



KOMMUNLEDNINGSKONTORET

Protokoll, 2026-05-27

Madeleine Moberg, 054-540 2769

Madeleine.moberg@karlstad.se

Koncerncentral samverkansgrupp

KS/2025:693, Koncerncentrala Samverkansgruppen 2026

Protokoll

Datum 2026-05-27

Plats Karlstad CCC, lokal Arnön

Deltagare För arbetsgivaren

Gunilla Nilsson
Niklas Larsson
Madeleine Moberg

För

Akademikerförbundet SSR

Briannah Mulego
Marielle Johansson

Akavia

Kommunal Vård och omsorg

Tina Manochehri
Carolina Falk

Skolledarna

Sveriges ingenjörer

Sveriges lärare

Vision

Jenny Oslin

Patrik Blomquist

Cecilia Ericzon

Katarina Carlsson

Marcus Rundkvist

Vision KBAB

Vårdförbundet

Sveriges Skolledare

Madelene Danielsen Gustavsson

Sophie Carvajal

Jenny Oslin

Dagordningen godkänns (med ev. ändringar)

Dagordningen godkändes.

Val av justerare

Briannah Mulego, Akademikerförbundet SSR, och Marcus Rundkvist, Vision väljs till justerare.

Budget och strategisk plan

Linda Larsson presenterar det Grönröda styrets förslag till Strategisk plan och budget 2027-2029. Information om budgetförutsättningar har presenterats vid ett möte föregående vecka, som det även hänvisas till för mer detaljerad information. Utrymmet i år är något mindre jämfört med de senaste åren, vilket innebär att det finns mindre resurser att fördela ut. Mycket av detta är redan inlåst i lokaler och personal. I förslaget sänks resultatmålet till 2% av skatteintäkter, generella statsbidrag och utjämning men ambitionen är att resultatmålet till 2030 ska uppgå till 3%. Sänkningen av resultatmålet har medfört ett något större utrymme för att kunna möta del av nämndernas äskanden. Resultatet i utgångsläget översteg resultatmålet med 19 miljoner. I och med förslaget om ett sänkt resultatmål finns det 55 miljoner kronor till politiska prioriteringar. Nämnderna har inkommit med drygt 175 miljoner kronor i driftäskande. Uppmuntrar även förvaltningarna till att samverka mellan varandra.

I det Grönröda styrets förslaget för investeringar så har några projekt strukits och flyttats fram för att kunna hålla att soliditetsmålet ska vara oförändrad. Det gäller investeringar som ligger i investeringsbudgeten och som ännu inte har påbörjats.

Framtidstro och gemenskap för ett tryggt och hållbart Karlstad. Bygger på de principer och de 10 målsättningar som man tagit beslut om tidigare. Den politiska viljeriktningen är att få en känsla för vad rödgröna styret står för. I huvudsak pratas det om ett modernt ledarskap ett framtidsinriktat ledarskap, vi tar tillvara på kompetens samt arbetar med jämställdhet och ser att mångfald berikar. Målsättningarna är desamma.

Fört en dialog om hur måluppfyllelsen av de tio målen ska bedömas. Vi gör fina resultat nu. Fackliga parter inkommer med synpunkter på den föreslagna budgeten genom protokollsanteckningar senast 2026-05-29.

Civilt försvar och trygghetspunkter

Mikael Jareke, biträdande kommundirektör berättar civilt försvar och hur det även påverkar Karlstads kommun. Hela samhället är i stor utveckling utifrån det som hänt och händer. Det är mycket vi som kommun behöver göra utifrån framtida kriser samt höjd beredskap och krig. Lagen utifrån extraordinära händelser finns nu och det håller på att stiftas en ny lag, som ska träda i kraft vid årsskiftet 2027.

Det finns ett inriktningsbeslut från kommunfullmäktige om förmågan att upprätthålla samhällsviktig verksamhet utifrån kris och krig. Vi utgår från Myndigheten för civilt försvars lista om vad som är samhällsviktig verksamhet. Ska kunna upprätthålla verksamheten under två veckors tid.

Vi behöver ha en krigsorganisation för de verksamheter som ska fungera under höjd beredskap och krig. Detta är ett arbete som vi behöver göra.

Lisa Velam, strateg berättar om projektet för trygghetspunkter. Karlstads kommun har startat upp två trygghetspunkter Molkom sporthall och Fröding arena. När vi är klara ska vi ha 20 trygghetspunkter. Vi behöver ha en organisation som startas upp när en trygghetspunkt är klar. Behöver bemanna de trygghetspunkter vi tar fram med personal, vilket blir ett arbete att säkerställa. Det har tagits in ett jämställdhetsperspektiv, barnperspektiv och funktionsperspektiv när trygghetspunkterna tagits fram. Viktiga delar av projektet är kommunikation, bemanning, drift och lagerhållning, lokaler och samband. Presenterar organisation och ansvar för trygghetspunkterna. Är ett tillsammansarbete och hela kommunens ansvar.

Handlingsplan omställning och kompetensanalys

Camilla Svantesson, HR-strateg kom och berättade om handlingsplan för Omställningsfonden och kompetensanalys 2026. Vi har möjlighet att söka medel från omställningsfonden för perioden 2024 – 2026. Kan söka medel för utbildningskostnader, merkostnader, handledning, coachning och andra kompetenshöjande insatser. Lönekostnader för deltagare eller vikarier ersätts inte. Visar på status för inskickade ansökningar till omställningsfonden. Har fått godkänt på flera ansökningar, men även nej på några ansökningar. De vi har fått nej på har man som motivering att de anser det ligger inom ordinarie kompetensutvecklingsansvar. Presenterar att Karlstads kommun har kvar 2,4 miljoner att ansöka för. Det visades planerade ansökningar från verksamheterna. Dessa har lyfts i LGHR, som tycker dessa ansökningar ska skicka in till omställningsfonden. Fackliga parterna har inte några synpunkter på arbetsgivarens förslag.

Kompetensanalys 2026: kompetensförsörjning är en kritisk framgångsfaktor för att kunna utföra vårt uppdrag på grund av ökad förändringstakt, ökade krav och konkurrens om kompetens samt den demografiska utvecklingen. Vi behöver jobba mer långsiktigt samt få till en gemensam inriktning. Camilla presenterade struktur med en strategisk kompetensförsörjningsprocess där kompetensanalys och kompetensplanering ingår. Det som är framtaget i detta arbete är en kommunkoncern modell i arbetssätt och material för att genomföra kompetensanalys inklusive kompetensplanering för att skapa gemensamt och faktabaserat underlag för framtida prioriteringar av insatser kopplat till kompetensutveckling.

Jobbarkitektur i löneöversyn

Petra Knape, förhandlare och Åsa Hemström, HR-strateg berättar att det genomförs en översyn av jobbarkitekturen i lönekartläggningssystemet Sysarb, så att den stämmer bra överens med kommunen. Alla förvaltningar har gått igenom sina respektive grupper och nu återstår att samordna från KLKs håll, så att vi håller ihop jobbarkitekturen i kommunen. Åsa och Petra presenterar jobbarkitekturen med jobbprofilerna och hur det ser ut idag, detta kommer justeras ytterligare i dialog med förvaltningarna.

Samverkansgruppen har önskat att få se nivåerna och vilka befattningar som ligger under de olika nivåerna i lönekartläggningen, vilket presenteras.

Tidplanen är att detta ska bli klart så snart som möjligt och därefter ska lönekartläggningen 2026 för kommunen genomföras. De kommer tillbaka till KCSVG och presenterar detta i höst. Det var ett utbildningstillfälle i Sysarb den 14 april, som fackliga i samverkansgruppen hade möjlighet att delta på.

Riskbedömning organisationsöversynen - uppföljning

Madeleine, HR-strateg delar den koncerncentrala riskbedömningen i Opus och vi går igenom riskerna samt åtgärderna. Karina Holgersson Linder, HR-chef är med och svarar på frågor. Anteckning under varje åtgärd uppdateras utifrån det som diskuteras.

Övrigt

Riskbedömning Packhusallén

Samverkansgruppen är enade i att övergripande riskbedömning för Packhusallén genomförs på KCSVG 3 september.

Beredningsgrupp till jury årets ledare

Patrik Blomquist, Sveriges ingenjörer och Tina Manochehri, Akavia blir utsedda att vara med i beredningsgruppen för jury årets ledare.

Utvärdering av mötet

Lyfts att det gärna får komma lite mer information i vad som händer i bolagen som kan vara intressant utifrån Koncernperspektivet.

UNDERSKRIFTSSIDA

**Detta dokument har undertecknats med avancerade elektroniska
underskrifter:**