Kommunstyrelsens personalutskott

Plats och tid	Sessionssalen, Stadshuset kl. 13:15-14:00
Beslutande ledamöter	Leif Pettersson (S) Helena Karlsson (M) tjänstgörande ersättare för HåGe Persson (M) Henrik Samdahl (S)tjänstgörande ersättare för Sarah Hjälm (C) Sören Finnström (S) tjänstgörande ersättare för Åsa Bergkvist (S) Fredrik Trygg (SD) Håkan Frank (M)
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, kommunsekreterare Övriga
Underskrifter	
Sekreterare	Rama Idris Paragrafer § 36-42
Ordförande	Leif Pettersson
Justerande	Håkan Frank

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ	Kommunstyrelsens personalutskott
Sammanträdesdatum	2026-11-10 Paragrafer § 36-42
Datum då anslaget sätts upp	Datum då anslaget tas ned
Förvaringsplats för protokollet	Protokollet förvaras digitalt
Underskrift	

Ärendelista

§ 36	Anmälan av extra ärenden	2025/3	3
§ 37	Information från HR	2025/230	4
§ 38	Rapport av medarbetarenkät- 2026	2026/404	5
§ 39	Slutrapport lönekartläggning 2026	2026/47	6
§ 40	Justering av Lönepolitiska riktlinjer kopplade till personalpolicy för Ludvika kommun	2026/378	7
§ 41	Redovisning av cirkulär från SKR	2026/36	8 - 9
§ 42	Justering av pensionsriktlinje	2026/416	10

§ 36 Dnr 2025/3

Förändring i föredragningslista

Beslut

Inga förändringar i föredragningslista anmäls.

Beslut skickas till

Akten

§ 37 Dnr 2025/230

Information från HR

Beslut

Personalutskottet noterar informationen.

Beskrivning av ärendet

HR- Chefen Anna Källsved informerar om att sjukfrånvaron ökade under augusti och september, men att utvecklingen nu går åt rätt håll. Arbetet med att minska sjukfrånvaron fortsätter som vanligt.
Vidare informerar hon om det pågående arbetet med att ta fram gemensam medarbetar—och ledarskapsfilosofi för Ludvika kommun, där bland annat gemensamma värdeord ska tas fram. Hon informerar även om samarbetet med den lokal aktören Summit, om får allt större uppmärksamhet från HR-verksamheter runt om i Sverige. Detta beskrivs som positivt.

Beslutsunderlag

1. Muntlig information från HR chefen Anna Källsved.

Beslut skickas till

Akten

§ 38 Dnr 2026/404

Rapport av medarbetarenkät- 2026

Förslag till beslut

1. Kommunstyrelsen noterar redovisningen av Medarbetarenkäten 2026

Beskrivning av ärendet

Medarbetarenkäten 2026 visar en positiv utveckling för Ludvika kommun inom samtliga tre resultatmått som används för att följa upp kommunens personalmål.

Medarbetarnas vilja att rekommendera kommunen som arbetsgivare har stärkts i samtliga förvaltningar. Kommunens eNPS har ökat från −9 till +2 och överträffar därmed kommunfullmäktiges målvärde för 2026 på −5.

Även motivation och upplevelsen av närmaste chefs ledarskap har förbättrats jämfört med föregående år. Motivationsindex har ökat från 74,6 till 75,9 och ligger därmed mycket nära årets målvärde på 76. Ledarskapsindex har ökat från 76,3 till 76,8, men når ännu inte målvärdet på 78.

Svarsfrekvensen har ökat från 68,2 till 78,4 procent, vilket innebär att fler medarbetares upplevelser ligger till grund för årets resultat.

Sammantaget visar resultaten en positiv utveckling, samtidigt som det finns skillnader mellan förvaltningarna och områden som behöver analyseras vidare. Det arbetet genomförs nu i dialog mellan chefer och medarbetare som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. En fördjupad uppföljning redovisas i kommunens årsredovisning.

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse daterad den 25 oktober 2026.
2. Bilaga1. Medarbetarenkät 2026.

Beslut skickas till

Kommunstyrelsen

§ 39 Dnr 2026/47

Slutrapport lönekartläggning 2026

Beslut

Personalutskottet fastställer resultatet och analysen av lönekartläggningen 2026.

Beskrivning av ärendet

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska alla arbetsgivare varje år genomföra en lönekartläggning. I lönekartläggningen ska arbetsgivaren bedöma om löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete har direkt eller indirekt samband med kön. Det ska också kartläggas om det finns löneskillnader mellan kvinnodominerande yrken och mansdominerande yrken som har lägre krav, men högre lön.

I denna kartläggning och analys har arbetsgruppen identifierat en osaklig löneskillnad, vilken har korrigerats. I övrigt fanns inga osakliga löneskillnader.

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse daterad den 30 oktober 2026.
2. Slutrapport Lönekartläggning 2026
3. Bilaga 1. Nyckelvärden - sammanställning – analys
4. Bilaga 2. Översikt med befattningar

Beslut skickas till

Verksamhetsområde HR
Akten

§ 40 Dnr 2026/378

Justering av Lönepolitiska riktlinjer kopplade till personalpolicy för Ludvika kommun

Förslag till beslut

1. Kommunstyrelsen antar den nya formuleringen i de lönepolitiska riktlinjerna.

Beskrivning av ärendet

I de lönepolitiska riktlinjerna kopplade till personalpolicy för Ludvika kommun regleras den så kallade ”5-årsregeln”. Regeln innebär att lönesättande chefer gör en extra avstämning av lönenivån på de medarbetare som gör sitt 5:e år på sin tjänst. Avstämningen med eventuell justering av lön har fram till nu skett i samband med, men vid sidan av, den årliga löneöversynen. Föreslagen ändring i riktlinjerna gör gällande att 5-års avstämning med eventuell justering istället kommer ske separat från löneöversynen, på hösten. Föreslagen ändring i riktlinjen återfinns på s.7, under rubrik 3.4.

Föreslagen ändring gör det enklare och tydligare för såväl chefer som medarbetare att separera på vad som utgör den årliga översynsjusteringen och vilken del som härrör sig från ”5-årsregeln”. Vidare blir hanteringen i lönesystemet enklare och tydligare. Fackförbunden har fått information om tilltänkt ändring.

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse daterad den 29 oktober 2026.
2. Lönepolitiska riktlinjer kopplade till personalpolicy för Ludvika kommun.

Behandling

Yrkanden

Henrik Samdahl (S) yrkar bifall till föreliggande förslag.

Beslut skickas till

Kommunstyrelsen

§ 41 Dnr 2026/36

Redovisning av cirkulär från SKR

Beslut

Personalutskottet beslutar:

1. att anta bestämmelserna enligt Avtal om utbyte av personuppgifter, samt, att efter framställan från respektive riksorganisation teckna lokalt kollektivavtal – LOK 26 Avtal om utbyte av personuppgifter - i enlighet med centrala förhandlingsprotokollet.
2. att godkänna hanteringen av övriga inkomna cirkulär.

Beskrivning av ärendet

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

1. Cirkulär 26-9 Avtal om utbyte av personuppgifter (AUP) med Kommunal
   Hanteras av verksamhetsområde HR
2. Cirkulär 26-11 - Lokalt kollektivavtal med arbetstagarorganisation som inte omfattas av avtalet AUP
   Hanteras av verksamhetsområde HR
3. Cirkulär 26-29 Utökade registerkontroller i skolväsendet
   Förmedlat till SoU och HR
4. Cirkulär 26-32 Överenskommelse AB § 13 samt Centrala parters arbetstidsnämnd
   Förmedlat till SoU och HR
5. Cirkulär-26-30 Premie 2027 för familjeskydd AKAP-KR
   Förmedlat till löneenheten
6. Cirkulär-26-31 Premie 2027 för TGL-KL
   Förmedlat till löneenheten och verksamhetsområde ekonomi

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse daterad den 29 oktober 2026.
2. Cirkulär 26-9 Avtal om utbyte av personuppgifter (AUP) med Kommunal

3. Cirkulär 26-11 - Lokalt kollektivavtal med arbetstagarorganisation som inte omfattas av avtalet AUP

4. Cirkulär 26-29 Utökade registerkontroller i skolväsendet

5. Cirkulär 26-32 Överenskommelse AB § 13 samt Centrala parters arbetstidsnämnd

6. Cirkulär-26-30 Premie 2027 för familjeskydd AKAP-KR

7. Cirkulär-26-31 Premie 2027 för TGL-KL

_____

Beslut skickas till
Akten
HR
Samtliga förvaltningar

§ 42 Dnr 2026/416

Justering av pensionsriktlinje

Förslag till beslut

1. Kommunstyrelsen antar den nya justerade pensionsriktlinjen.

Beskrivning av ärendet

Kommunen erbjuder idag medarbetare som närmar sig pensionsålder två olika varianter av nedrappningsförmåner, varav den vanligaste och mest frekvent brukade är den så kallade ”80-90-100”. Den går i korthet ut på att medarbetaren tillåts arbeta 80% med 90% lön och 100% i pensionsavsättning.

SKR och Sobona har i de senaste avtalsförhandlingarna kommit överens på central nivå med samtliga avtalsbärande fackförbund om en central nedtrappningsförmån. Den finns reglerad i pensionsavtalet AKAP-KR § 12a och börjar gälla 1:a januari 2027. Den nya nedtrappningsförmånen fungerar i korthet som vår nuvarande ”80-90-100”, fast baseras på ”80-80-100”.

Utifrån att det nu finns en centralt avtalad nedtrappningsförmån föreslås att vi styrker vår lokala förmån och använder oss av den central avtalade varianten. SKR rekommenderar skarpt att vi använder den centrala bestämmelsen och avskaffar lokala varianter. Därav förslås ändringar i kommunens pensionsriktlinjer under rubrik 4.1 Möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda. Förvaltningen föreslår dock att medarbetare som redan ingått överenskommelse om nedtrappning i enlighet med nu gällande regler, får behålla dessa.

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse daterad den 30 oktober 2026.
2. Uppdaterad Pensionsriktlinje

Beslut skickas till

Kommunstyrelsen