



Kommunstyrelsens personalutskott

Plats och tid	Sessionssalen, Stadshuset kl. 13:15 - 14:57		
Beslutande ledamöter	Leif Pettersson (S) HåGe Persson (M) Sarah Hjälml (C) Åsa Bergkvist (S) Håkan Frank (M)§§ 26-32, §§ 34-35 Ida Friberg (V)§ 27		
Ej beslutande ersättare			
Övriga närvarande	Tjänstemän Maria Skoglund, kommundirektör Laila Dufström, bitr kommundirektör Åsa Grans, koncernekonomichef Anna Källsved, HR chef Erik Hårdén, förhandlingschef Rama Idris, kommunsekreteraren	Övriga	
Underskrifter			
	Sekreterare	Rama Idris	Paragrafer § 26-35
	Ordförande	HåGe Persson	
	Justerande	Sarah Hjälml	
	ANSLAG/BEVIS Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.		
Organ	Kommunstyrelsens personalutskott		
Sammanträdesdatum	2026-09-08	Paragrafer	§ 26-35
Datum då anslaget sätts upp	Datum då anslaget tas ned		
Förvaringsplats för protokollet	Protokollet förvaras digitalt		
Underskrift			

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



Kommunstyrelsens personalutskott

Ärendelista

§ 26	Anmälan av extra ärenden	2025/3	3
§ 27	Information från HR	2025/230	4
§ 28	Sjukfrånvaro med analys - Rapportering 1, 2, 3	2026/41	5
§ 29	Sammanställning av arbetsmiljörapporter för 2025	2026/326	6 - 7
§ 30	Upphävande av riktlinjen för ledarskap, fastställande av ledarskapsfilosofi och uppdrag och medarbetarfilosofi	2026/308	8 - 9
§ 31	Redovisning av cirkulär från SKR	2026/36	10
§ 32	Lönedöversyn - Prioriterade grupper	2026/44	11
§ 33	Redovisning utfall löneöversyn 2026	2026/45	12
§ 34	Löneboxar 2027	2026/46	13
§ 35	Redovisningar av förhandlingar och överläggningar med arbetstagarparter under 2025	2026/38	14



§ 26

Dnr 2025/3

Förändring i föredragningslista

Beslut

Inga förändringar i föredragningslista anmäls.

Beslut skickas till

Akten

2026-09-08

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 27

Dnr 2025/230

Information från HR

Beslut

Personalutskottet noterar informationen.

Beskrivning av ärendet

HR- chefen Anna Källsved informerar personalutskottet om AI- satsning och HR:s arbete inom området. AI innebär både möjligheter och ett ansvar att använda tekniken på ett klokt sätt och är en viktig del i kompetensförsörjningen.

Vidare informera Anna Källsved om vad kommunen vill åstadkomma med AI-satsningen och om det kommunövergripande arbete som involverar samtliga förvaltningar. Hon informerar även om det pågående arbetet inom digitaliseringsrådet, där 13 kommuner deltar.

HR- chefen informerar även om sjukfrånvaron i kommunen och att utvecklingen går åt rätt håll. HR fortsätter att bygga vidare på det pågående arbete för att minska sjukfrånvaron.

Beslutsunderlag

1. Muntlig information från HR chefen.

Behandling

Ajournering

Mötet ajournerades mellan 13:40-14:24

Beslut skickas till

Akten



Sjukfrånvaro med analys - Rapportering 1, 2, 3

Beslut

1. Personalutskottet noterar redovisningen.

Beskrivning av ärendet

Sjukfrånvaron i Ludvika kommun är fortsatt hög, men den långsiktiga utvecklingen är positiv. Den rullande sjukfrånvaron för de senaste tolv månaderna uppgick i juli 2026 till 9,29 procent, jämfört med 9,53 procent vid utgången av 2025 och 10,14 procent vid utgången av 2024.

Analysen visar samtidigt att sjukfrånvarons sammansättning förändras. Korttidsfrånvaron 1–7 dagar har minskat över perioden, liksom den mycket långa sjukfrånvaron över 365 dagar. Sjukfrånvaron i intervallet 60–365 dagar har däremot ökat. Utvecklingen i detta intervall behöver följas särskilt i den fortsatta uppföljningen.

Sjukfrånvarons nivå och utveckling skiljer sig mellan kommunens förvaltningar. Även sjukfrånvarons mönster skiljer sig mellan åldersgrupperna. Uppföljningen visar därför vikten av att följa såväl den totala sjukfrånvaron som dess sammansättning och utveckling över tid.

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse daterad den 21 augusti 2026.

Beslut skickas till

Akten

Samtliga nämnder för kännedom

Verksamhetsområde HR för kännedom

2026-09-08

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 29

Dnr 2026/326

Sammanställning av arbetsmiljörapporter för 2025

Förslag till beslut

1. Kommunstyrelsen noterar redovisningen av samtliga nämnders arbetsmiljörapporteringar för år 2025.

Beskrivning av ärendet

Samtliga nämnder med personalansvar har via sina nämndberättelser redovisat sitt arbetsmiljöarbete för 2025. Kommunstyrelsens förvaltning har tagit del av rapporteringen och gjort en samlad analys.

Den samlade bilden är att det systematiska arbetsmiljöarbetet i huvudsak fungerar och att det finns etablerade strukturer i kommunens verksamheter. Nämnderna beskriver bland annat arbete genom arbetsplatsträffar och samverkan, skyddsronder, riskbedömningar och handlingsplaner. Samtidigt varierar rapporternas innehåll och detaljeringsgrad, vilket innebär att dagens rapportering inte ger tillräckligt underlag för att fullt ut bedöma kvaliteten i arbetsmiljöarbetet i alla verksamheter.

Sjukfrånvaron utvecklas positivt i flera verksamheter. Rapporteringen av riskobservationer, tillbud och olycksfall skiljer sig kraftigt mellan förvaltningarna. Skillnaderna behöver förstås utifrån verksamheternas olika karaktär och riskexponering och kan inte i sig användas som mått på hur väl det förebyggande arbetsmiljöarbetet fungerar.

Tre utvecklingsområden framträder i rapporteringen: den årliga uppföljningen behöver ge bättre underlag för bedömning, det förebyggande riskarbetet behöver kunna följas bättre och nämndernas arbetsmiljömål behöver fortsatt utvecklas.

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse daterad den 2 juli 2026.
2. Nämndberättelse 2025 Vård och Omsorg.
3. Nämndberättelse 2025 Social och Utbildning
4. Nämndberättelse 2025 Kultur och Samhällsutveckling
5. Nämndberättelse 2025 Bygg och Miljö
6. Nämndberättelse 2025 Kommunstyrelsen

Beslut skickas till
Kommunstyrelsen

2026-09-08

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 30

Dnr 2026/308

Upphävande av riktlinjen för ledarskap, fastställande av ledarskapsfilosofi och uppdrag och medarbetarfilosofi

Förslag till beslut

1. Kommunstyrelsen upphäver ”Riktlinjer för Ledarskap” daterade den 10 januari 2024.
2. Kommunstyrelsen fastställer Ledarskapsfilosofin, för vidare inkludering i Ludvika kommuns styrmodell.
3. Kommunstyrelsen ger Verksamhetsområde HR i uppdrag att ta fram en medarbetarfilosofi, med återrapport senast oktober 2027.

Beskrivning av ärendet

Under 2025 – 2026 har en ledarskapsfilosofi tagits fram. Arbetet har genomförts utifrån vår värdegrund LAGANDAN, dvs i nära samarbete med både medarbetare, fackförbund och chefer. Workshops har hållits med dessa grupper och enkäter har skickats ut. Arbetet har mynnat ut i en ledarskapsfilosofi enligt bilaga 1.

Arbete pågår med att ta fram grafik samt implementera den som en del i värdegrundsarbetet.

En översyn av Styrmodellen är också under arbete, där Ledarskap är en av delarna. Ledarskapsfilosofin blir en naturlig del av styrmodellen och därför kan ”Riktlinjer för Ledarskap” upphävas.

För att bilden ska bli komplett behövs ett arbete kopplat till medarbetarskapet. Detta är ett arbete som Verksamhetsområde HR önskar påbörja under slutet av 2026

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse daterad den 1 juli 2026.
2. Bilaga 1 - Ledarskapsfilosofi
3. Riktlinjer för ledarskap.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Beslut skickas till
Kommunstyrelsen



Redovisning av cirkulär från SKR

Beslut

1. Personalutskottet noterar den muntliga informationen.
2. Personalutskottet godkänner hanteringen av inkomna cirkulär.

Beskrivning av ärendet

Förhandlingschefen går igenom de sedan förra redovisningen inkomna cirkulären från SKR.

1. Cirkulär 26-23 Förändringar i klassificeringssystemet
Arbetsidentifikation (AID) 2026
Förmedlat till löneenheten.
2. Cirkulär 26-25 - Missbruk av offentlig ställning
Information kommer att gå ut till samtliga förvaltningar.

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse daterad den 19 augusti 2026
2. Cirkulär 26-23 Förändringar i klassificeringssystemet
Arbetsidentifikation (AID) 2026
3. Cirkulär 26-25 - Missbruk av offentlig ställning

Beslut skickas till

Akten
HR
Samtliga förvaltningar

Lönedöversyn - Prioriterade grupper

Beslut

1. Personalutskottet beslutar att prioritera anställda kockar i Vård- och Omsorgsförvaltningen, samt planarkitekter, samhällsplanerare och mät- och GIS-ingenjörer i Kultur- och Samhällsutvecklingsförvaltningen genom en särskild lönesatsning kopplad till löneöversynen 2026. Lönesatsningen består i att Vård- och Omsorgsförvaltningen får en extra pott att använda till löneförhöjning till tillsvidareanställda kockar. Kultur- och Samhällsutvecklingsförvaltningen får också en pott att fördela på sina prioriterade yrkesgrupper som nämnts ovan. Fördelning av potten sker internt hos respektive förvaltning. Den extra potten uppgår 45 000 kr/månad till Vård- och Omsorgsförvaltningen och 12 000 kr/månad till Kultur- och Samhällsutvecklingsförvaltningen. Den extra lönesatsningen betalas ut från och med 1:a november 2026.

Beskrivning av ärendet

Kommunen har efter en omvärldsanalys kommit fram till att lönenivåerna för kockar, planarkitekter, samhällsplanerare och mät- och GIS-ingenjörer i kommunen är i det nedre spannet vid en jämförelse med andra kommunala arbetsgivare. En extra lönesatsning på dessa yrkesgrupper minskar risken för att personal säger upp sig pga. löneläget, och förbättrar möjligheten för kommunen att behålla kompetens inom kommunen.

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse daterad den 19 augusti 2026.

Beslut skickas till

Akten

Verksamhetsområde HR

Vård- och Omsorgsförvaltningen

Kultur- och Samhällsutvecklingsförvaltningen

2026-09-08

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 33

Dnr 2026/45

Redovisning utfall löneöversyn 2026

Beslut

Personalutskottet noterar informationen.

Beskrivning av ärendet

Löneöversynen 2026 är avslutad för samtliga avtalsområden. Det har hållits förhandlingar och avstämningar med de fackliga organisationerna och de nya lönerna är klara för samtliga medarbetare i kommunen. De nya lönerna började gälla från 2026-04-01 för samtliga avtalsområden. De nya lönerna började också betalas ut i april för samtliga avtalsområdena. Det kan konstateras att det inom Kommunals avtalsområde blev ett utfall om 917 kr/medarbetare. Det centrala löneavtalet hade en avtalad nivå om 915 kr. Övriga avtalsområden redovisas i bilagan till denna skrivelse.

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse daterad den 21 augusti 2026.
2. Löneöversyn 2026 sammanställning av utfall

Behandling

Ajournering

Mötet ajournerades mellan 14:38-14:41

Beslut skickas till

Akten

Samtliga förvaltningar

§ 34

Dnr 2026/46

Löneboxar 2027

Beslut

Personalutskottet beslutar att anta de nya nivåerna i länkboxarna enligt bilagerat förslag, med ändringen att lägstanivån för utbildade höjs från 23 638 kronor till 24 000 kronor och lägstanivån för utbildade, där lägstanivån är 25 798 kronor, höjs till 26 000 kronor.

Beskrivning av ärendet

Med anledning av det nya lönetransparensdirektivet behöver kommunens löneboxar ses över grundligt och justeras.

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse daterad den 19 augusti 2026.

Behandling

Yrkanden

1. HåGe Persson (M) yrkar som ändringsförslag att lägstanivån för utbildade höjs till 24 000 kronor och att lägstanivån för utbildade, där nuvarande lägstanivån är 25798 kronor, höjs till 26 000 kronor. I detta yrkande instämmer Åsa Bergkvist (S), Håkan Frank (M), Sarah Hjälmsjö (C) och Leif Pettersson (S).

Proposition

Ordföranden ställer proposition på HåGe Perssons (M) ändringsyrkande och föreliggande förslag och finner att personalutskottet beslutar enligt HåGe Perssons (M) ändringsyrkande.

Beslut skickas till

Akten

Redovisningar av förhandlingar och överläggningar med arbetstagarparter under 2025

Beslut

Personalutskottet noterar informationen.

Beskrivning av ärendet

Förhandlingschefen Erik Hårdén ger muntlig information om genomförda förhandlingar och överläggningar med arbetstagarparter.

Beslutsunderlag

1. Muntliga information från förhandlingschef Erik Hårdén.

Beslut skickas till

Akten