



Charlotte Rosenlund Sjövall

Kommunstyrelsen

Charlotte.sjovall@trelleborg.se

## Konsekvensanalys för en budget i balans 2018

### Sammanfattning

Med anledning av den budget som tilldelats Kommunledningsförvaltningen för år 2018 blir konsekvensen en besparing om 5240 tkr. Denna besparing har fördelats på respektive verksamhet enligt följande: Ekonomiavdelningen: 1200 tkr, HR-avdelningen: 1660 tkr, Kansliavdelningen 1700 tkr, Avdelningen för hållbar utveckling: 160 tkr, Kommundirektören 520 tkr. Därutöver har projektmedel samt tilläggsanslag tagits bort med anledning av att projekten antingen är slutförda eller har ställts in.

För att få en budget i balans 2018 har förvaltningen i huvudsak genomfört följande åtgärder: vakanshållning av tjänster, minskade driftmedel för utveckling och utredning, minskade kostnader för kompetensutveckling och tagit bort kostnader för drift, underhåll och utveckling av IT-system, ex W3D3, [www.trelleborg.se](http://www.trelleborg.se), Slättnet, e-tjänstplattform.

Konsekvenser av dessa åtgärder är ökad arbetsbelastning främst inom HR- och Kansliavdelningarna vilket medför minskat stöd till övriga förvaltningar. Centrala IT-system kan inte underhållas och utvecklas vilket stoppar utveckling av den påbörjade digitaliseringen och de effektiviseringar den skulle medföra. Utredningsförmågan riskerar att försämrats ytterligare.

Arbetsmiljöproblem och ohälsa kopplat till både hög arbetsbelastning, få möjligheter till kompetensutveckling och undermåliga lokaler är ett faktum.

### Kommundirektören

Med anledning av den budget som tilldelats kommundirektören för år 2018 blir konsekvensen en besparing om 520 tkr. Kommundirektören har, utöver förvaltningscheferna, 7 medarbetare med följande funktioner:

Stabschef	Även tf kanslichef för tillfället
Tillväxtsamordnare	50% finansieras av Tillväxtverket som är en tidsbegränsad anställning t o m 190930, 50% av näringslivschefen, tillsvidareanställning.

Projektledare Kuststad 2025	
Projektassistent, Kuststad 2025	
Näringslivstrateg	75% visstidsanställning
Fastighetsstrateg	
E-strateg, Michel-El-Dabh	50% anställning, tidsbegränsad

Utrymmet för externa utredningar är minimalt vilket medför att kommundirektörens och kommunstyrelsen handlingsutrymme och beredskap för oförutsedda utgifter är mycket begränsat.

### **Ekonomiavdelningen**

Med anledning av den budget som tilldelats ekonomiavdelningen för år 2018 blir konsekvensen en besparing om 1200 tkr. Avdelningen har 17 medarbetare med följande funktioner:

Ekonomichef	Rekrytering pågår
Ekonomiassistent	
Controller	
Controller	
Controller	
Redovisningschef	
Ekonomiassistent	
Ekonom	
Ekonom	
EU-strateg	
Systemutvecklare QlickView	50% långtidssjukskriven
Ekonom	
Verksamhetsutvecklare	Vakant
Kvalitetschef	
Ekonom	
Budgetchef	
Ekonomiassistent	

Kortsiktigt kan ekonomiavdelningen lösa uppdraget genom att inte återbesätta den vakanta tjänsten som verksamhetsutvecklare. Konsekvensen blir att flera utvecklingsprocesser i verksamheten och värdefulla kvalitetshöjningar av den

kommunala servicen kan försenas eller helt utebli. Det finns även risk för att tappa kompetens.

Utöver detta föreslås en omprioritering av det tilläggsanslag som ekonomiavdelningen erhållit, avseende heltäckande indikatorer (KS 2017/371), att täcka den sviktande intäktsnivån. Detta utifrån att dessa medel inte behövs användas under år 2018 med anledning av (KS 2017/1076) förslag till reviderade indikatorer. Dessa två insatser kan under 2018 kortsiktigt hantera uppdraget för en budget i balans.

Ekonomiavdelningen bör utöver besparingsuppdraget hitta en ny organisationsform som med lägre bemanning löser uppdraget på ett hållbart och långsiktigt vis med koncernbildningen i åtanke, den höga investeringstakten med finansiella utmaningar och kraven på övrig utveckling av den kommunövergripande ekonomistyrningen.

## Kansliavdelningen

### Kanslienheten

Med anledning av den budget som tilldelats kansliavdelningen för år 2018 blir konsekvensen en besparing om 1700 tkr. Enheten har 7 medarbetare med följande funktioner:

Kanslichef/kommunjurist	Vakant
Kommunsekreterare	
Chefssekreterare	Rekrytering pågår
Kommunarkivarie	
Kommunjurist	
Utredare	
Systemförvaltare W3D3	

Försäkringskostnader och de politiska kostnaderna är underfinansierade. Inför 2018 äskades pengar för de politiska kostnaderna som varit underfinansierade under 2017 men äskandet avslogs. Underfinansieringen kan regleras av de förtroendevalda genom mindre utbildning och representation.

Kanslichefstjänsten/kommunjurist vakanshålls tills vidare, vilket innebär att den juridiska funktionen minskat med en tjänst. Konsekvensen blir att vi inte kommer att stödja övriga förvaltningar i samma omfattning som tidigare.

Kravet på kanslienheten har ökat under 2017, särskilt i beredningsarbetet. Antalet ärenden och beredningsarbetet har ökat markant och det finns inget som tyder på att detta kommer att minska under 2018. Utredningskapaciteten är inte tillräcklig.

Valarbetet kommer att påverka hela kanslienheten och GDPR-arbetet intensifieras under 2018.

GDPR-arbetet medför kostnader och är inte finansierat.

W3D3-utveckling kommer att vara på miniminivå med ambitionen att hålla systemet i drift.

Risker med ovan åtgärder är stress hos personalen och minskad utredningskvalitet.

### **Kommunikationsenheten**

För kommunikationsenheten innebär budget 2018 att det inte finns någon budget för konsultkostnader, medel som skulle använts till drift, underhåll och utveckling av webbplatserna [www.trelleborg.se](http://www.trelleborg.se) och Slättnet. Enheten har 5 medarbetare med följande funktioner:

Kommunikationschef	50% sjukskriven. Ingen ersättare.
Infomaster	
Kommunikatör	
Kommunikatör	100% finansierad av Kuststad 2025
Kommunikatör	50% finansieras av samhällsbyggnadsförvaltningen, 50% av finskt förvaltningsområde.

Vid kommunikationschefens sjukskrivning på 50% rekryteras ingen ersättare vilket innebär en ökad belastning på övrig personal samt att stödet till övriga förvaltningar minskar.

Åtgärderna resulterar i att systemen inte är robusta och stress hos personalen.

### **Överförmyndarenheten**

Enheten har 6 medarbetare med följande funktioner:

Enhetschef
Överförmyndarhandläggare
Överförmyndarhandläggare
Överförmyndarhandläggare
Administratör
Controller

Överförmyndarenheten har anställt en jurist/ handläggare som börjar sin anställning den 2 januari 2018 som ska möta en högre arbetsbelastning på grund av ny lagstiftning, nytt ersättningssystem och åldersuppskrivningar för de ensamkommande. Detta medför högre kostnader för verksamheten. En kostnadsminskning har föreslagits avseende arvoden till ställföreträdare för ordinarie ärenden.

## HR-avdelningen

Med anledning av den budget som tilldelats HR-avdelningen för år 2018 blir konsekvensen en besparing om 1660 tkr. Avdelningen har 39 medarbetare med följande funktioner:

HR-chef	
Lönechef	
HR-enhetschef	Rekrytering pågår
HR-enhetschef	Vakant
HR-strateg	
Assistent	
HR-specialist	75 %
HR-specialist	
HR-specialist	
HR-specialist	
HR-strateg	
HR-specialist	
HR-specialist	
HR-specialist	
HR-specialist	
HR-specialist	
HR-specialist	
HR-controller	100% sjukskriven, ersatt 50%
Utredare Heltid som norm	100 %, politiskt beslutad t o m augusti 2018
Lönespecialist	
Lönespecialist	
Lönespecialist	
Lönespecialist	
Lönespecialist	
Lönespecialist	
Lönespecialist	
Lönespecialist	
Lönespecialist	
Lönespecialist	
Lönespecialist	
Lönespecialist	
Kommunvägledare	Finansierad via avtal med förvaltning.

Kommunvägledare	Finansierad via avtal med förvaltning.
Kommunvägledare	Finansierad via avtal med förvaltning.
Kommunvägledare	Finansierad via avtal med förvaltning.
Kommunvägledare	Finansierad via avtal med förvaltning.
Kommunvägledare	Finansierad via avtal med förvaltning.
Kommunvägledare	Finansierad via avtal med förvaltning.
Kommunvägledare	Finansierad via avtal med förvaltning.
Kommunvägledare	Finansierad via avtal med förvaltning.
Budget- och skuldrådgivare	Flyttad från arbetsmarknadsförvaltningen
Chef Kundtjänst	

Besparingar görs på följande poster:

- 2 lönespecialister under 4 månader
- HR-enhetschef
- Annonseringskostnader
- ”Attraktiv arbetsgivare”
- Ökade arbetsgivaravgifter

HR-avdelningens kostnader är till mycket stor del bunden i personalkostnader samt fasta kommunövergripande kostnader såsom facklig verksamhet, företagshälsovård, systemkostnader (HR- och löneadministrativa system).

### **Lönespecialister**

HR-avdelningen har infört ett nytt HR/lönesystem, Heroma, vilket visat sig vara mer resurskrävande än vad som förutsetts. Med anledning härav har Lönekontoret fortsatt behov av två extra lönespecialister – minst t o m april 2018.

Det finns inget hittills som tyder på att arbetsbelastningen på lönekontoret kommer minska i sådan omfattning att det är möjligt att klara sig utan de för tillfället anställda löneassistenterna.

Den ökade arbetsbelastningen på HR-avdelningen pga. det nya HR-/lönesystemet har redan medfört en långtidssjukskrivning.

Det finns en mycket stor risk för att arbetsbelastningen på lönekontoret kommer generera stressrelaterade sjukskrivningar om neddragning sker på personella resurser.

### **HR-enhetschef**

Med anledning av att en av befattningarna som HR-enhetschef blev vakant vid årsskiftet beslutades att befattningen som HR-enhetschef med uppdrag att stödja bildningsförvaltningen i dess HR-arbete inte återbesätts. Detta resulterar i en organisationsförändring på HR-avdelningen.

### **Annonseringskostnader och ”attraktiv arbetsgivare**

Kommunen har i sitt Personalpolitiska program målet att bli Sveriges bästa arbetsgivare. Risken att inte finansiera kostnader för annonsering och employer branding är att kommunen tappar mark på detta område. En stor del av kostnaderna följer avtal som kommunen har för platsannonsering på bl a sociala medier.

### Ökade arbetsgivaravgifter

Ökningen av arbetsgivaravgifterna som beräknas för avdelningen kompenseras inte i budgeten.

En ytterligare minskning av antalet anställda ses inte som realistiskt – dels pga. de risker det skulle medföra för Lönekontoret i form av stress och sjukdom och dels pga. att en minskning på HR-sidan (HR-specialister) kommer innebära minskat stöd till chefer i hela kommunen avseende exempelvis rekrytering, sjukfrånvaro, individärenden och stöd i arbetsbristsituationer.

### Avdelningen för hållbar utveckling (HU)

Med anledning av den budget som tilldelats HU-avdelningen för år 2018 blir konsekvensen en besparing om 160 tkr. Avdelningen har 10 medarbetare med följande funktioner:

Hållbarhetschef	
Folkhälsostateg	
Barnrättssamordnare och ANDT-samordnare	
Miljöstrateg	
Marinbiolog	Sjukskriven 100%. Rekrytering av ersättare pågår.
Kommunekolog	
Klimat- och hållbarhetssamordnare	
Miljöstrateg	50% HU, 50% Vattenrådet
Samordnare	100% Vattenrådet
Hållbarhetsstrateg	
Kommunikatör	25% fram till 180630

Arbetet med ärenden och utredningar har kommit att kräva allt större arbetsinsatser och åtaganden i externfinansierade projekt kvarstår. För en budget i balans måste avdelningen minska möjligheten till omvärldsbevakning genom aktivt deltagande i nätverk, konferenser och utbildningar.

Stödet från EU-strategen i externfinansiering reducerats till följd av besparingar på kansliavdelningen, vilket lett till en minskad möjlighet att bevaka externa finansieringsmöjligheter. Detta kan i sin tur leda till minskade möjligheter till extern finansiering i organisationen, särskilt när arbetsbelastningen av ärenden blir högre och måste prioriteras. Liksom bedömningen 2017 kvarstår svårigheter att

genomföra uppdraget att arbeta strategiskt med jämställdhetsfrågor och tillgänglighetsfrågor.

Effektiviseringsarbete har skett 2017 där avdelningen organiserats så att utredningar och ärendeberedning genomförs av alla medarbetare beroende på kompetens och omfattning, och mindre utrymme finns till externfinansierade projekt och utvecklingsarbete. Detta har lett till en högre belastning på flertalet medarbetare. Dessutom har en medarbetare hamnat i en långtidssjukskrivning, vilket i sig påverkar övriga medarbetare ytterligare och risken är mycket stor att ytterligare personal hamnar i sjukskrivning när medarbetaren inte längre finns som resurs på avdelningen.

Redan under 2017 har några medarbetare rapporterat ökad ohälsa som en konsekvens av en ökad arbetsbelastning med fler utredningar, remisser och ärenden att bereda. Två sjukskrivningar har avvärijts med hjälp av omprioritering. Under 2018 är risken stor att leverans uteblir då stressymptom uppstår och bortprioritering av arbetsuppgifter måste göras för att förhindra sjukskrivningar.