



BORLÄNGE

Kommunstyrelsens personalutskott

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

sid 1(2)

Sammanträdesdatum
2026-03-30

Plats och tid	Sammanträdesrum 2, Gamla Stadshuset 13:00-15.40	
Beslutande	Lars Jansson (S)	ordförande
Ledamöter	Marianne Henriksson (M)	vice ordförande
	Stefan Andersson (SD)	ledamot

Tjänstgörande ersättare	Cecilia Rodin (S) ersätter Sara Fernlund (S) Karin Örjes (C) ersätter Monica Lundin (L)	ersättare
-------------------------	--	-----------

Tjänstepersoner	Jonas Flank, HR-chef Jörgen Olsson, Kommundirektör Fredrik Holm, Bitr kommundirektör Therese Johansson, HR-specialist Krister Lind, Förhandlare Jennifer Fix Olsson, Förhandlare Åsa Norling, HR-partner Petra Andersson, HR-specialist Ulf Israelsson, Nämndsekreterare
-----------------	--

Utses att justera	Stefan Andersson (SD)
-------------------	-----------------------

Paragrafer	§§ 7-15
------------	---------

Protokollet justeras, anslås och förvaras digitalt.



Innehållsförteckning

Paragraf	Ärende	Dnr	Sida
§ 7	Val av justerare		
§ 8	Information REVIVA	2026/404	
§ 9	Reviva projekt och sjukfrånvaro KS verksamheter	2026/288	
§ 10	Pensionspolicy för medarbetare och förtroendevalda	2026/253	
§ 11	Resultat av årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2025	2026/396	
§ 12	Språkpolicy	2025/1848	
§ 13	Riktlinje för aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering	2026/237	
§ 14	Återrapport uppdrag om kommunövergripande chefsintroduktion	2023/1946	
§ 15	Arbetsmiljöutbildning för förtroendevalda politiker		



BORLÄNGE

Kommunstyrelsens personalutskott

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

sid 1(1)

Sammanträdesdatum

2026-03-30

§ 7 Val av justerare

Beslut

Till justerare utses Stefan Andersson (SD).



BORLÄNGE

Kommunstyrelsens personalutskott

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

sid 1(1)

Sammanträdesdatum

2026-03-30

§ 8 Information REVIVA / 2026/404

Beslut

Informationen om REVIVA godkänns.

Ärendet

REVIVA är ett 3-årigt EU projekt som syftar till att skapa ett hållbart arbetsliv. Borlänge kommun har valt att undersöka huruvida riskorienterat arbetssätt är en metod som går att införa i stor skala i arbetet med hälsa och arbetsmiljö. Projektet genomförs tillsammans med Falun-Borlänge Regionen.

Borlänge kommun avser att arbeta på ett djupare och långsiktigt plan med tio fokusarbetsplatser inom omsorgsförvaltningen och skolförvaltningen.

Skickas till:

HR-chef Jonas Flank



§ 9 Reviva projekt och sjukfrånvaro KS verksamheter / 2026/288

Beslut

Personalutskottets förslag till Kommunstyrelsen

1. Information om Reviva projekt godkänns
2. Information om sjukfrånvaro i Kommunstyrelsens verksamheter godkänns

Kommunstyrelsen fattar det slutliga beslutet.

Ärendet

Reviva är ett utvecklingsprojekt med medfinansiering från EU som under tre år (2025-09-01 – 2028-08-31) drivs av Falun-Borlänge- regionen i samverkan med ägarkommunerna Borlänge, Falun, Gagnef och Säter. Projektet Reviva utgår från den ökande ohälsan i arbetslivet, särskilt inom kommunal sektor där sjukfrånvaron är hög och drabbar både individ, organisation och samhälle. Borlänge kommun använder sig av riskorienterat arbetssätt via SKR som är en evidensbaserad metod. Att arbeta riskorienterat innebär att fånga upp medarbetare och arbetsplatser med risk för sjukfrånvaro och genomföra aktiviteter för att förebygga sjukfrånvaro och åstadkomma friska arbetsplatser. Projektet inriktar sig till omsorgsförvaltningen och till utbildningsförvaltningen.

Den totala sjukfrånvaron som är procentandelen sjukfrånvarotimmar av totala antalet ordinarie arbetstimmar, har sjunkit i två av de tre förvaltningar som tillhör Kommunstyrelsen. I Kommundirektörens stab har den totala sjukfrånvaron ökat från 7 procent 2024 till 7,1 procent 2025. I förvaltningen för verksamhetsstöd har den totala sjukfrånvaron sjunkit från 8,3 2024 till 7,4 2025 och i samhällsbyggnadsförvaltningen har den totala sjukfrånvaron sjunkit från 3,9 procent 2024 till 2 procent 2025.

Beslutsunderlag

Bilagd Power point presentation Diarie nr 2026/288

Skickas till:

Kommunstyrelsen



§ 10 Pensionspolicy för medarbetare och förtroendevalda / 2026/253

Beslut

Personalutskottets förslag till Kommunstyrelsen

1. Pensionspolicy för anställda och förtroendevalda antas.
2. Pensionspolicy - Riktlinjer för anställda och förtroendevalda, Kommunfullmäktige 2015-05-12 § 79 upphävs.

Kommunfullmäktige fattar det slutliga beslutet.

Ärendet

I samband med översyn av kommunens politiska styrdokument har framkommit att det finns styrdokument som inte längre kan ses som aktuella eller följer den under 2023 beslutade dokumentstrukturen. Dessutom har det under de senaste åren tillfallit flertalet förändringar i gällande kollektivavtal och övriga pensionsregler, vilket föranlett ett behov av att uppdatera kommunens pensionspolicy.

Beslutsunderlag

Pensionspolicy för medarbetare och förtroendevalda Dnr 2026/253

Skickas till:

Kommunstyrelsen



§ 11 Resultat av årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2025 / 2026/396

Beslut

1. Uppdra till kommundirektören att redovisa den genomförda utvärderingen av det verksamhetsnära stödet.

Personalutskottets förslag till Kommunstyrelsen

2. Information om årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt tillhörande handlingsplan godkänns.

Kommunstyrelsen fattar det slutliga beslutet avseende punkt 2.

Ärendet

I den årliga uppföljningen säkerställs att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs på ett tillfredställande sätt. Det som inte fungerar på ett tillfredställande sätt tas om hand i handlingsplaner på respektive nivå.

Årets uppföljning indikerade på att arbetsmiljöarbetet har förbättrats ytterligare sedan föregående år, och att deltagandet i uppföljningen är högt. Det som anses vara styrkor är att en hög andel av cheferna gått de obligatoriska utbildningarna inom arbetsmiljö samt rehabilitering. Förbättringar i undersökning, riskbedömning, åtgärder och uppföljningar visar att vi har ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Dessutom finns en god kännedom och efterlevnad av styrande dokument inom arbetsmiljöområdet.

Som förbättringsområden uppgavs avsaknad av systemstöd. Införandet av KIA-systemet är en pågående åtgärd som inleddes redan 2024 och förväntas vara implementerat i juni 2026. Därtill kommer ledningssystemet Hypergene att införas under året. Ytterligare ett utvecklingsområde angavs vara uppföljning av fördelade arbetsmiljöuppgifter. Sedan två år tillbaka hanteras detta i samband med medarbetarsamtal på både chefs- och medarbetarnivå. Analys av detta föranleder ett behov av att revidera och förtydliga frågeställningarna i den årliga uppföljningen.

De åtgärder som föreslagits i en handlingsplan är följande:

- Införande av KIA-systemet
- Införande av ledningssystemet Hypergene
- Revidera och förtydliga frågeställningarna i årlig uppföljning för att minska risken för feltolkningar.

Kommundirektören ställer sig bakom de beskrivna åtgärderna. Handlingsplanen är samverkad i CESAM.



BORLÄNGE

Kommunstyrelsens personalutskott

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

sid 2(2)

Sammanträdesdatum

2026-03-30

Beslutsunderlag

Kommunövergripande Handlingsplan – kopplad till årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2024.

Förslag till beslut på mötet

Karin Örjes (C) yrkar att uppdra till kommundirektören att redovisa den genomförda utvärderingen av det verksamhetsnära stödet.

Beslutsgång

Ordförande Lars Jansson (S) ställer proposition på bifall eller avslag till Karin Örjes (C) yrkande varvid han finner att Personalutskottet bifallit yrkandet.

Skickas till:

Kommunstyrelsen
Jörgen Olsson, Kommundirektör
Fredrik Holm, Bitr kommundirektör



§ 12 Språkpolicy / 2025/1848

Beslut

Personalutskottets förslag till Kommunstyrelsen
Språkpolicy för Borlänge kommun antas

Kommunfullmäktige fattar det slutliga beslutet.

Ärendet

Borlänge kommun har ett ansvar att säkerställa att den service som erbjuds invånare, brukare och medarbetare sker på ett rättssäkert, begripligt och inkluderande sätt. Språkkunskaper hos anställda är en central del i detta. I vissa verksamheter är mycket goda kunskaper i svenska språket nödvändiga för att säkerställa en tillräcklig kvalitet, medan det i andra verksamheter kan vara tillräckligt med grundläggande kunskaper i svenska i kombination med andra språkkompetenser.

Det saknas idag en enhetlig policy som tydligt anger kommunens förväntningar och krav på språkkunskaper. Detta kan leda till otydlighet, varierande bedömningar och i förlängningen risker för bristande rättssäkerhet, arbetsmiljöproblem eller minskad kvalitet i välfärdstjänsterna. Samtidigt behöver kommunen ta tillvara den mångspråkiga kompetens som finns i samhället och säkerställa att språkrav inte sätts högre än vad som är relevant för arbetsuppgifterna.

Mot denna bakgrund behöver Borlänge kommun en policy som skapar tydlighet och en gemensam linje för kommunens hantering av språkrav.

Beslutsunderlag

Språkpolicy

Skickas till:

Kommunstyrelsen



§ 13 Riktlinje för aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering / 2026/237

Beslut

Personalutskottets förslag till Kommunstyrelsen

1. Riktlinje för arbete med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering antas.
2. Riktlinje för aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och trakasserier Dnr 2020/632 upphävs.

Kommunstyrelsen fattar det slutliga beslutet.

Ärendet

I samband med översyn av kommunens politiska styrdokument har framkommit att det finns styrdokument som inte längre kan ses som aktuella eller följer den under 2023 beslutade dokumentstrukturen. Vidare har diskrimineringsombudsmannen reviderat sina stödtexter kring aktiva åtgärder och har ett annat arbetssätt vilket föranledde behov av en revidering av riktlinjen.

Syftet med riktlinjen är att identifiera och undanröja risker för diskriminering och andra hinder för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund inom Borlänge kommun.

Förändringarna i dokumentet består av nya beskrivningar av de fem områden som aktiva åtgärder omfattar. Beskrivningarna är framtagna av diskrimineringsombudsmannen. Rubriken "trakasserier" med dess innehåll som återfanns i den tidigare beslutade riktlinjen har tagits bort och behandlas nu i rutiner som återfinns på kommunens intranät.

Förslag är att upphäva tidigare beslutad Riktlinje för aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och trakasserier Dnr 2020/632, samt besluta att anta Riktlinje för arbete med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering Dnr 2026/237.

Beslutsunderlag

Riktlinje för aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och trakasserier, Kommunstyrelsen 2020-05-05 sammanträdesprotokoll Dnr 2020/632 § 72

Skickas till:

Kommunstyrelsen



§ 14 Återrapport uppdrag om kommunövergripande chefsintroduktion / 2023/1946

Beslut

Information om återrapport av ny rutin för chefsintroduktion godkänns.

Ärendet

Sektorchefen för verksamhetsstöd fick vid Personalutskottet 2023-09-18 i uppdrag att göra en översyn av chefernas introduktion. För att ge chefer kunskap tidigt i sin roll samt också rätt förutsättningar att hantera ansvarsområdena i chefsrollen föreslogs det att införa en fristående obligatorisk introduktion för chefer.

Borlänge kommuns nya chefsintroduktion genomfördes första gången hösten 2024. Introduktionen som är en obligatorisk utbildning och ska påbörjas inom sex månader efter påbörjad anställning fokuserar på att ge nyanställda chefer stöd i vardagen med praktiska inslag. Chefsintroduktionen har sedan beslutsdatum genomförts tre gånger och en fjärde är inplanerad. Utvärderingen visar att det är en omtyckt utbildning med väl avvägt innehåll och fördelning.

Kommunens ledarutvecklingsprogram har erbjudits chefer sedan 2019. Det är en valbar utbildning som fokuserar på ledarskapet och att växa i sin roll som chef. Utifrån implementeringen av den nya chefsintroduktionen justerades block 1 av ledarutvecklingsprogrammet där information från stödfunktionerna tidigare låg till att nu innehålla kommunikativt ledarskap, förändringsledning och psykologisk trygghet. Vidare är innehållet detsamma som tidigare.

Beslutsunderlag

Beslut om kommungemensam chefsintroduktion, personalutskottet 2023/1946

Skickas till:

Fredrik Holm, Biträdande kommundirektör
Jonas Flank, HR-chef
Åsa Norling, HR-partner



§ 15 Arbetsmiljöutbildning för förtroendevalda politiker

Beslut

Informationen om arbetsmiljöutbildning för förtroendevalda politiker godkänns.

Ärendet

Petra Andersson, HR-specialist informerar vid dagens sammanträde om roller, ansvar och fördelning av arbetsmiljöuppgifter.

Arbetsgivaransvaret i kommunen

- Kommunfullmäktige – ytterst ansvariga
- Kommunstyrelsen – högsta arbetsgivaransvaret
- Nämnder/förvaltningar – genomför och följer upp
- Chefer – driver det systematiska arbetsmiljöarbete

Politikerrollen i praktiken

Kommunfullmäktige (KF)

- Fastställer mål och riktlinjer för SAM. Ex, Arbetsmiljöpolicyn
- Kommunstyrelsen (KS)
- Har högsta ansvaret för arbetsmiljön i Borlänge kommuns hela organisation.
 - Ansvarar för det övergripande arbetsmiljöarbetet i Borlänge kommun.
 - Verkar för trivsel och god hälsa, ett gott arbetsklimat och en god fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö.
 - Tar fram mål och riktlinjer för SAM.
 - Har det övergripande arbetsgivaransvaret för all personal.

Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

- Arbetsgivaransvaret ligger alltid kvar hos arbetsgivaren
- Uppgifter kan fördelas i organisationen
- Den som får uppgifter ska ha:
 - ✓ Befogenheter
 - ✓ Kompetens
 - ✓ Resurser

Beslutsunderlag

PPT-presentation 2026-03-30



Detta dokument är elektroniskt signerat och juridiskt bindande.

Signed by: LARS JANSSON

Date: 2026-04-01 12:05:54

BankID refno: 019d4881-7704-7904-bdd4-8439f7e4b9ce



Ordförande: Lars Jansson

Signed by: Göran Stefan Andersson

Date: 2026-04-01 09:48:47

BankID refno: 019d4804-1493-7340-ad4a-5ddad43d8f41



Stefan Andersson

Signed by: ULF MIKAEL ISRAELSSON

Date: 2026-04-01 12:46:35

BankID refno: 019d48a6-d060-773d-bfb3-08f65e2deb12



Nämndsekreterare: Ulf Israelsson