ej utrikes), inklusive mobilappen P-mobile samt viss automatisering via RPA. Tjänsten följer gällande lagar och avtal, men andra kollektivavtal än de som tillämpas i staden, samt lokala kollektivavtal kräver Anpassningar. Tjänsten tillämpas inom Göteborgs Stad och erbjuds förvaltningar och bolag. Servicenivån avser incidenter med angivna åtgärdstider, och beställning/ärendehantering sker via Serviceportalen.

## OMFATTNING, SERVICENIVÅ OCH FÖRUTSÄTTNINGAR

**Omfattning:** IT-stöd, drift och systemförvaltning, integrationer, versionuppgraderingar, utbildning och handläggning (rättningar, myndighetskontakter, registrering av tillägg/avdrag). Rättningar och all annan handläggning sker genom att lokala löneadministratörer kommunicerar det som ska ändras/handläggas till intraservice. Det finns inte någon self-service-funktion.

**Servicenivå (SLA):** Helgfri vardag 08:00–16:30. Incidenter hanteras enligt prioritet (P1: ~12h, P2: ~24h, P3: ~40h). Planerade driftstopp vid versionsuppgradering (~2 ggr/år) samt vid årsskifte. Full/incrementell backup enligt stadens riktlinjer.

**Förutsättningar:** Kräver stadenkonto för samtliga medarbetare och att verksamheten följer tjänstens behörighetsstruktur och stadens löneprocess. Tjänsten omfattar inte support direkt till medarbetare och inte heller lag- eller avtalsinterpretation (HR lokalt ansvarar). Tjänsten

förutsätter att bolaget tillämpar samma behörighetsstruktur som Staden (Renova har i dagsläget en annan behörighetsstruktur) .

**Åtkomst/SSO:** Tjänstebeskrivningen anger SSO kopplat till stadskonto som förutsättning, men utvärderingsunderlaget noterar att SSO idag kan saknas för bolag – detta behöver hanteras i onboardingplanen.

## INTEGRATIONER OCH FUNKTIONALITET

- **Integrationer:** Stöd för integration mot försystem som är inkluderade i Stadens systemflora samt filkörningar mot myndigheter och bank ingår. Pensionsrapportering ingår inte. Integrationer mot andra system, så som IFS är möjligt genom utveckling, men innebär begränsningar. Stadens lönesystem stödjer inte schemaimport, varför beräkningar inte kan ske i lönesystemet, utan ska i så fall ske i tidrapporteringssystemet. Göteborgs stad tillämpar ett separat system för masterdata, som Renova inte ingår i, varför integrationer till Renovas systemarkitektur begränsas. Detta skulle behöva utredas av Renovas IT-avdelning.
- **Självservice och mobil:** P-mobile för flex, frånvaro, attest m.m.; Personec är master för persondata; Neptune hanterar behörigheter. Självservice för medarbetare i Stadens lönetjänst kan rapportera tidsavvikelser, ansöka om ledigheter, samt hämta lönespecifikationer. Tjänsten erbjuder dock inte processtöd för andra medarbetarprocesser.
- **Loggning och spårbarhet:** möjlighet att begära ut data kring incidenter/oegentligheter; rollbaserad åtkomst.
- **Rapportering:** Personaluppföljningstjänst med hantering av statistikkoder. Rapporter som Göteborgs stad har bestämt är standard ingår om man köper rapporttjänsten.

## KOSTNADER OCH PRISMODELL

Prismodellen är per lönebearbetning med månadsfakturerings. Nedan sammanställs kända kostnadsposter:

Kostnadspost	Enhet	Belopp (SEK)	Kommentar
Lönebearbetning	Per lön	107	Enligt utvärderingsunderlag
Stadenkonto för samtliga medarbetare	Per medarbetare/år	865	Enligt prislista från Intraservice
Löneöversynsstöd	Per medarbetare/år	52,29	Enligt prislista från Intraservice

Personaluppföljningstjänst	Per medarbetare/år	68	Tilläggs tjänst för statistik/uppföljning
Anpassningar och integrationer	Engång/Projekt	?	Beror på lokala avtal, systemkopplingar (IFS m.fl.)
Utbildning och onboarding	Engång/Återkommande	?	Utbildningar via utbildningsportalen; intern tid och eventuellt resursstöd

## FÖRDELAR

- Standardiserat IT-stöd med Personec P, Neptune och P-mobile samt RPA
- Regelefterlevnad: följer GDPR, svensk lagstiftning
- Stabil drift och tydlig SLA; central backup och versionshantering.
- Självservice för medarbetare
- Tillhandahåller-standardrapporter som används i rapportering till Staden
- Support och utbildning i stadens standardhantering för HR/chefer/administratörer genom Stadens serviceportal.

## NACKDELAR OCH BEGRÄNSNINGAR

- Begränsad flexibilitet utanför standardlösningar; utveckling/integration är begränsad.
- Kollektivavtalsförändringar och lokala avtal kan ta tid att implementera och kräver noggrann kravställning. Detta ansvarar man för lokalt genom beställningar till intraservice.
- Onboarding utan full automatisering av anställningsprocessen; verksamheten behöver registrera anställda. Anställningsavtal skapas av administratörer och inte direkt av chefer. Om chefer själva ska göra detta kräver det en annan behörighet än den som är standard för staden. Här ser vi då också en fara i att ge chefer behörighet direkt in i lönesystemet, alternativt ökad resursåtgång gällande administratörer.
- SSO/åtkomst saknas i dagens läge för bolag; ökar friktion i användning. Medarbetare behöver logga in både på Renova och Staden för att komma åt olika system.
- Eftersläpning i saldon och begränsningar i uttag av övertid om data ej är aktuell. ATK kan inte hanteras i ett interaktivt saldo, utan uppdateras endast efter varje lönekörning. Vi har också flera olika ATK-saldon som behöver hanteras separat utifrån befattning. Staden har inte ATK.

- Tjänsten omfattar inte direkt support till medarbetare eller lag-/avtalsstolkning.
- All personaladministration – före och efter en lönekörning ansvarar Renova för. Staden sköter själva lönekörningen. Renova kan inte själva göra korrigeringar efter lönekörningen. Dessa måste utredas internt och skickas till Intraservice. Här lägger löneadministratören då tid på att beskriva ärendet, i stället för att göra själva ändringen själv. Lokala löneadministratörer sköter all kontakt med chefer och medarbetare.
- Tilläggskostnader för anpassningar av kollektivavtal, personaluppföljning och eventuella integrationer.
- Osäkerhet kring hur lång tid det tar att beställa en förändring.
- Scheman behöver läggas upp manuellt av Renova – det finns ingen schemaintegration. Renova behöver skapa konton både på Renova och Staden för samtliga medarbetare.
- Renova är mitt i en upphandling gällande schemaläggning, bemanning, tid. Integrationer från försystem gällande scheman finns inte i Personec.
- Det finns inget BI-system för rapporter
- Att ingå i Stadens lönetjänst minskar Renovas självbestämmande av vår egen IT-arkitektur.
- Renova har andra förmåner än Benify, som ingår i stadens lösning.
- Ökade kostnader, se sammanställning längre ner.
- Renovas ambition att gå till digital hantering med self-service för medarbetare och chefer stöds inte av att gå in i Stadens lösning. Renovas behov är ett personalsystem – inte ett nytt lönesystem.
- På Renova idag gör chefer egna anställningsavtal. Sådan behörighetsstruktur finns inte i Personec, varför det då skulle behövas extra lokala resurser för att hantera anställningar.

## ERFARENHETER FRÅN GÖTEBORG ENERGI (INDIKATIVA LÄRDOMAR)

- Kommunikation och samverkan tog tid att få på plats; behov av tydliga kontaktvägar och ansvarsfördelning.
- ATK-saldon släpar (~1 månad) vilket påverkar uttag och kundrapportering; kräver rutiner för avstämning.
- Begränsningar i integration och utveckling; behov av realistisk förväntansbild för lokala lösningar.
- Lokala avtal kan implementeras men tar tid; planera för test och acceptans.
- Benify: egna förmåner begränsade vid anslutning; utred beroenden om sådana plattformar används.
- Finns endast två datum för extra utbetalningar med en bestämd beloppsgräns.

- Har inte kunnat minska sina interna lönespecialister och de ser inte heller att det skulle vara möjligt med mer juniora roller, eftersom all intern support till medarbetare sker från Gbg energi.
- Kan inte använda Personec som master eller Neptune för behörigheter, eftersom detta inte är kompatibelt med deras behörighetsstruktur.

## KOSTNADSBILD

Kostnader beräknad på 1000 löneutbetalningar i månaden samt 1300 anställningar på ett år.

Tjänst/System	Uträkning	Kostnad per år
Lönesevice inkl Personec	175 kr/medarbetare*1000 löneutbetalningar per månad*12 månader	2 100 000 kr
Stadenkonto	865 kr/medarbetare och år	1 124 500 kr
Lönerevisionsmodul i Personec	52 kr/medarbetare och år	67 600 kr
<b>Totalt årskostnad stadens löneservice</b>		<b>3 292 100</b>
Agda		590 000 kr
IFS	75 kr /medarbetare och månad	900 000 kr
<b>Total årskostnad Renova idag</b>		<b>1 490 000</b>

## SLUTSATS

Vi ser en ökad kostnadsbild mot dagens system och samma antal eller fler medarbetare på Löneenheten, eftersom det bara är själva lönekörningen som hanteras av Staden. Det är fortfarande Renova som ansvarar för all avvikelserapportering och utredningar gällande fel på lön, att anställningsuppgifter läggs in korrekt, där nya anställningsavtal tas fram av lokala administratörer, samt ger support till chefer och medarbetare. Vidare kommer Renova behöva registrera scheman i flera system.

En annan slutsats är att Renovas självbestämmande minskar. En extern part ökar dessutom komplexiteten. Vi ser inte heller att Stadens lösning stöttar Renovas HR-processer, samt att Renova ändå behöver hantera personmasterdata i egen regi.