

Vård- och omsorgsnämnden  
Åsa Engberg

Gruppmöten kl 13:00 -14:00 enligt nedan:  
S, M, KD, stora sammanträdesrummet våning 2  
C, L, V, Oxen våning 2  
SD, lilla sammanträdesrummet våning 3

Till Vård- och omsorgsnämndens ledamöter  
Till ersättare för kändedom

## Vård- och omsorgsnämnden

**Tid:** Måndag 25 september 2023, kl. 14:00

**Plats:** Samlingssalen, Marnäsliden

Ärenden	Dnr
1 Heldag	2
2 Närvaro	3
3 Val av justerare	4
4 Anmälan av extra ärenden	5
5 Budgetuppföljning januari - augusti 2023	6 - 17
6 Rapportteringstillfälle 3 år 2023	18 - 26
7 Jämlik demensvård	27
8 Rapport av externa boenden	28 - 29
9 Rapport - sommaren 2023	30 - 31
10 Remiss - Antagande av kompetensförsörjningsstrategi och information om kompetensförsörjningsplan	32 - 85
11 Remiss - Kretsloppsplan 2023-2030 för Ludvika kommun och Smedjebackens kommun	86 - 126
12 Vård- och omsorgsnämndens rapport angående antal beslut om bistånd som inte verkställts till och med augusti 2023	127 - 132
13 Verksamhetsinformation från förvaltningen	133 - 136
14 Information från ordförande	137
15 Delegationsbeslut	138
16 Meddelanden	139

**Åsa Bergkvist**  
ordförande

**Åsa Engberg**  
nämndsekreterare



Välkomna till heldagen den 25 september 2023

Kl 8:30 information från ordförande och förvaltningschef

Kl 8:45 Verksamhetschefer kommer att beskriva de utmaningar som respektive verksamhetsområde står inför

Kl 9:15 Kaffe och smörgås

Kl 11:00 Grupparbete

Kl 11:30 Sammanställning av det som grupperna kommit fram till

Kl 12:00 Lunch på egen hand

Kl 13:00 gruppmöten i anvisade grupprum

Kl 14:00 Vård- och omsorgsnämnden sammanträder

Lokal för heldagen är samlingsalen, Marnäsliden



LUDVIKA  
KOMMUN

Vård- och omsorgsnämnden

## Upprop



Vård- och omsorgsförvaltningen  
Åsa Engberg, 0240-866 85/ 76685

## Val av justerare



LUDVIKA  
KOMMUN

Vård- och omsorgsförvaltningen

## Anmälan om extra ärenden

---

Ludvika kommun  
Postadress  
771 82 Ludvika

Hemsida  
[www.ludvika.se](http://www.ludvika.se)  
Besöksadress  
Biskopsvägen 10  
771 51 Ludvika

E-post  
[vard.omsorg@ludvika.se](mailto:vard.omsorg@ludvika.se)

Telefon  
0240-860 00

Fax  
0240-868 99

Bankgiro  
467-5088

Organisationsnr  
212000-2270  
PlusGiro  
12 45 30-7

## Budgetuppföljning januari-augusti 2023

### Förvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden godkänner budgetuppföljningen för perioden januari-augusti 2023.

### Beskrivning av ärendet

#### Resultat

I redovisningen för perioden januari-augusti 2023 visar förvaltningen en negativ resultatavvikelse mot budget på 30,2 mnkr exkl. personalskuldsförändringen. För perioden är det redovisat en positiv kostnadsavvikelse på 6,6 mnkr avseende personalskulförändringen för januari-augusti 2023. Resultat inklusive personalskuld visar en negativ avvikelse mot budget på 23,6 mnkr.

#### Intäkter

Periodens intäkter visar en positiv avvikelse mot budget på 13,8 mnkr.

Väsentliga avvikelser:

- Statsbidrag 8,6 mnkr, äldreomsorgslyftet, bemanning ssk & god och nära vård, främja hållbart arbetsliv, psykiatri samt habiliteringsersättning.

#### Kostnader

Periodens kostnader visar en negativ avvikelse på 44,0 mnkr exkl. den positiva avvikelserna för personalskulförändring om 6,6 mnkr.

Periodens kostnader visar en negativ avvikelse mot budget på 37,4 mnkr inkl. personalskuld januari-augusti 2023.

Personalkostnaderna visar en negativ avvikelse på 27,9 mnkr exkl. personalskulförändringen.

Väsentliga avvikelser under perioden:

- Lönekostnader Hemtjänst, Särskilt boende -23 mnkr
- Löneökning 2,5 till 4,1 % för samtliga verksamheter -3,5 mnkr
- Ökade livsmedel och transportkostnader -0,84 mnkr

- Tomhyror Milan -0,93 mnkr

## Investeringar

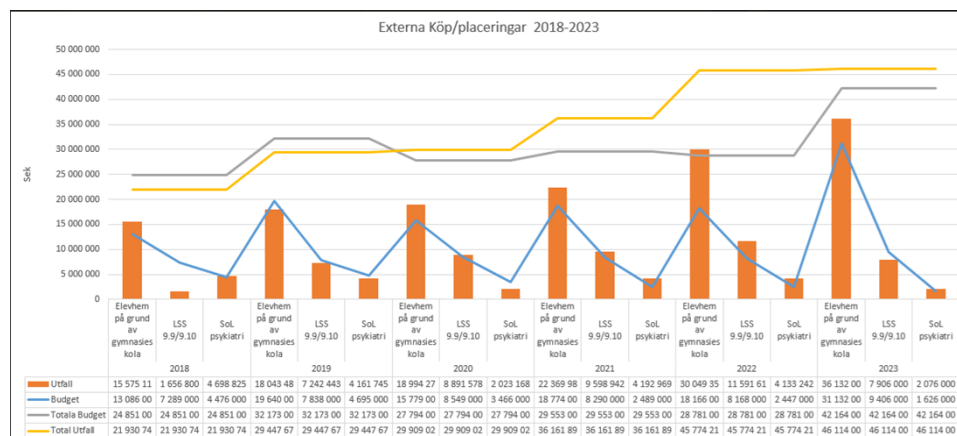
Av det totala investeringsanslaget för året på 6,7 mnkr (3,3 mnkr årets investeringsmedel, 3,4 mnkr överfört från tidigare år) har 1,16 mnkr bokförts under januari-augusti. Förarbete pågår för att verkställas under hösten.

## Helårsprognos

Efter åtgärden i handlingsplan och effektiviseringsplanen väntas det till årets slut kvarstå en negativ budgetavvikelse på 35,0 mnkr.

Väsentliga avvikelser för helåret:

- Löneökningen från 2,5 % till 4,1 % vilket ger en negativ avvikelse på 8,4 mnkr.
- Bostadshyresökning på 4,4 % under 2023, ger en negativ avvikelse på 0,6 mnkr.
- Externa köp kommer att öka från 21 placeringar till 28 placeringar och externa placeringar 1 till 3 under hösten, 6 stycken ny och 3 förlängningar. Detta ger en negativ avvikelse på 6,1 mnkr. Inför 2023 budgeterades Externa köp och placeringar in i befintlig budgetram, detta på bekostnad av övriga kärnverksamhetens budget. Skälet till detta var att lägga fokus på att kontrollera kostnaderna kontinuerligt vilket inte gjorts tidigare år. Vård och omsorg har påbörjat ett samarbete med andra aktörer i kommunen för att komma till rätta med ökningen vi ser gällande externa köp.



Gällande Externa Köp, d v s plats på elevhem, så är det en lagstadgad insats som vi är skyldiga att verkställa

- Andra väsentliga avvikelser för helåret är lönekostnader för Hemtjänsten, Bemanningen och Särskilt boende, -19 mnkr samt livsmedel och transportkostnader för kostenheten, -1,26 mnkr. Ett utvecklingsarbete pågår i Hemtjänsten där budgetprocess samt kringtid är övergripande områden där vi ser stora

effektiviseringsmöjligheter då nuvarande hantering ej är tillförlitlig. Inom hemtjänst och särskilt boende har antalet brukare med multidiagnoser ökat. Dessa brukare har betydande omvårdnadsbehov som kräver mycket tillsyn och dubbelbemanning, samt insatser från den kommunala hälso-och sjukvården.

- Andra väsentliga avvikelser för helåret är lönekostnader för hemtjänsten, bemanningen och Särskilt boende samt livsmedel för kostenheten.

### **Rapport gällande arbetet med åtgärder i handlingsplanen för budget i balans**

Företagshälsovården- årsbudget 2,09 mnkr. Budget jan-augusti 1,4 mnkr. Utfall 1,7 mnkr där 0,1 mnkr består av fakturor för 2022. Arbeta pågår ute i verksamheten angående tydliggörande av när företagshälsovård ska användas. Handlingsplaner finns upprättade inom respektive hemtjänstgrupp gällande resursfördelning samt pågående arbete om kringtid.

### **Rapport gällande arbetet med åtgärder i effektiviseringsplanen för budget i balans**

I vård och omsorgs-effektiviseringsplan ligger en minskning av sjukfrånvaro på 8 mnkr och minskning på övertiden om 3,79 mnkr.

Utfallet januari-augusti gällande sjukfrånvaron är 10,0 mnkr vilket är en förbättring på 1,9 mnkr från 2022 under samma period. I analys för minskningen av sjukfrånvaron kan man inte härleda till de verksamheter som ingår i sjukfrånvaroprojektet. Ingen symmetrisk variation syns mellan grupperna.

Utfallet gällande övertiden är 6,2 mnkr vilket inte visar någon förbättring från 2022 under samma period. De största avvikelserna ligger inom hemtjänsten och särskilt boende med helinackordering.

### **Ekonomiska konsekvenser**

Utifrån aktiviteter rörande sjukfrånvaro, övertid och hemtjänsten så påvisar inte utfallet önskad effekt. Effektivisering och produktivitet kräver ytterligare åtgärder inom flertal verksamheter. Dessa åtgärder omfattar hälsosamma scheman, närvarande ledarskap och samplanering mellan verksamheter för att underlätta fördelningen av resurspass.

Ytterliga åtgärder för att nå budget i balans kräver en personalbesparing motsvarande 15 %. Detta skulle innebära nedskärningar av antalet årsarbetare inom förvaltningens olika verksamhetsområden, vilket inte är möjligt med hänseende till rättssäkerhet, patientsäkerhet samt ur kvalitets- och arbetsmiljöperspektiv.



Carina Gullemo  
Förvaltningschef

**Bilagor**

Uppföljning VoO Jan-augusti 2023.

**Beslut skickas till**

Förvaltningsledningen  
Ekonomer  
Insidan  
Akt

## Periodens intäkter och kostnader

Vård- och omsorgsnämnden, tkr

		Jan-Aug 2023				Helår 2023			Kommentar
		Budget	Utfall	Avvikelse	se Exkl.Personallö	Budget	Prognos	Avvikelse	
Intäkter	Gem administration	38	1 597	-1 559	-1 559	58	1 602	-1 544	-
	Hälsa o sjukvård inkl Pedagoger	1 118	3 275	-2 157	-2 157	1 674	3 939	-2 265	-
	Hemtjänst	9 085	11 818	-2 733	-2 733	13 620	16 583	-2 963	-
	Särskilt boende	11 051	13 524	-2 473	-2 473	16 576	19 644	-3 068	-
	Kostenheten	6 514	7 320	-806	-806	10 070	10 254	-184	-
	LSS inkl Pers.ass	22 955	26 183	-3 228	-3 228	34 407	38 070	-3 663	-
	Socialpsykiatri	1 890	2 687	-797	-797	2 834	3 800	-966	-
	<b>Totala intäkter</b>	<b>52 651</b>	<b>66 405</b>	<b>-13 754</b>	<b>-13 754</b>	<b>79 239</b>	<b>93 892</b>	<b>-14 653</b>	<b>Stb utbok. 8,6mnkr</b>
Kostnader	Gem administration	56 988	58 537	-1 549	-4 143	84 550	90 883	-6 333	-
	Hälsa o sjukvård inkl Pedagoger	37 963	34 451	3 512	3 065	55 897	53 978	1 919	Inhyrd personal
	Hemtjänst	101 380	118 670	-17 290	-18 363	147 161	169 313	-22 152	Personalkostnader
	Särskilt boende	92 468	104 300	-11 832	-12 533	135 771	148 794	-13 023	Personalkostnader
	Kostenheten	52 393	53 790	-1 397	-1 921	80 622	82 862	-2 240	Ökad kostn livsmedel och transporter
	LSS inkl Pers.ass	119 657	124 554	-4 897	-5 822	176 091	181 575	-5 484	-
	Socialpsykiatri	24 453	26 837	-2 384	-2 743	35 623	37 963	-2 340	-
	Ankomstbokförda fakturor	0	1 507	-1 507	-1 507	0	0	0	faktura på 1mnkr under utredning.
<b>Totala kostnader</b>	<b>485 302</b>	<b>522 647</b>	<b>-37 345</b>	<b>-43 966</b>	<b>715 715</b>	<b>765 368</b>	<b>-49 653</b>		
Nettokostnad	Gem administration	56 950	56 940	10	-2 585	84 492	89 281	-4 789	-
	Hälsa o sjukvård inkl Pedagoger	36 845	31 176	5 669	5 222	54 223	50 039	4 184	-
	Hemtjänst	92 295	106 852	-14 557	-15 630	133 541	152 730	-19 189	-
	Särskilt boende	81 417	90 776	-9 359	-10 060	119 195	129 150	-9 955	-
	Kostenheten	45 879	46 471	-592	-1 115	70 552	72 608	-2 056	-
	LSS inkl Pers.ass	96 702	98 370	-1 668	-2 593	141 684	143 505	-1 821	-
	Socialpsykiatri	22 563	24 150	-1 587	-1 946	32 789	34 163	-1 374	-
	Ankomstbokförda fakturor	0	1 507	-1 507	-1 507	0	0	0	-
<b>Netto</b>	<b>432 651</b>	<b>456 242</b>	<b>-23 591</b>	<b>-30 213</b>	<b>636 476</b>	<b>671 476</b>	<b>-35 000</b>		

Personalskuld	
	-2 594
	-447
	-1 073
	-701
	-523
	-925
	-359
	<b>-6 622</b>

## Löner

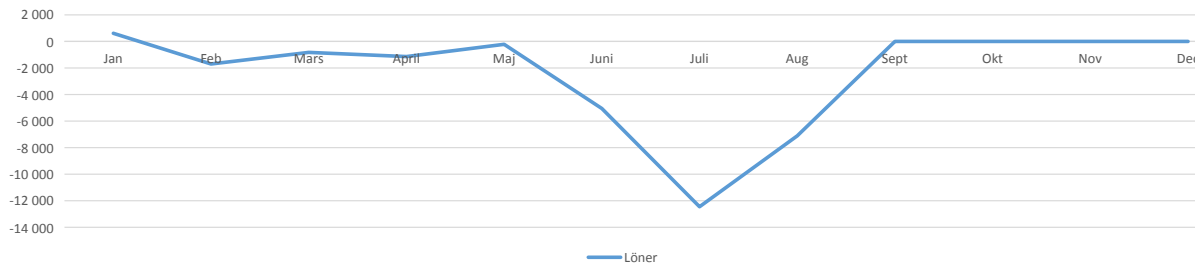
Vård- och omsorgsnämnden, tkr

	Jan-Aug 2023			Helår 2023			Kommentar	
	Budget	all exkl.personalsk	Avvikelse	Budget	Prognos	Avvikelse		
Löner	Gem administration	42 423	45 328	-2 905	62 462	67 616	-5 154	varav 258tkr stb
	Hälsa o sjukvård inkl Pedagoger	28 543	22 538	6 005	41 792	37 023	4 769	varav 332 stb
	Hemtjänst	88 393	104 803	-16 410	127 877	141 130	-13 253	varav 1 670tkr stb
	Särskilt boende	73 848	83 940	-10 092	108 043	110 363	-2 320	varav 2 361tkr stb
	Kostenheten	28 756	28 583	173	42 084	41 884	200	-
	LSS inkl Pers.ass	76 240	78 862	-2 622	111 168	108 106	3 062	varav 516tkr stb
	Socialpsykiatri	20 042	22 080	-2 038	29 027	29 742	-715	varav 152tkr stb
	<b>Totala Löner</b>	<b>358 245</b>	<b>386 134</b>	<b>-27 889</b>	<b>522 453</b>	<b>535 864</b>	<b>-13 411</b>	<b>stb 5 288tkr</b>

Sjukkostnader	Avvikelse Exkl.sjuk
675	-2 230
374	6 379
3 420	-12 991
2 387	-7 705
1 003	1 176
1 691	-931
483	-1 555
<b>10 033</b>	<b>-17 857</b>

	Jan-Dec 2023											
	Jan	Feb	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dec
Avvikelse Löner	Gem administration	6	-713	-6	143	119	-594	-1 253	-608			
	Hälsa o sjukvård inkl Pedagoger	1 169	875	730	592	853	288	586	911			
	Hemtjänst	-1 285	-2 072	-1 733	-1 472	-1 457	-1 771	-3 400	-3 220			
	Särskilt boende	-127	-629	-494	-672	-609	-1 793	-3 701	-2 068			
	Kostenheten	245	425	403	397	294	58	-1 359	-290			
	LSS inkl Pers.ass	651	581	442	105	736	-952	-2 853	-1 332			
	Socialpsykiatri	-47	-168	-170	-234	-154	-287	-471	-506			
	<b>Totala Löner</b>	<b>612</b>	<b>-1 700</b>	<b>-827</b>	<b>-1 141</b>	<b>-218</b>	<b>-5 052</b>	<b>-12 451</b>	<b>-7 113</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

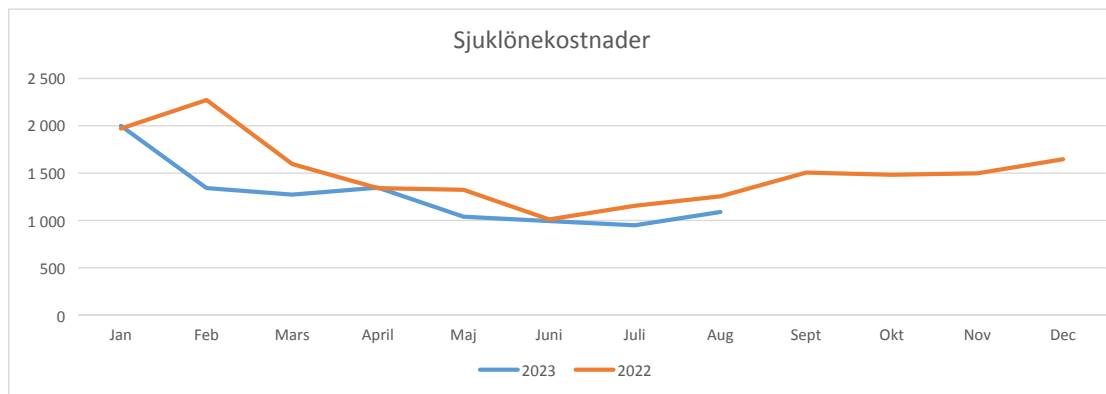
Löner



## Sjuklönekostnader

51201-Sjuklönekostnader

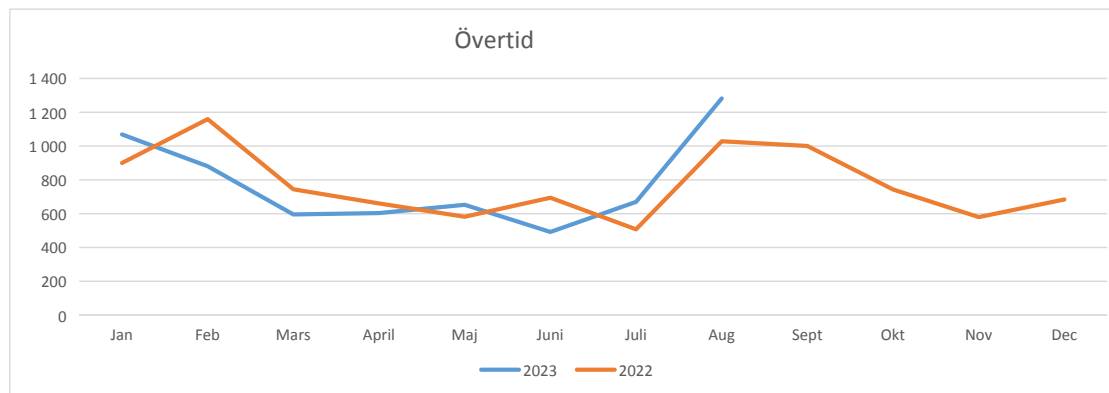
		Jan-Dec 2023												Total	
		Jan	Feb	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dec		
Löner	Gem administration	166	86	79	84	62	64	59	76					675	
	Hälsa o sjukvård inkl Pedagoger	101	27	23	79	70	30	22	23					374	
	Hemtjänst	704	414	467	419	378	349	308	380					3 420	
	Särskilt boende	477	380	250	329	240	234	221	254					2 387	
	Kostenheten	132	149	123	162	104	116	108	110					1 003	
	LSS inkl Pers.ass	334	254	242	204	152	121	183	201					1 691	
	Socialpsykiatri	87	33	89	69	33	79	48	46					483	
	<b>Totala sjuklöner</b>	<b>2 000</b>	<b>1 342</b>	<b>1 273</b>	<b>1 346</b>	<b>1 040</b>	<b>993</b>	<b>949</b>	<b>1 090</b>					<b>10 033</b>	<b>9 788</b>
	<b>Förändring tidigare månad</b>		<b>-658</b>	<b>-69</b>	<b>74</b>	<b>-307</b>	<b>-46</b>	<b>-44</b>	<b>141</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-910</b>	
	<b>Utfall 2022</b>	<b>1 971</b>	<b>2 272</b>	<b>1 596</b>	<b>1 341</b>	<b>1 324</b>	<b>1 011</b>	<b>1 155</b>	<b>1 255</b>	<b>1 506</b>	<b>1 483</b>	<b>1 498</b>	<b>1 647</b>	<b>18 059</b>	
	<b>Förändring 2023-2022</b>	<b>29</b>	<b>-930</b>	<b>-323</b>	<b>5</b>	<b>-284</b>	<b>-18</b>	<b>-206</b>	<b>-165</b>					<b>-1 893</b>	<b>-2 138</b>
<b>Förändring %</b>	<b>1%</b>	<b>-41%</b>	<b>-20%</b>	<b>0%</b>	<b>-21%</b>	<b>-2%</b>	<b>-18%</b>	<b>-13%</b>					<b>-16%</b>	<b>-18%</b>	



# Övertid

50205-Övertid

		Jan-Dec 2023												Total	Total
		Jan	Feb	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dec		
Löner	Gem administration	1	4	3	7	11	4	18	1					49	
	Hälsa o sjukvård inkl Pedagoger	177	95	53	117	72	87	57	74					731	
	Hemtjänst	302	355	173	180	180	152	183	386					1 911	
	Särskilt boende	291	287	221	158	220	89	185	413					1 863	
	Kostenheten	28	16	14	16	11	14	30	35					163	
	LSS inkl Pers.ass	242	117	124	104	133	124	170	319					1 332	
	Socialpsykiatri	28	7	9	23	26	23	27	54					195	
	<b>Totala Övertid</b>	<b>1 069</b>	<b>881</b>	<b>596</b>	<b>604</b>	<b>653</b>	<b>492</b>	<b>670</b>	<b>1 282</b>					<b>6 245</b>	<b>6 093</b>
	<b>Förändring tidigare månad</b>		<b>-188</b>	<b>-285</b>	<b>8</b>	<b>49</b>	<b>-161</b>	<b>178</b>	<b>612</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>213</b>	
	<b>Utfall 2022</b>	<b>900</b>	<b>1 159</b>	<b>744</b>	<b>661</b>	<b>582</b>	<b>695</b>	<b>508</b>	<b>1 028</b>	<b>1 001</b>	<b>743</b>	<b>580</b>	<b>684</b>	<b>9 285</b>	
<b>Förändring 2023-2022</b>	<b>169</b>	<b>-279</b>	<b>-149</b>	<b>-57</b>	<b>71</b>	<b>-203</b>	<b>162</b>	<b>253</b>					<b>-32</b>	<b>-184</b>	
<b>Förändring %</b>	<b>19%</b>	<b>-24%</b>	<b>-20%</b>	<b>-9%</b>	<b>12%</b>	<b>-29%</b>	<b>32%</b>	<b>25%</b>					<b>-1%</b>	<b>-3%</b>	



## Vård- och omsorgsnämndens effektiviseringsplan för att minska driftkostnaderna, tredje uppföljningstillfället år 2023

Åtgärd				Planerad ekonomisk effekt (miljoner kr, två decimaler)				Ekonomisk effekt enligt uppföljning (miljoner kr, två decimaler)				
Löp. nr	Verksamhet som berörs	Beskrivning	Startdatum	2023	2024	2025	2023-2025	Utfall jan-aug 2023	Prognos 2023	Prognos 2024	Prognos 2025	Prognos 2023-2025
1.1	Alla	Minska sjukfrånvaro -Hälsosamtal		8,00	5,20	5,20	18,40	2,58	4,00	5,20	5,20	14,40
1.2	Alla	Minska övertiden		3,79	4,24	4,24	12,27	0,00	0,00	4,24	4,24	8,48
1.3							0,00					0,00
1.4							0,00					0,00
<b>Total effekt: Lägre personalkostnader genom minskad sjukfrånvaro</b>			-	<b>11,79</b>	<b>9,44</b>	<b>9,44</b>	<b>30,67</b>	<b>2,58</b>	<b>4,00</b>	<b>9,44</b>	<b>9,44</b>	<b>22,88</b>
2.1							0,00					0,00
2.2							0,00					0,00
2.3							0,00					0,00
2.4							0,00					0,00
<b>Total effekt: Lägre lokalkostnader genom lokaloptimering</b>			-	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
3.1							0,00					0,00
3.2							0,00					0,00
3.3							0,00					0,00
3.4							0,00					0,00
<b>Total effekt: Lägre inköpskostnader genom inköpsstyrning</b>			-	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
4.1	Externa placeringar	Standardiserad biståndsbedömning- Externa köp/hemmaplanslösningar		2,00	2,50	2,50	7,00	0,00	0,00	2,50	2,50	5,00
4.2	Kosten	Kosten, minska vikariekostnader med ambullerande kokar		1,00	1,50	1,50	4,00	0,80	1,20	1,50	1,50	4,20
4.3	Hemtjänst	I samband med verkställande av tre kortidsplatser för att möta brukare som har hemtjänst enligt tidigare tjänsteskrivelse som pga			1,35	1,35	2,70			1,35	1,35	2,70
4.4							0,00					0,00
<b>Total effekt: Lägre kostnader genom ständiga förbättringar</b>			-	<b>3,00</b>	<b>5,35</b>	<b>5,35</b>	<b>13,70</b>	<b>0,80</b>	<b>1,20</b>	<b>5,35</b>	<b>5,35</b>	<b>11,90</b>
<b>TOTAL EFFEKT</b>				<b>14,8</b>	<b>14,8</b>	<b>14,8</b>	<b>44,4</b>	<b>3,4</b>	<b>5,2</b>	<b>14,8</b>	<b>14,8</b>	<b>34,8</b>
<b>KRAV ENLIGT FULLMÄKTIGES BESLUT</b>				<b>14,8</b>	<b>27,8</b>	<b>27,8</b>	<b>70,4</b>	<b>-</b>	<b>14,8</b>	<b>27,8</b>	<b>27,8</b>	<b>70,4</b>

## Vård- och omsorgsnämndens handlingsplan för att få driftkostnaderna i balans 2023, tredje uppföljningstillfället år 2023

Planerade åtgärder får ingå i slutlig helårsprognos först efter att de har godkänts av förvaltningschef

Åtgärd				Beslut om åtgärd		Är åtgärden planerad eller påbörjad?	Driftsättning, datum	Åtgärdens ekonomiska effekt (miljoner kr, två decimaler)		Ingår åtgärdens ekonomiska effekt i slutlig helårsprognos för 2023?	
Löp. nr	Verksamhet som berörs	Beskrivning	Ev. mål	Förvaltning eller nämnd?	Datum			Utfall jan-aug 2023	Prognos helår 2023	Ja/Nej	
1.1	Hemtjänst	Planeringsombud till planerare. Schemaprocessen.						14,16	nej	effekten är inte tillräckligt sannolik för att beaktas i prognosen	0,00
1.1	Hemtjänst	Bättre kontroll på lagda scheman, bättre användning av Uta-tid.						7,00	ja		7,00
1.2	Särskilt boende	Minska vikariekostnaderna via samplanering, använda UTA tid. Korrigera timmar i grafen (på några						6,30	nej	effekten är inte tillräckligt sannolik för att beaktas i prognosen	0,00
1.3	Särskilt boende	Minska vikariekostnaderna via samplanering, bättre kontroll på scheman						4,00	Ja	effekten ingår i prognosen	4,00
<b>Delsumma</b>								<b>0,00</b>	<b>31,46</b>		<b>11,00</b>
2.1	Hemtjänst	Kringtid						3,00	ja	effekten ingår i prognosen	3,00
2.2	LSS/socialpsyk	Öka samplanering						0,50	Ja	effekten ingår i prognosen	0,50
2.3	LSS/socialpsyk	Justera timmar i grafen och produktionstimmar						0,50	ja	effekten ingår i prognosen	0,50
<b>Delsumma</b>								<b>0,00</b>	<b>4,00</b>		<b>4,00</b>
3.1	Externa köp	Elevhem , utveckla samarbetet med andra förvaltningar, Skolan (VBU) kan inte tillgodose behov.						5,00	nej		0,00
3.2											
3.3											
<b>Delsumma</b>								<b>0,00</b>	<b>5,00</b>		<b>0,00</b>
4.1											
4.2											
4.3											
<b>Delsumma</b>								<b>0,00</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>
<b>TOTALT</b>								<b>0,00</b>	<b>40,46</b>		<b>15,00</b>

## Rapportering av periodens investeringar 2023

Rapporteringen visar perioden januari-februari

Vård- och omsorgsnämnden (VON)	Tillfälle 1		Tillfälle 2		Tillfälle 3	
Förvaltningschef	Carina Gullemo		Carina Gullemo		Carina Gullemo	
Datum	6 mars 2023		9 maj 2023		7 september 2023	

Vård- och omsorgsnämnden, tkr

Enhet/verksamhet	Tillfälle 1, jan-febr 2023			Tillfälle 1, jan-febr 2023		Helår 2023		Tillfälle 2, jan-april 2023		Helår 2023		Tillfälle 3, jan-aug 2023		Helår 2023	
	Årsbudget	Extra beviljat + överfört	Totalt anslag	Utfall	Avvikelse, totalt anslag mot utfall	Prognos	Avvikelse, totalt anslag mot prognos	Utfall	Avvikelse, totalt anslag mot utfall	Prognos	Avvikelse, totalt anslag mot prognos	Utfall	Avvikelse, totalt anslag mot utfall	Prognos	Avvikelse, totalt anslag mot prognos
Inventarier	3 300	3 400	6 700	0	3 300	3 300	0	263	6 437	6 700	0	1 159	5 541	5 900	800
<b>TOTALT</b>	<b>3 300</b>	<b>3 400</b>	<b>6 700</b>	<b>0</b>	<b>3 300</b>	<b>3 300</b>	<b>0</b>	<b>263</b>	<b>6 437</b>	<b>6 700</b>	<b>0</b>	<b>1 159</b>	<b>5 541</b>	<b>5 900</b>	<b>800</b>

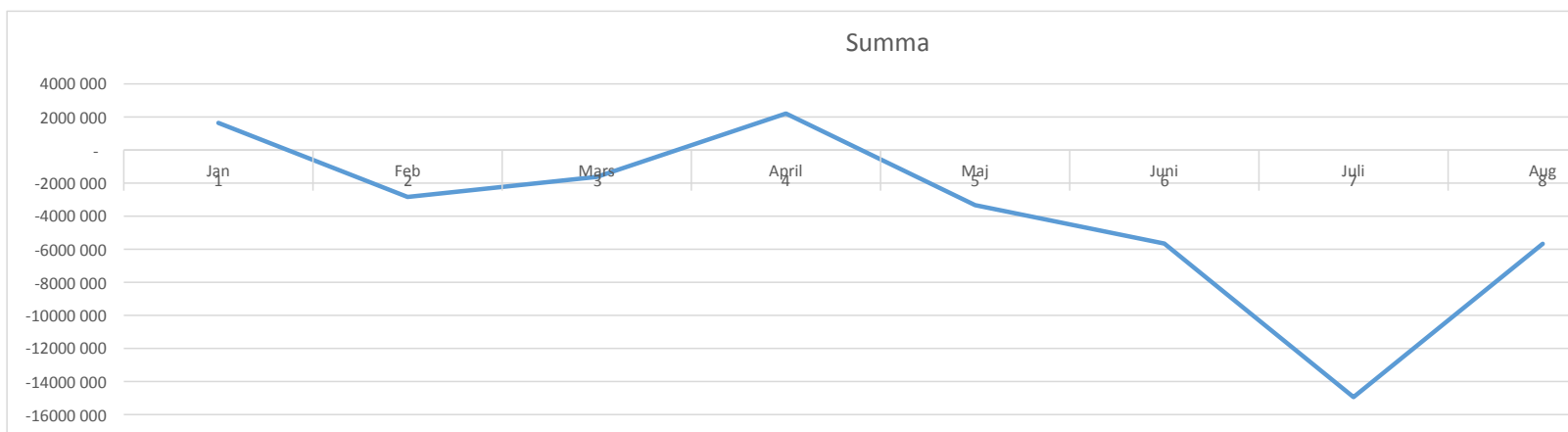
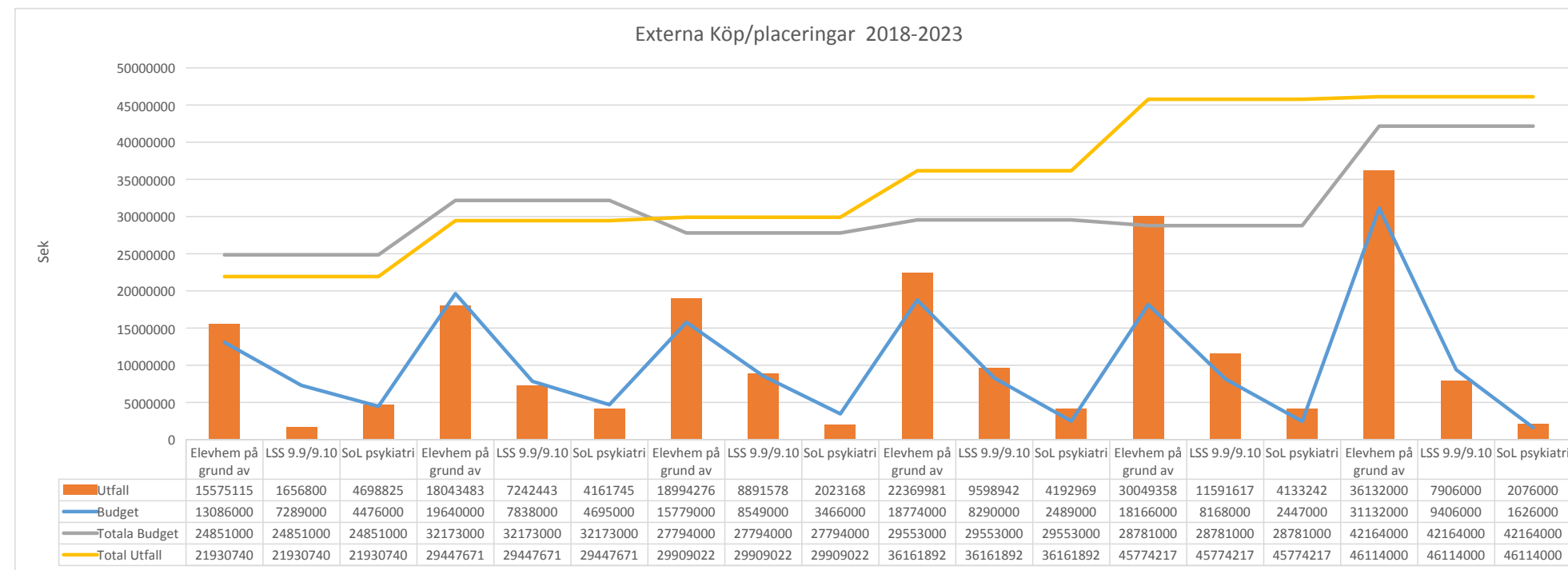


Område	(Alla)
Månad	(Alla)

Kontogrupp	Konto	Summa av Årsbudget	Summa av Driftbudget	Summa av Utfall	Summa av Avvikelse
Intäkter		-79 239 000	-52 651 000	-66 404 554	13 753 554
Kapitalkostnader		2 102 000	1 404 000	1 205 413	198 589
Lokalhyra		37 600 000	25 127 000	24 692 135	434 865
Lönekostnader		522 453 000	358 245 000	386 134 330	-27 889 325
Personalskultsförändring		0	0	-6 621 772	6 621 772
Övriga kostnader		168 354 000	109 934 000	117 236 546	-7 302 524
Effektiviseringsplan		-14 794 000	-9 408 000	0	-9 408 000
<b>Totalsumma</b>		<b>636 476 000</b>	<b>432 651 000</b>	<b>456 242 098</b>	<b>-23 591 069</b>

Kontogrupp	(Alla)
Konto	(flera objekt)
Område	(Alla)

Månad s	Månad	Summa av Avvikelse
1	Jan	1 641 306
2	Feb	- 2 836 631
3	Mars	- 1 624 401
4	April	2 208 497
5	Maj	- 3 333 388
6	Juni	- 5 656 231
7	Juli	- 14 943 839
8	Aug	- 5 670 154
<b>Totalsumma</b>		<b>- 30 214 841</b>



Externa placeringar	Årsbudget	Period budget	Utfall	avvikelse	Prognos avvikelse	Budgeterade placeringar	Faktisk antal	Kommentar
Elevhem	31 132,00	20 807,00	21 257,64	450,64	5 000,00	21,00	28,00	7 st nya & 2 st förlängning till hösten, en avsl
Psyk	1 626,00	1 084,00	922,94	161,06	450,00	1,00	3,00	1 nytt och 1 förlängning till hösten
Pers ass	9 406,00	6 271,00	5 213,96	1 057,04	1 500,00			
Sjuklöner	1 548,00	1 032,00	1 991,44	959,44	1 500,00			
Lss pers 20 först tim	8 814,00	5 876,00	5 844,13	31,88	-			
<b>Resultat</b>	<b>52 526</b>	<b>35 070</b>	<b>35 230</b>	<b>160</b>	<b>5 450</b>	<b>22</b>	<b>31</b>	

Vård- och omsorgsförvaltningen  
Carina Gullemo, 0240-868 47  
Carina.gullemo@ludvika.se

Vård-och omsorgsnämnden

## Rapportering av Vård och omsorgsnämndens driftkostnader och investeringar, tredje uppföljningstillfället år 2023

### Förvaltningens förslag till beslut

1. Nämnden fastställer periodens rapportering av driftkostnader, enligt bilaga 1 daterad den 11 september 2023.
2. Nämnden fastställer effektiviseringsplan för att minska driftkostnaderna, enligt bilaga 2 daterad den 12 september 2023.
3. Nämnden fastställer handlingsplan för att få driftkostnaderna i balans 2023, enligt bilaga 3 daterad den 12 september 2023.
4. Nämnden ger förvaltningen i uppdrag att verkställa effektiviseringsplanens åtgärder.
5. Nämnden ger förvaltningen i uppdrag att verkställa handlingsplanens åtgärder.

### Sammanfattning

Nämnderna ska tre gånger under pågående år rapportera till kommunstyrelsen hur det går med driftkostnaderna och investeringarna. Detta görs som ett led i att styrelsen ska kunna fullgöra sin uppsiktsplikt över övriga nämnder.

Denna rapportering av nämndens ekonomiska läge avser perioden januari–augusti 2023, och innefattar en prognos till årets slut (bilaga 1).

**Driftkostnader.** Under perioden var nettokostnaderna för den löpande verksamheten 23,6 miljoner kronor högre än periodens budgeterade nivå, med största avvikelse hos Hemtjänsten och Särskilt boende.

Utan åtgärderna från effektiviseringsplanen och handlingsplanen väntas det till årets slut kvarstå en negativ budgetavvikelse på 55 miljoner kronor.

Den slutgiltiga prognosen för helåret – som innefattar både effektiviseringsplanens och handlingsplanens åtgärder – är en negativ avvikelse 35 miljoner kronor.

**Investeringar.** Av det totala investeringsanslaget för året på 6,7 miljoner kronor har 1,16 miljoner kronor bokförts under perioden. Enligt prognos kommer 5,9 miljoner kronor att upparbetas och bokföras till årets slut

(88 procent). Projekten för nybyggnation av gruppbostad för LSS samt renovering av Ljunghällsvägen 43 kommer att flyttas över till 2024 då det inte funnits möjlighet att starta upp dem under 2023.

## Beskrivning av ärendet

Vi finns till för invånarna och vill ge bra service i allt vi gör. Vi har mål som visar vad vi prioriterar och satsar särskilt på, för att utveckla och förbättra verksamheterna. Vi har även mål för ekonomin och personalen.

Kommunen ska ha en god ekonomisk hushållning i sin verksamhet, vilket handlar om att på kortare och längre sikt klara både verksamhet och ekonomi. Fullmäktiges mål för verksamheten ska nås inom ramen för en sund ekonomi där även de finansiella målen nås.

Som ett led i att kommunstyrelsen ska kunna fullgöra sin uppsiktsplikt över övriga nämnder ska nämnderna och bolagen tre gånger under pågående år rapportera hur det går med driftkostnaderna och investeringarna. Vid samma tillfällen ska koncernekonomichefen rapportera kommunens resultat och balanskravsresultat liksom hur det går med de finansiella målen. Kommunstyrelsens förvaltning ska rapportera hur det går med verksamhetsmålen. HR-chefen ska rapportera hur det går med de personalmålen

## Fullmäktiges mål ska nås

Att styra mot verksamhetsmålen handlar om att över tid förbättra och utveckla verksamheten i önskad riktning. Mål och ambitionsnivåer ska nås inom ramen för de drift- och investeringsbudgetar som har tilldelats nämnderna. Budgetbeslutet bygger i sin tur på att också de finansiella målen ska nås. Det finns även personalmål som ska nås.

### Fullmäktiges övergripande mål år 2023

Verksamhetsmål	En av landets bästa skolkommuner
	En bra kommun att växa upp i
	En tillväxtkommun
	En bra kommun att leva i
	En hållbar kommun
Finansiella mål	Oförändrad kommunal skattesats
	Underliggande resultat $\geq 2\%$ av skatteintäkter och statsbidrag för 2019–2023
	Självfinansieringsgrad investeringar $\geq 80\%$ för 2019–2023
Personalmål	Ökad frisknärvaro
	Minskad sjukfrånvaro

Verksamhetsmålen fastställdes av fullmäktige 16 nov 2020 § 163

De finansiella målen fastställdes av fullmäktige 7 dec 2020 § 171, i riktlinjerna för god ekonomisk hushållning

Personalmålen fastställdes av fullmäktige den 8 november 2021 § 151

Rapporteringen ger kommunstyrelsen tidiga signaler på eventuella avvikelser i arbetet med att nå målen. Vid avvikelser mot driftbudgeten som väntas kvarstå till årets slut, ska nämnderna på eget initiativ vidta korrigerande åtgärder.

## Denna rapportering avser perioden januari–augusti 2023

Denna rapportering av nämndens driftkostnader och investeringar avser perioden januari–augusti 2023 och innefattar en prognos till årets slut (bilaga 1). Det finns en effektiviseringsplan med åtgärder, som ska dämpa driftkostnaderna utan att servicen till invånarna försämras (bilaga 2). Det finns även en handlingsplan med åtgärder för att få driftkostnaderna i balans med budgeten till årets slut (bilaga 3). I den slutgiltiga prognosen för driftskostnaderna ingår både effektiviseringsplanens och handlingsplanens åtgärder.

### Driftkostnader

För helåret har nämnden en driftbudget för den löpande verksamheten på netto 636,5 miljoner kronor. För perioden januari–augusti är det budgeterat ett belopp på 432,7 miljoner kronor.

Under årets åtta första månader var driftkostnaderna netto totalt 23,6 miljoner kronor högre än periodens budgeterade belopp (negativ avvikelse). Intäkterna var 13,7 miljoner kronor högre än budget (positiv avvikelse), medan bruttokostnaderna var 37,4 miljoner kronor högre (negativ avvikelse).

Väsentliga avvikelser under perioden:

- Lönekostnader Hemtjänst, Särskilt boende -23 mnkr
- Löneökning 2,5 till 4,1 % för samtliga verksamheter -3,5 mnkr
- Ökade livsmedel och transportkostnader -0,84 mnkr
- Tomhyror Milan -0,93 mnkr

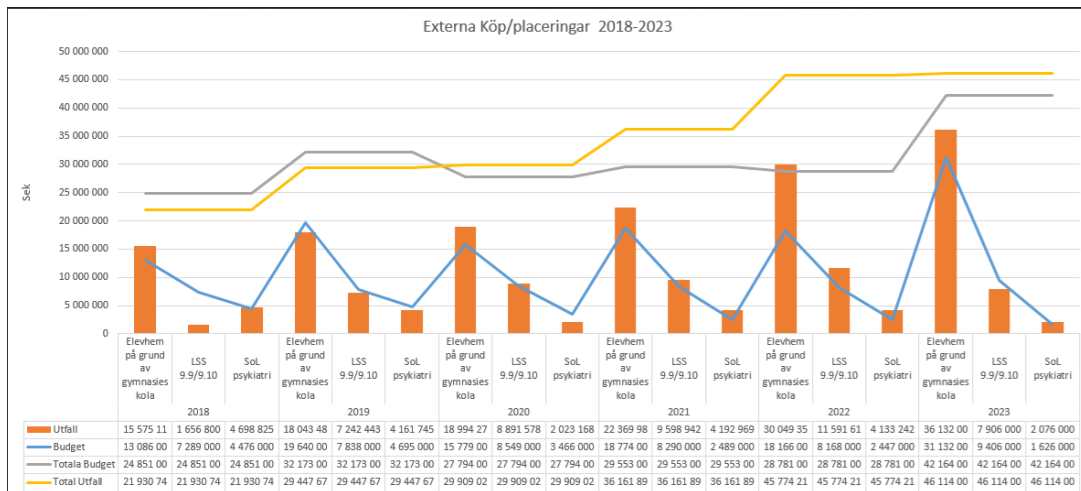
Utan ytterligare åtgärder väntas det till årets slut kvarstå en negativ budgetavvikelse på 55 miljoner kronor exklusive handlingsplan och effektiviseringsplan.

Den slutgiltiga prognosen för helåret – som beaktar både effektiviseringsplanens och handlingsplanens åtgärder – är att driftbudgeten kommer att överskridas med 35 miljoner kronor.

Väsentliga avvikelser i år enligt prognosen exklusive handlingsplan:

- Löneökningen från 2,5 % till 4,1 % vilket ger en negativ avvikelse på 8,4 mnkr.
- Bostadshyresökning på 4,4 % under 2023, ger en negativ avvikelse på 0,6 mnkr.
- Externa köp kommer att öka från 21 placeringar till 28 placeringar och externa placeringar 1 till 3 under hösten, 6 stycken ny och 3 förlängningar. Detta ger en negativ avvikelse på 6,1 mnkr. Inför 2023 budgeterades Externa köp och placeringar in i befintlig budgetram, detta på bekostnad av övriga kärnverksamheters budget. Skälet till detta var att lägga fokus på att kontrollera kostnaderna kontinuerligt vilket inte gjorts tidigare år. Vård och omsorg har påbörjat ett samarbete med andra aktörer i

kommunen för att komma till rätta med ökningen vi ser gällande externa köp.



Gällande Externa Köp, dvs plats på elevhem, så är det en lagstadgad insats som vi är skyldiga att verkställa

- Andra väsentliga avvikelser för helåret är lönekostnader för Hemtjänsten, Bemanningen och Särskilt boende, -19 mnkr samt livsmedel och transportkostnader för kostenheten, -1,26 mnkr. Ett utvecklingsarbete pågår i Hemtjänsten där budgetprocess samt kringtid är övergripande områden där vi ser stora effektiviseringsmöjligheter då nuvarande hantering ej är tillförlitlig. Inom hemtjänst och särskilt boende har antalet brukare med multidiagnoser ökat. Dessa brukare har betydande omvårdnadsbehov som kräver mycket tillsyn och dubbelbemanning, samt insatser från den kommunala hälso- och sjukvården.

### Investeringar

För helåret har nämnden ett investeringsanslag på 6,7 miljoner kronor.

Under perioden januari–april har 1,16 miljoner kronor av anslaget upparbetats och bokförts.

Prognosen för helåret är att 5,9 miljoner kronor av anslaget (88 procent) kommer upparbetas och bokföras.

Väsentliga avvikelser under perioden:

- Pågående upphandlingar som drar ut i tid.

Väsentliga avvikelser i år enligt prognosen:

- Gruppbostad flyttad till 2024.
- Ljunghällsvägen flyttad till 2024

### Ekonomiska konsekvenser

Utifrån aktiviteter rörande sjukfrånvaro, övertid och hemtjänsten så påvisar inte utfallet önskad effekt. Effektivisering och produktivitet kräver ytterligare

åtgärder inom flertalet verksamheter. Dessa åtgärder omfattar hälsosamma scheman, närvarande ledarskap och samplanering mellan verksamheter för att underlätta fördelningen av resurspass.

Ytterliga åtgärder för att nå personalbudget i balans kräver en personalbesparing motsvarande 15 %. Detta skulle innebära nedskärningar av antalet årsarbetare inom förvaltningens olika verksamhetsområden, vilket inte är möjligt med hänseende till rättssäkerhet, patientsäkerhet samt ur kvalitets- och arbetsmiljöperspektiv.

Carina Gullemo  
Förvaltningschef

#### **Bilagor**

1. Vård-och omsorgsnämndens driftkostnader och investeringar, tredje uppföljningstillfället år 2023, daterad den 11 september 2023
2. Vård-och omsorgsnämndens effektiviseringsplan för att minska driftkostnaderna, tredje uppföljningstillfället år 2023, daterad den 12 september 2023
3. Vård-och omsorgsnämndens handlingsplan för att få driftkostnaderna i balans 2023, tredje uppföljningstillfället år 2023, daterad den 12 september 2023

#### **Beslut skickas till**

Kommunstyrelsen för kännedom  
KSF:s koncernstrateg för sammanställning  
Verksamhetsområde ekonomi för sammanställning  
Akten

Vård- och omsorgsförvaltningen

## Vård- och omsorgsnämndens driftkostnader och investeringar, tredje uppföljningstillfället år 2023

Intäkter och kostnader, miljoner kronor, tredje uppföljningstillfället år 2023

	Januari-augusti 2023			Helår 2023		
	Budget	Utfall	Avvikelse	Budget	Prognos	Avvikelse
Intäkter	52,7	66,4	<b>13,8</b>	79,2	93,9	<b>14,7</b>
Kostnader	-485,3	-522,6	<b>-37,3</b>	-715,7	-765,4	<b>-49,7</b>
Nettokostn	-432,7	-456,2	<b>-23,6</b>	-636,5	-671,5	<b>-35,0</b>

Investeringar, miljoner kronor, tredje uppföljningstillfället år 2023

Investeringar, tkr							
	Januari-augusti 2023				Helår 2023		
	Årsbudget	Extra beviljat + överfört under året	Totalt anslag för året	Utfall för perioden	Periodens avvikelse mot totalt anslag för året	Prognos	Prognosens avvikelse mot totalt anslag för året
	3 300	3 400	6 700	1 159	<b>-5 541</b>	5 900	<b>-800</b>

Carina Gullemo  
Förvaltningschef

## Vård- och omsorgsnämndens effektiviseringsplan för att minska driftkostnaderna, tredje uppföljningstillfället år 2023

Åtgärd				Planerad ekonomisk effekt (miljoner kr, två decimaler)				Ekonomisk effekt enligt uppföljning (miljoner kr, två decimaler)				
Löp. nr	Verksamhet som berörs	Beskrivning	Startdatum	2023	2024	2025	2023-2025	Utfall jan-aug 2023	Prognos 2023	Prognos 2024	Prognos 2025	Prognos 2023-2025
1.1	Alla	Minska sjukfrånvaro -Hälsosamtal		8,00	5,20	5,20	18,40	2,58	4,00	5,20	5,20	14,40
1.2	Alla	Minska övertiden		3,79	4,24	4,24	12,27	0,00	0,00	4,24	4,24	8,48
1.3							0,00					0,00
1.4							0,00					0,00
<b>Total effekt: Lägre personalkostnader genom minskad sjukfrånvaro</b>			-	<b>11,79</b>	<b>9,44</b>	<b>9,44</b>	<b>30,67</b>	<b>2,58</b>	<b>4,00</b>	<b>9,44</b>	<b>9,44</b>	<b>22,88</b>
2.1							0,00					0,00
2.2							0,00					0,00
2.3							0,00					0,00
2.4							0,00					0,00
<b>Total effekt: Lägre lokalkostnader genom lokaloptimering</b>			-	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
3.1							0,00					0,00
3.2							0,00					0,00
3.3							0,00					0,00
3.4							0,00					0,00
<b>Total effekt: Lägre inköpskostnader genom inköpsstyrning</b>			-	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
4.1	Externa placeringar	Standardiserad biståndsbedömning- Externa köp/hemmaplanslösningar		2,00	2,50	2,50	7,00	0,00	0,00	2,50	2,50	5,00
4.2	Kosten	Kosten, minska vikariekostnader med ambullerande kockar		1,00	1,50	1,50	4,00	0,80	1,20	1,50	1,50	4,20
4.3	Hemtjänst	I samband med verkställande av tre kortidsplatser för att möta brukare som har hemtjänst enligt tidigare tjänsteskrivelse som öga vårdbehov inte			1,35	1,35	2,70			1,35	1,35	2,70
4.4							0,00					0,00
<b>Total effekt: Lägre kostnader genom ständiga förbättringar</b>			-	<b>3,00</b>	<b>5,35</b>	<b>5,35</b>	<b>13,70</b>	<b>0,80</b>	<b>1,20</b>	<b>5,35</b>	<b>5,35</b>	<b>11,90</b>
<b>TOTAL EFFEKT</b>				<b>14,8</b>	<b>14,8</b>	<b>14,8</b>	<b>44,4</b>	<b>3,4</b>	<b>5,2</b>	<b>14,8</b>	<b>14,8</b>	<b>34,8</b>
<b>KRAV ENLIGT FULLMÄKTIGES BESLUT</b>				<b>14,8</b>	<b>27,8</b>	<b>27,8</b>	<b>70,4</b>	<b>-</b>	<b>14,8</b>	<b>27,8</b>	<b>27,8</b>	<b>70,4</b>



## Vård- och omsorgsnämndens handlingsplan för att få driftkostnaderna i balans 2023, tredje uppföljningstillfället år 2023

Planerade åtgärder får ingå i slutlig helårsprognos först efter att de har godkänts av förvaltningschef

Åtgärd				Beslut om åtgärd		Är åtgärden planerad el påbörjad?	Driftsättning, datum	Åtgärdens ekonomiska effekt (miljoner kr, två decimaler)		Ingår åtgärdens ekonomiska effekt i slutlig helårsprognos för 2023?	
Löp. nr	Verksamhet som berörs	Beskrivning	Ev. mål	Förvaltning eller nämnd?	Datum			Utfall jan-aug 2023	Prognos helår 2023	Ja/ Nej	
1.1	Hemtjänst	Planeringsombud till planerare. Schemaprocessen.						14,16	nej	effekten är inte tillräckligt sannolik för att beaktas i prognosen	0,00
1.1	Hemtjänst	Bättre kontroll på lagda scheman, bättre användning av Uta-tid.						7,00	ja		7,00
1.2	Särskilt boende	Minska vikariekostnaderna via samplanering, använda UTA tid. Korrigera timmar i grafen (på några						6,30	nej	effekten är inte tillräckligt sannolik för att beaktas i prognosen	0,00
1.3	Särskilt boende	Minska vikariekostnaderna via samplanering, bättre kontroll på scheman						4,00	Ja	effekten ingår i prognosen	4,00
<b>Delsumma</b>								<b>0,00</b>	<b>31,46</b>		<b>11,00</b>

2.1	Hemtjänst	Kringtid						3,00	ja	effekten ingår i prognosen	3,00
2.2	LSS/social psyk	Öka samplanering						0,50	Ja	effekten ingår i prognosen	0,50
2.3	LSS/social psyk	Justera timmar i grafen och produktionstimmar						0,50	ja	effekten ingår i prognosen	0,50
<b>Delsumma</b>								<b>0,00</b>	<b>4,00</b>		<b>4,00</b>

3.1	Externa köp	Elevhem , utveckla samarbetet med andra förvaltningar, Skolan (VBU) kan inte tillgodose behov.						5,00	nej		0,00
3.2											
3.3											
<b>Delsumma</b>								<b>0,00</b>	<b>5,00</b>		<b>0,00</b>

4.1											
4.2											
4.3											
<b>Delsumma</b>								<b>0,00</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>

TOTALT	0,00	40,46	15,00
--------	------	-------	-------

Vård- och omsorgsförvaltningen  
Susan Ludvigsson, 0240-86092  
susan.ludvigsson@ludvika.se

Vård- och omsorgsnämnden

## **Jämlik demensvård i ordinärt boende**

### **Förvaltningens förslag till beslut**

1. Vård- och omsorgsnämnden noterar informationen

### **Beskrivning av ärendet**

Verksamhetschef för hemtjänst, kommun rehab och stödpedagogerna informerar muntligt hur arbetet går med jämlik demensvård i ordinärt boende.

### **Ekonomiska konsekvenser**

Förvaltningens förslag till beslut medför inte några kostnader.

Carina Gullemo  
Förvaltningschef

Susan Ludvigsson  
HR-chef

**Beslut skickas till**  
Akten

Vård- och omsorgsförvaltningen

Vård- och omsorgsnämnden

## Vård- och omsorgsnämndens rapport angående kostnader för externa placeringar.

### Förvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden tar del av och godkänner förvaltningens rapport angående kostnader för externa placeringar.

### Beskrivning av ärendet

I rapporten framgår förvaltningens kostnader för externa placeringar.

Under år 2023 har antal externa placeringar i, bostad med särskild service för barn och ungdomar enligt LSS 9 § 8, ökat på grund av skolplaceringar via VBU. Övriga placeringar är i antal oförändrat och beror till största delen på att förvaltningen saknar kompetens för att möta brukares samsjuklighet eller funktionsvariation, ofta i kombination med ett problemskapande beteende.

### Ekonomiska konsekvenser

Kostnader för externa placeringar har ökat till följd av ett ökat antal skolplaceringar

Carina Gullemo  
Förvaltningschef

Elisabeth Karlsson  
Verksamhetschef

### Bilagor

1. Rapport med kostnader

**Beslut skickas till**  
Akt

# Kostnader externa placeringar – sommaren 2023

	<b>Kostnad/år</b>
Skolgång VBU	29 334 475
Skolgång SoU	3 953 315
Kompetensbrist LSS/Soc psyk + ÄO	15 930 670
Samverkan med IFO	240 000
<b>Summa:</b>	<b>49 458 460</b>

Vård- och omsorgsnämnden

## Avstämning sommaren 2023 vård och omsorg

### Förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden noterar rapporten.

### Bakgrund

Inför sommarsemestern så läggs det mycket tid och energi på att hitta vikarier samt att arbeta fram förslag som på olika sätt kan ersätta ordinarie personal under semesterperioden. Olika erbjudanden har införts utifrån beslut i personalutskottet. Dessa erbjudanden har varit att sälja semesterveckor samt höja timersättningen för pensionärer.

### Sammanfattning

Sommarsituationen har varierat mellan olika verksamheter. En del verksamheter upplever att de haft låg bemanning under perioder dels utifrån sjukfrånvaro men även utifrån att vikarier blivit avslutade på grund av olika anledningar.

Det har varit högt tryck på bemanningsenheten främst utifrån stora ärenden till hemtjänsten som krävde omfattande hjälp samt bodde i ytterområdena i kommunen.

Inom LSS och socialpsykiatri har sommaren överlag upplevts som bra inom de flesta verksamheter. Svårt med delegationer då flera av vikarierna inte klarade delegationsutbildningen.

Hälso- och sjukvården har haft högt tryck men hanterat det efter den planering som arbetats fram inför sommaren.

Biståndsenheten hade högt tryck framförallt första semesterperioden då Regionen tömde sina avdelningar.

Kosten har fungerat bra.

Svårast har det varit att rekrytera vikarier till ytterområdena inom hemtjänsten. Tillfälliga förflyttningar mellan personal från tätort till ytterområdena löste situationen tills det att vikarier rekryterats.

En del enhetschefer upplever att de haft en hög arbetsbelastning utifrån bemanningsfrågan under sommaren.

Det anställdes 4 st. EPA-ungdomar, 2 till Fredriksberg och två till Sunnansjö. Dessa EPA-ungdomar ersatte två vikarier utifrån de insatser som de kunde utföra, hjälp med stödstrumpor, leverera matkassar, sociala aktiviteter samt serviceinsatser. Det har fungerat mycket bra med EPA-ungdomarna under sommaren så detta är ett initiativ som förvaltningen vill utveckla vidare.

Gällande sommaravtalet så var det 5 undersköterskor som sålde semesterveckor. Som helhet har sommaren fungerat okej. Det har varit en sommar innehållande flera stora utmaningar och det är alltid svårt att ta höjd för vad som kan hända inom verksamheterna, framförallt under sommarperioden. Utifrån vår demografi och utmanande situation då det gäller bemanning så har samtliga medarbetare och chefer inom hela förvaltningen tagit ett stort ansvar med hänsyn till brukarna i Ludvika kommun.

Carina Gullemo  
Förvaltningschef

Vård- och omsorgsnämnden

## Kompetensförsörjningsstrategi med tillhörande kompetensförsörjningsplan

### Förvaltningens förslag till beslut

1. Vård- och omsorgsnämnden godkänner yttrandet daterat 29 augusti 2023, gällande remissen, kompetensförsörjningsstrategi med tillhörande kompetensförsörjningsplan.

2. Vård och omsorgsnämnden vill lämna följande synpunkter.

- 5.2.3 Rekryteringscenter.

Det står ”ska” ha ett gemensamt rekryteringscenter. Föreslår en annan skrivning då den frågan kanske behöver utredas mer eftersom den påverkar vård och omsorgsnämndens verksamhet i stor omfattning.

- 6. Uppföljning och indikationer.

Det finns inget beskrivet hur återrapport till nämnd skall ske.

Det bör finnas med i texten.

### Sammanfattning

På uppdrag av personalutskottet har HR-chef tagit fram en kompetensförsörjningsstrategi för Ludvika kommun. Framledes justerades uppdraget av personalutskottet till att även omfatta framtagandet av en plan för kompetensförsörjning. Såväl strategi och plan ska vara klar den 17 oktober 2023. Anledningen till uppdraget var att kommunens framtida personal- och kompetensförsörjningsbehov inte var tydliggjort samt att det inte fanns någon övergripande bild av det framtida personal- och kompetensförsörjningsbehovet. Dessutom saknades det strategier för hur det framtida behovet skulle hanteras.

### Kompetensförsörjningsstrategin

I strategin målas en framtidsbild upp hur Ludvika kommun är som arbetsgivare inom några år samt presenterar tre huvudstrategier för hur Ludvika kommun ska nå framtidsbilden. De tre huvudstrategierna utgår från kommunen som en attraktiv arbetsgivare, att vi jobbar smartare inom kommunen samt att vi ger förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Under respektive strategi finns några utpekade områden som kommunen ska arbeta med, bland annat ska



kommunen arbeta med arbetsgivarvarumärket, erbjuda flexibla lösningar som gör att fler vill arbeta längre och aktivt arbeta för en friskare arbetsplats.

### **Implementering av strategin**

Respektive förvaltningschef ansvarar för att nämnder med personalansvar efterlever strategin och för att, tillsammans med HR-specialist, ta fram förvaltningsspecifik handlingsplan med aktiviteter för hur förvaltningen bidrar till den övergripande strategin och möter egna förvaltningsspecifika kompetensförsörjningsutmaningar.

### **Förvaltningsspecifik handlingsplan**

Inom vård och omsorgsförvaltningen pågår ett arbete med att ta fram en förvaltningsspecifik handlingsplan som omfattar strategisk personal och kompetensförsörjning. Detta arbete rymmer under den övergripande kompetensförsörjningsstrategin med tillhörande kompetensförsörjningsplan.

### **Allmänna synpunkter**

Utifrån fortsatt arbete med att få ner sjuktalet vill HR arbeta enligt ett riskorienterat arbetssätt. Detta arbetssätt har till följd att en extra resurs behöver tillsättas vilket innebär att en förstärkning motsvarande 650 tkr/ år. Önskvärt att få mer information huruvida denna tjänst ska underlätta arbetet inom kommunens olika verksamheter.

För övrigt har vård och omsorgsförvaltningen inga synpunkter att tillägga rörande den framtagna kompetensförsörjningsstrategin samt plan för kompetensförsörjning för arbetsgivaren Ludvika kommun.

### **Bilagor**

1. Kompetensförsörjningsstrategi för arbetsgivaren Ludvika kommun
2. Kompetensförsörjningsplan för arbetsgivaren Ludvika kommun
3. Remiss av kompetensförsörjningsstrategi och information om tillhörande plan.

Carina Gullemo  
Förvaltningschef



2023-09-11

Vård- och omsorgsnämndens arbetsutskott

§ 53

Dnr 2023/151

## Kompetensförsörjningsstrategi med tillhörande kompetensförsörjningsplan

### Arbetsutskottets förslag till beslut

1. Vård- och omsorgsnämnden godkänner yttrandet daterat 29 augusti 2023, gällande remissen, kompetensförsörjningsstrategi med tillhörande kompetensförsörjningsplan.

2. Vård och omsorgsnämnden vill lämna följande synpunkter.

- 5.2.3 Rekryteringscenter.

Det står ”ska” ha ett gemensamt rekryteringscenter. Föreslår en annan skrivning då den frågan kanske behöver utredas mer eftersom den påverkar vård och omsorgsnämndens verksamhet i stor omfattning.

- 6. Uppföljning och indikationer.

Det finns inget beskrivet hur återrapport till nämnd skall ske.

Det bör finnas med i texten.

### Beslut

Att tjänsteskrivelsen kompletteras till nämnd med en beskrivning om förslag till strategi överensstämmer med det pågående arbetet inom förvaltningen med ”Strategiskt personal och kompetensförsörjningsplan” (VON 2021/130-73.

### Beskrivning av ärendet

På uppdrag av personalutskottet har HR-chef tagit fram en kompetensförsörjningsstrategi för Ludvika kommun. Framledes justerades uppdraget av personalutskottet till att även omfatta framtagandet av en plan för kompetensförsörjning. Såväl strategi och plan ska vara klar den 17 oktober 2023. Anledningen till uppdraget var att kommunens framtida personal- och kompetensförsörjningsbehov inte var tydliggjort samt att det inte fanns någon övergripande bild av det framtida personal- och kompetensförsörjningsbehovet. Dessutom saknades det strategier för hur det framtida behovet skulle hanteras.

### Kompetensförsörjningsstrategin

I strategin målas en framtidsbild upp hur Ludvika kommun är som arbetsgivare inom några år samt presenterar tre huvudstrategier för hur Ludvika kommun ska nå framtidsbilden. De tre huvudstrategierna utgår från kommunen som en attraktiv arbetsgivare, att vi jobbar smartare inom kommunen samt att vi ger

förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Under respektive strategi finns några utpekade områden som kommunen ska arbeta med, bland annat ska kommunen arbeta med arbetsgivarvarumärket, erbjuda flexibla lösningar som gör att fler vill arbeta längre och aktivt arbeta för en friskare arbetsplats.

### Implementering av strategin

Respektive förvaltningschef ansvarar för att nämnder med personalansvar efterlever strategin och för att, tillsammans med HR-specialist, ta fram förvaltningsspecifik handlingsplan med aktiviteter för hur förvaltningen bidrar till den övergripande strategin och möter egna förvaltningsspecifika kompetensförsörjningsutmaningar.

### Allmänna synpunkter

Utifrån fortsatt arbete med att få ner sjuktalen vill HR arbeta enligt ett riskorienterat arbetssätt. Detta arbetssätt har till följd att en extra resurs behöver tillsättas vilket innebär att en förstärkning motsvarande 650 tkr/ år. Önskvärt att få mer information huruvida denna tjänst ska underlätta arbetet inom kommunens olika verksamheter.

För övrigt har vård och omsorgsförvaltningen inga synpunkter att tillägga rörande den framtagna kompetensförsörjningsstrategin samt plan för kompetensförsörjning för arbetsgivaren Ludvika kommun.

### Beslutsunderlag

1. Yttrande daterat den 29 augusti 2023.
2. Kompetensförsörjningsstrategi för arbetsgivaren Ludvika kommun
3. Kompetensförsörjningsplan för arbetsgivaren Ludvika kommun
4. Remiss av kompetensförsörjningsstrategi och information om tillhörande plan.

### Behandling

Åsa Bergkvist (S) yrkar på:

1. Att tjänsteskrivelsen kompletteras till nämnd med en beskrivning om förslag till strategi överensstämmer med det pågående arbetet inom förvaltningen med ”Strategiskt personal och kompetensförsörjningsplan” (VON 2021/130-73)
2. Att vård och omsorgsnämnden vill lämna följande synpunkter.
  - 5.2.3 Rekryteringscenter.

Det står ”ska” ha ett gemensamt rekryteringscenter. Föreslår en annan skrivning då den frågan kanske behöver utredas mer eftersom den påverkar vård och omsorgsnämndens verksamhet i stor omfattning.

- 6. Uppföljning och indikationer.

Det finns inget beskrivet hur återrapport till nämnd skall ske.

Det bör finnas med i texten.

3. Vård- och omsorgsnämnden godkänner yttrandet daterat 29 augusti 2023, gällande remissen kompetensförsörjningsstrategi med tillhörande kompetensförsörjningsplan.

Ordförande ställer förvaltningens förslag mot Åsa Bergkvists yrkande och finner att arbetsutskottet beslutar enligt Åsa Bergkvists förslag.

---

**Beslut skickas till**

Kommunstyrelsen – Personalutskottet

Akt

2023-05-30

Kommunstyrelsens personalutskott

§ 32

Dnr 2023/168

## Antagande av kompetensförsörjningsstrategi och information om kompetensförsörjningsplan

### Beslut

1. Personalutskottet beslutar att sända förslag till kompetensförsörjningsstrategi på remiss till samtliga nämnder med personalansvar. Remisstid till 31 augusti 2023.
2. Personalutskottet noterar informationen beträffande tillhörande övergripande kompetensförsörjningsplan.

### Beskrivning av ärendet

### Beslutsunderlag

Bilaga 1 – Förslag till kompetensförsörjningsstrategi daterad 17 maj 2023.

Bilaga 2 – Förslag till kompetensförsörjningsplan daterad 17 maj 2023.

Bilaga 3 – Nulägesanalys daterad 17 april 2023.

Bilaga 4 – Kartläggning daterad 2 maj 2023.

---

### Beslut skickas till

Samtliga nämnder med personalansvar för remiss  
Myndighetsnämnden miljö och bygg för kännedom  
Akten

## Remiss av kompetensförsörjningsstrategi och information om tillhörande plan

### Förvaltningens förslag till beslut

1. Personalutskottet beslutar att sända förslag till kompetensförsörjningsstrategi på remiss till samtliga nämnder med personalansvar. Remisstid till 31 augusti 2023.
2. Personalutskottet noterar informationen beträffande tillhörande övergripande kompetensförsörjningsplan.

### Beskrivning av ärendet

I september 2022 uppdrog personalutskottet till HR-chefen att ta fram en kompetensförsörjningsstrategi för Ludvika kommun. I mars 2023 justerades uppdraget av personalutskottet till att det även skulle tas fram en plan för kompetensförsörjning. Såväl strategi som plan ska vara klar den 17 oktober 2023.

Anledningen till uppdraget var att kommunens framtida personal- och kompetensförsörjningsbehov inte var tydliggjort, och det fanns inte någon övergripande bild av det framtida personal- och kompetensförsörjningsbehovet. Dessutom saknades det strategier för hur det framtida behovet skulle hanteras.

Att få detta på plats var av största vikt då det ständigt rapporteras om att välfärden står inför stora utmaningar att hitta kompetens och rätt kompetens och att bristen på arbetskraft redan nu är mycket omfattande. Det framtida behovet av arbetskraft förväntas bli större än vad det kommer att finnas personer att rekrytera, om inga förändringar görs i arbetsätt och bemanning.

För att få en uppfattning om nuläget började verksamhetsområde HR med att göra en kartläggning av kompetensförsörjningsområdet samt att sammanställa en nulägesrapport. Detta gav oss en god grund inför arbetet med själva kompetensförsörjningsstrategin. Det strategiska dokumentet innehåller även framtidsbilder som tydligt hänger samman med framtagna strategier och aktiviteterna i handlingsplanen. Aktiviteterna i handlingsplanen är på en övergripande nivå och framöver ska den övergripande handlingsplanen kompletteras med förvaltningsspecifika aktiviteter (handlingsplaner). Verksamhetsområde HR har även tagit fram ett antal indikatorer som

verksamhetsområdet ska följa upp och rapportera regelbundet. Första uppföljningen sker efter december 2023 men förväntningarna ligger först efter år 2024 då aktivitetsplanerna börjat ge resultat.

Under arbetets gång har vi däremot kunnat konstatera att det saknas systemstöd för att kunna göra bättre och mer tillförlitliga prognoser av personal- och rekryteringsbehov. HR undersöker vad som finns att tillgå hos nuvarande leverantörer och till vilken kostnad.

### **Kort om kompetensförsörjningsstrategin**

Förslaget till kompetensförsörjningsstrategi sträcker sig fram till 2031. Perioden är vald utifrån att det är den tidsperiod Sveriges kommuner och regioner (SKR) utgår ifrån i sin personalprognos.

I strategin målas en framtidsbild upp av hur Ludvika kommun är som arbetsgivare inom några år samt presenteras tre huvudstrategier för hur kommunen ska nå framtidsbilden. De tre huvudstrategierna utgår från kommunen som en attraktiv arbetsgivare, att vi jobbar smartare inom kommunen och att vi ger förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Under respektive strategi finns några utpekade områden som kommunen ska arbeta med, bland annat ska kommunen arbeta med arbetsgivarvarumärket, erbjuda flexibla lösningar som gör att fler vill arbeta längre och aktivt arbeta för en friskare arbetsplats. Kommunen ska satsa på kompetensutveckling, se positivt på intern rörlighet och aktivt arbete med talanger.

I slutet på strategin presenteras de indikatorer som verksamhetsområde HR kommer att följa upp årligen, för att se om kommunen är på väg att nå framtidsbilden.

### **Implementering av strategin**

HR-chef är ansvarig för implementering och uppföljning av strategin och den övergripande handlingsplanen. Respektive förvaltningschef ansvarar för att nämnder med personalansvar efterlever strategin och för att, tillsammans med HR-specialist, ta fram en förvaltningsspecifik handlingsplan med aktiviteter för hur förvaltningen bidrar till den övergripande strategin och möter egna förvaltningsspecifika kompetensförsörjningsutmaningar.

Samtliga handlingsplaner föreslår verksamhetsområde att antas på tjänstemannanivå. Detta eftersom handlingsplaneringa inte reglerar några vadfrågor, utan enbart lyfter fram aktiviteter för hur framtidsbilden i strategin ska nås och hur kommunen arbetar med de tre strategierna.

### **Tjänstemannaförankring**

Verksamhetsområde HR har arbetat fram förslaget till kompetensförsörjningsstrategi, men har haft dialog med bland annat biträdande kommundirektör och områdeschef kansli- och kommunikation.

Verksamhetsområde HR har även skickat kompetensförsörjningsstrategin till samtliga förvaltningschefer och gett dem möjlighet att komma med synpunkter. Därtill har kompetensförsörjningsstrategin lyfts på veckomöte med



kommunalråd. Synpunkter har inkommit på veckomötet, från social- och utbildningsförvaltningen och kommunstyrelsens förvaltning.

Synpunkterna berörde bland annat tidsperioden för strategin, att lyfta fram kommunens så kallade guldläge, verka för utökat samarbete med högskolor och Samarkand högskolecentrum, utöka antalet indikatorer, utbildning delvis på arbetstid samt ett förtydligande av arbetssätt för framtagandet av de förvaltningsspecifika aktivitetsplanerna. Vissa förändringar har därför gjorts.

Bland annat så specificerar vi inte längre mellan vilka årtal strategin ska gälla utan den kommer att uppdateras vart fjärde år enligt kommunens riktlinjer för styrdokument. Dessutom pågår redan arbete ute bland förvaltningarna beträffande kompetensförsörjning där vissa delar kan följas upp redan till kommande årsskifte. Samma gäller framtidsbilderna som inte längre är tidsatta. Ett tillägg har gjorts under punkt 3 beträffande guldlägets möjligheter och utmaningar. Att verka för ett utökat samarbete med högskolor har skrivits in under punkt 5.2.2. Att se över möjligheten att låta fler studera delvis på arbetstid har lagts till under punkt 5.1.3 samt utfallet för denna typ av studier 2022 har lagts till i nulägesanalysen. Ett förtydligande har gjorts beträffande förvaltningarnas arbetssätt med de båda handlingsplanerna. En aktivitet har lagts till i den övergripande planen för att undersöka hur samarbetet skulle kunna fördjupas med Samarkand högskolecentrum. Det som inte har gjorts är att utöka antalet indikatorer eftersom de befintliga, efter några mindre justeringar, täcker upp tillräckligt bra.

### **Kompetensförsörjningsstrategin på remiss**

Kompetensförsörjningsstrategin är en övergripande strategi som alla nämnder ska följa. Strategin ska därför skickas på remiss till samtliga nämnder som har personalansvar. Remisstiden är tre månader och upphör den 31 augusti 2023.

### **Ekonomiska konsekvenser**

Som ett led i att få ner sjukfrånvaron vill vi jobba enligt riskorienterat arbetssätt. Det kommer att innebära att vi behöver en extra resurs för att jobba med analysdelen på alla nivåer, kostnaden beräknas till 650 tkr/år.

För att kunna göra bättre och mer tillförlitliga prognoser så behöver ett systemstöd inhandlas, kostnaden beräknas till cirka 60 tkr/år.

I strategin lyfts även ett rekryteringscenter som en led i att framöver jobba brett och strategiskt med rekrytering. Kostnaden för detta är i nuläge svårt att beräkna, men bör framkomma vid en vidare utredning inför ett eventuellt beslut om att införa ett rekryteringscenter. Ett center ska dock också frigöra tid för chefer, som istället kan lägga mera tid på arbetsmiljöarbete och ledarskapsfrågor, något verksamhetsområde HR tror kan bidra till en friskare arbetsplats.

Arbetet med strategin kan även innebära andra kostnader, så som ökade kostnader för synlighet i sociala medier, mässor eller liknande. Dessa är dock svåra att uppskatta i dagsläge.

Maria Skoglund  
Kommundirektör

Erik Hårdén  
TF HR-chef och förhandlingschef

**Bilagor**

Bilaga 1 – Förslag till kompetensförsörjningsstrategi daterad 17 maj 2023.

Bilaga 2 – Förslag till kompetensförsörjningsplan daterad 17 maj 2023.

Bilaga 3 – Nulägesanalys daterad 17 april 2023.

Bilaga 4 – Kartläggning daterad 2 maj 2023.

**Beslut inklusive bilagor skickas till**

Samtliga nämnder med personalansvar för remiss  
Myndighetsnämnden miljö och bygg för kännedom  
Akten

# Kompetensförsörjningsstrategi för arbetsgivaren Ludvika kommun

Dokumentnamn Kompetensförsörjningsstrategi för arbetsgivaren Ludvika kommun		Dokumenttyp Strategi	Omfattning Samtliga nämnder med personalansvar
Dokumentägare Kommundirektör	Dokumentansvarig HR-chef	Publicering Kommunala författningssamlingen	
Författningsstöd [Skriv text här]			
Beslutad [Skriv datum här]	Bör revideras senast 2027	Beslutsinstans Kommunstyrelsen	Diarienummer KS 2023/168-02
Beslutade revideringar [Skriv datum och §]	Vad revideringen avsett [Skriv text här]	Diarienummer vid revideringen [Skriv text här]	

## Styrdokumentstyper i Ludvika kommun

Utöver styrdokumentstyperna nedan finns det i Ludvika kommun lagbundna styrdokument som inte följer denna terminologi. Namn och beslutsinstans för de styrdokument som styrs istället av gällande lagstiftning.

Dokumenttyp	Definition	Beslutas av	Giltighet	Uppföljning
Policy	Anger kommunens förhållningssätt till något. Långsiktig och övergripande.	Kommunfullmäktige	Tillsvidare	Minst en gång per mandatperiod
Strategi	Hjälper att göra vägval och prioriteringar. Kan innehålla mål och uppdrag.	Kommunstyrelsen eller respektive nämnd	Tillsvidare	Minst en gång per mandatperiod
Riktlinjer	Innehåller konkreta beskrivningar av vad som ska göras och hur det ska göras.	Kommunstyrelsen eller respektive nämnd	Tillsvidare eller beslutad period	Minst en gång per mandatperiod eller då riktlinjen upphör att gälla
Regler	Ska vara konkreta och sätta tydliga gränser.	Fullmäktige, kommunstyrelsen eller respektive nämnd	Tillsvidare eller beslutad period.	Minst en gång per mandatperiod eller då reglerna upphör att gälla

## 1 Inledning

Våra medarbetare är vår viktigaste resurs och kompetensförsörjning är en utmaning för Ludvika i likhet med landets övriga kommuner. Omvärldsanalyser och erfarenheter visar att konkurrensen om arbetskraft blir allt tuffare samtidigt som vi har ett stort rekryteringsbehov. Lösningarna på välfärdens kompetensutmaning är således inte så enkla som att enbart rekrytera fler. Ludvika kommun behöver istället förändra arbetssätt och ta tillvara och utveckla de befintliga medarbetarna för att minska behoven av fler anställda. En välfungerande kompetensförsörjning kommer att ha stor betydelse för Ludvika kommuns framtid.

## 2 Syfte och mål

Syftet med kompetensförsörjningsarbetet är att se till att Ludvika kommun har strategier och en plan för att säkerställa en god kompetensförsörjning på både kort och lång sikt. Det främsta målet är att kunna bemanna de tjänster vi behöver för att välfärden ska kunna upprätthållas.

## 3 Bakgrund och framtida behov

Idag arbetar cirka 1,2 miljoner människor i välfärden. Enligt en rapport från Sveriges kommuner och regioner (SKR) från 2022 gällande hela landet framgår att fram till 2031 ökar personer i arbetsför ålder med endast fyra procent vilket motsvarar 253 000 personer. Fram till 2031 kommer personer som är 80 år eller äldre att öka med nästan 264 000 personer. Det innebär att gruppen ökar med nästan 50 procent. Den demografiska utmaningen varierar över landet. I vissa kommuner minskar personer i arbetsför ålder samtidigt som äldre ökar kraftigt, hit hör Ludvika kommun. Behovet av arbetskraft inom välfärden är stort, kommuner och regioner behöver anställa 410 000 personer fram till 2031 på grund av befolkningsutveckling och pensionsavgångar. Rekryteringsbehovet skulle sannolikt kunna minska med hjälp av ny teknik, gradvis framflyttad pensionsålder samt om fler går upp i arbetstid.

Av de 2 300 månadsavlönade i Ludvika kommun är 93 procent sysselsatta heltid och 7 procent är deltidssysselsatta. Deltidssysselsättning är tre gånger vanligare bland de tillsvidareanställda än bland visstidsanställda. Ludvika kommun har som norm att erbjuda heltid men erbjuder även möjlighet till önskad sysselsättningsgrad samt modellen 80-90-100.

Pensionsavgångarna i Ludvika kommun förväntas uppgå till totalt cirka 400 fram till 2029. Prognosen bygger på personalregistret och att medarbetarna arbetar fram till 65 års ålder men verkligheten ser ofta annorlunda ut. Under 2022 gick 58 personer i pension; 11 av dem var 65 år, 14 var äldre än 65 år och 34 personer var yngre än 65 år. Som exempel kan nämnas att under 2022 gick 17 av 20 undersköterskor och vårdbiträden i pension före 65 års ålder. År 2022 uppgick snittåldern för pension för Ludvika kommuns medarbetare till 64,3 år. Lägst var den inom vård- och omsorgsförvaltningen med 63,8 år. Ludvika kommun kan

sannolikt förvänta sig ett högre antal pensionsavgångar än 400 om inte trenden med tidigare pension vänds.

När det kommer till rekrytering har vi redan idag svårt att rekrytera till vissa yrken såsom legitimerade lärare och förskollärare, sjuksköterskor, socionomer och IT-tekniker. På grund av utebliven rekrytering tvingas kommunen istället att anlita konsulter, beordra övertid eller som inom skola och förskola bemanna med olegitimerad personal. Därtill har kommunen, till följd av konkurrens om arbetskraft, tappat externt flera medarbetare inom yrkesgrupperna undersköterskor, barnskötare och kockar. Arbetsgivaren behöver fundera på hur och om vi kan locka tillbaka dessa medarbetare.

Under 2022 slutade 162 medarbetare på egen begäran, det är drygt 50 personer fler än 2021. Vår personalomsättning för externa avgångar sett till samtliga medarbetare låg på cirka 12 procent under 2022. Rikssnittet ligger på 11 procent. Jämfört med andra jämförbara kommuner har Ludvika bland de högre talen för extern rörlighet. Personalomsättningen för chefer låg på 15 procent under 2022 och det är ungefär samma siffra som före pandemin. Det finns ingen jämförelse på riksnivå för detta mått.

Den totala sjukfrånvaron under 2022 gjorde att vi gick miste om cirka 190 årsarbeten varav cirka 110 årsarbeten inom skola och omsorg. Det finns inga säkra siffror att tillgå beträffande hur många vikarier som anlitas med anledning av just sjukfrånvaro men klart är att om vi lyckas få ner sjukfrånvaron så kommer behovet av vikarier att minska markant. Under 2022 anlidades timvikarier till ett värde av cirka 200 årsarbetare. Timvikarierna kan utgöra en bra bas för rekrytering av tillsvidareanställda.

Under 2022 rekryterades personer till drygt 1 100 tjänster. 248 tjänster avsåg tillsvidareanställningar och resterande vikariat- eller visstidsanställningar. År 2021 visade liknande siffror och fördelning enligt vårt rekryteringssystem ReachMee. När vi summerar framtida rekryteringsbehov av tillsvidareanställda uppskattar HR att nyrekrytering behöver göras med cirka 200 medarbetare årligen, varav cirka 50 med anledning av pension och cirka 150 på grund av extern rörlighet. Vi bör även kunna reducera rekryteringsbehovet med ett mindre antal tjänster inom administration med anledning av digitalisering och samarbeten. Befolkningen i arbetsför ålder förväntas minska i Ludvika kommun enligt statistikmyndigheten SCB:s prognoser. I dagsläget har kommunens största privata arbetsgivare signalerat att de växer och behöver nyanställa uppemot 2000 anställda de närmsta två åren varav en stor del i Ludvika. Detta kan innebära både möjligheter och utmaningar för Ludvika kommun som arbetsgivare. Möjligheter i form av ökad inflyttning till kommunen och potentiella medflyttare som kan utgöra framtida arbetskraft. Utmaningar i form av ökad konkurrens om arbetskraften och eventuella behov av utökad service i kommunen vilket innebär än större rekryteringsbehov. Även generellt ökar konkurrensen om den arbetskraft som finns. Det innebär att Ludvika kommun kommer att behöva lägga stort fokus vid rekrytering de kommande åren och vi ser ett behov av ett gemensamt rekryteringscenter.

## 4 Framtidsbild

Framtidsbilden beskriver hur arbetsgivaren Ludvika kommun vill att kompetensförsörjningsläget ska utvecklas de kommande åren.

### 4.1 En arbetsgivare med attraktiva arbetsvillkor som gör det lättare att rekrytera ny personal. Befintliga medarbetare trivs och utvecklas, de jobbar gärna kvar.

Ludvika kommun har hittat nya sätt att nå ut till fler potentiella medarbetare. Rekryteringsprocessen är rättvis och effektiv. Felrekryteringarna minskar. Vi erbjuder de bästa av arbetsvillkor i kombination med en konkurrenskraftig lön. Vi ser över våra förmåner regelbundet och ser att dessa står sig väl i jämförelse med andra kommuner.

Medarbetare som rekryteras är kompetenta och har en attityd och arbetsvilja som överensstämmer med vår värdegrund. Förväntningarna är samma som på våra befintliga medarbetare. Antalet medarbetare som slutar på egen begäran har stagnerat och har istället blivit färre med åren. Medarbetare som närmar sig pensionsåldern orkar och vill jobba några år extra. Chefer i kommunen har en rimlig arbetsbörda och känner sig uppskattade av både sina medarbetare och sina chefer. Medarbetarna upplever att de har en bra balans mellan arbetsliv och privatliv.

### 4.2 En arbetsplats där vi effektiviserat och uppmuntrat till samarbete över gränserna samt digitaliserat arbetsuppgifter där det är möjligt

Vi har sett över vår organisation och hittat tjänster som går att dela mellan enheter. Vi har också hittat verksamheter där vi samverkar över förvaltningsgränserna. På kommunnivå har vi ett nära samarbete med andra kommuner där vi diskuterar och finner tillfällen till samarbete och gemensamma lösningar för kompetensförsörjning. Vi har ett gemensamt rekryteringscenter i kommunen.

Digitaliseringsarbetet har gått framåt och gett oss ett flertal effektiva digitala lösningar som gynnar både arbetsgivare, medarbetare, brukare och medborgare.

### 4.3 En friskare arbetsplats

Den totala sjukfrånvaron har minskat till acceptabel nivå och framförallt den frånvaro som beror på arbetsmiljön ska ha minimerats genom framtagna aktiviteter och en pågående samverkan mellan arbetsgivare, chefer och medarbetare.

## 5 Ludvika kommuns strategier

### 5.1 Attraktiv arbetsgivare

För att Ludvika kommun ska fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare och hitta rätt kompetens till sina lediga tjänster är det viktigt att kunna erbjuda attraktiva arbetsvillkor. Tillsvidareanställning och heltid ska eftersträvas. Förutom lönen ska vi även ha förmåner som upplevs värdefulla. Som arbetsgivare behöver vi fortsätta att erbjuda flexibla arbetsformer och samtidigt ha bevakning på nya

samhällstrender för att kunna hävda oss i konkurrensen. En attraktiv arbetsgivare stöder sina medarbetares och chefers utveckling. Dessutom är det av största vikt att Ludvika kommun sprider bilden av sig själv som en attraktiv arbetsgivare.

#### **5.1.1 Ett starkt arbetsgivarvarumärke och positiva ambassadörer**

Ludvika kommun arbetar för att skapa ett starkt arbetsgivarvarumärke – vi vill att alla våra medarbetare trivs och mår bra på arbetet och fungerar som ambassadörer för kommunen som arbetsgivare. Vi tror att medarbetare som trivs pratar gott om kommunen som arbetsgivare och därmed bidrar till att skapa ett starkt arbetsgivarvarumärke och gör det lättare för kommunen att rekrytera framöver.

Med ett aktivt arbete med varumärket och många ambassadörer förbättras även resultatet av kommunens medverkan vid annonsering, på mässor, webb och sociala medier. Fler vill jobba hos Ludvika kommun helt enkelt.

#### **5.1.2 Jobba bredare och mer strategiskt inför rekrytering**

Ludvika kommun har en kompetensbaserad rekryteringsprocess. Som arbetsgivare behöver vi dock hitta alternativa sätt att marknadsföra oss på och locka folk med. Ett sätt är att erbjuda en form av traineeprogram, för att locka nyutexaminerade eller utveckla befintliga medarbetares kompetens inför chefsroller. Ett annat sätt är att göra fler riktade kampanjer mot nya målgrupper, till exempel hemvändare eller medflyttare.

För att kunna jobba strategisk med kompetensförsörjning, och kunna bedöma och analysera det framtida rekryteringsbehovet, bör en prognos för personal- och rekryteringsbehov upprättas. Systemstöd för detta behöver införskaffas.

#### **5.1.3 Goda möjligheter till kompetens- och ledarskapsutveckling**

Ett stort rekryteringsbehov leder till högre konkurrens om befintliga chefer och medarbetare. Att kunna erbjuda kompetensutveckling utifrån medarbetares intresse och våra behov som arbetsgivare är givet. Vi bör även se över möjligheten att låta personal utbilda sig delvis på arbetstid. För att bibehålla personalen är det viktigt med kompetenta chefer. Kommunen bör erbjuda kurser i utvecklande ledarskap till chefer, vid sidan av internutbildningar.

Den interna rörligheten bör uppmuntras och ses som en del av kompetensutvecklingen. Genom intern rörlighet kan vi behålla kompetensen inom kommunen. Diskussioner om vilka medarbetare vi har som vill utvecklas, vilka talanger vi ser och hur de ska kunna stimuleras ska ges utrymme på ledningsgruppsnivå. Vi ska jobba strategiskt med att fånga upp utvecklingsönskemål som framkommer i medarbetarsamtalen.

Idag erbjuder Ludvika kommun aspirantprogrammet för ett antal medarbetare som arbetsgivaren ser som potentiella chefer. Ledarskapsprogrammet är bra, men det är viktigt att vi tar tillvara aspiranternas kunskaper och internt även har strategier för hur vi stöttar dem att gå vidare i karriären. Ett möjligt komplement kunde vara att erbjuda chefstraineeskap vid sidan av aspirantprogrammet.



## 5.2 Jobba smartare

Ludvika kommun som arbetsgivare bör satsa på att hitta nya lösningar till arbetssätt och samarbeten. Vi ska utnyttja tekniken rätt och digitalisera processer där det är möjligt. Vi är öppna till samarbete på alla nivåer, både internt mellan enheter och förvaltningar men även externt med andra kommuner. Genom att samarbeta och samverka och nyttja tekniska lösningar kan vi jobba effektivare i framtiden.

### 5.2.1 Använd kompetensen rätt

När vi utmanar normer och gamla arbetssätt kan den samlade kompetensen användas bättre. Ludvika kommun ska vara en modig arbetsgivare. Vi ska våga utmana våra medarbetare och oss själva genom att testa nya arbetssätt. Vi ska även aktivt arbeta för att nyttja kompetenserna rätt och i mån av möjlighet öppna upp för alternativa yrkeskategorier.

### 5.2.2 Sök nya samarbeten över organisatoriska och geografiska gränser

Redan idag samverkar kommunen kring en del tjänster med närliggande kommuner. Samverkan kring tjänster och arbetsuppgifter är ett område som kommunen behöver fortsätta att utveckla.

Ludvika kommun bör även verka för ett nära samarbete med högskolor i närområdet. Detta för att säkerställa att utbildningar i enskilda kurser, som leder till examen inom bristyrken, etableras i regionen.

Vi bör även söka mera samverkan i rekryteringssammanhang med andra aktörer, till exempel Samarkand och deras medflyttarservice och övriga dalakommuner. Fler aktörer erbjuder ökad synlighet och samverkan kanske även möjliggör synlighet på fler mässor eller andra rekryteringsforum jämfört med idag.

### 5.2.3 Rekryteringscenter

Ludvika kommun ska ha ett gemensamt rekryteringscenter, som har hand om såväl rekrytering av vikarier som tillsvidareanställd personal. Rekrytering är för många första linjens chefer tidskrävande, och genom att samverka och låta rekryteringscentret avlasta cheferna så mycket det går frigörs tid för cheferna att arbeta med arbetsmiljön och ledarskapet. Därtill säkerställer vi att rekryteringsprocessen efterlevs och vi kan få synergieffekter genom bland annat samannonsering.

### 5.2.4 Heltidsresan

Vi behöver fler som jobbar mer. Heltidsarbete ska ses som norm och innebär att vi strävar efter att samtliga anställningar ska vara heltidsanställningar och att fler ska välja att arbeta heltid fram till pensionen. Det behövs för att trygga kompetensförsörjningen i välfärdssektorn.

Trots heltid som norm ska kommunen som arbetsgivare vara öppen för flexibla och individuella lösningar för att bidra till ett hållbart arbetsliv.

## 5.3 Hållbart arbetsliv

Att kunna erbjuda ett hållbart arbetsliv till både befintliga och nya medarbetare kan vara den framgångsfaktor som väger tyngst när det kommer till att säkra kompetensförsörjningen framöver. Om arbetsmiljön inte bara är bra utan även

hälsofrämjande och bidrar till produktivitet gynnar det såväl enskilda individer, arbetsgivare som samhället i stort. De som trivs på jobbet kan förmodligen också tänka sig att jobba kvar ett par år extra när det är dags för pension. Det är även viktigt att så många som möjligt arbetar heltid vilket innebär att arbetet inte får vara för tungt, enformigt eller för stressigt. Arbetsgivaren uppmanas också att vara positiv till nya förslag som förbättrar arbetsvillkoren för medarbetarna utan större kostnad för arbetsgivaren. Vår värdegrund Lagandan ska hjälpa oss att stärka organisationskulturen samt verka för ett ledarskap som bygger på densamma.

### **5.3.1 En friskare arbetsplats**

Ludvika kommun vill vara en arbetsplats där medarbetare mår bra och trivs på jobbet. Vi strävar efter att öka frisknärvaron och sänka sjukfrånvaron. Vinsterna är många, dels för medarbetarna själva genom att de mår bra och kommer åter i jobb, dels för kommunen genom att vi behöver färre vikarier och därmed kan nyttja våra kompetenser bättre.

Redan idag har vi goda rutiner för hur vi bedriver ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete och vi har en tydlig rehabiliteringsprocess. Vi ska värna dem och säkerställa att tid finns att jobba utifrån dem för chefer. På strategisk nivå ska vi bli bättre på att fånga upp enheter som har en negativ sjukfrånvaroutveckling och erbjuda dem stöd.

Ett aktivt medarbetarskap är också en förutsättning för att vi ska kunna verka för en friskare arbetsplats. Alla medarbetare har ett ansvar att tidigt signalera en ohälsosam arbetssituation.

### **5.3.2 Förlänga arbetslivet**

Historiskt har medellivslängden i Sverige ökat. År 2022 låg den på 81 år för män och 84 år för kvinnor. Det finns en stor potential i att få fler att vilja jobba längre än till pensionsåldern.

Ludvika kommun bör medverka till att skapa förutsättningar för att medarbetare ska kunna och vilja arbeta längre. Vi ska inte vara främmande för att se flexibla och individuella lösningar, särskilt för äldre som vill arbeta i våra bristyrken.

### **5.3.3 Flexibla lösningar för att kunna kombinera arbetsliv och privatliv**

Det är viktigt att medarbetarna känner att de kan kombinera arbetsliv och privatliv på ett bra sätt. Därför bör arbetsgivaren ställa sig positiv till flexibla och individuella lösningar där medarbetaren bland annat kan få möjlighet att påverka sina arbetstider och att arbeta på distans, under förutsättning att arbetets art möjliggör det.

## **6 Uppföljning och indikatorer**

HR-chef ansvarar för implementering och uppföljning av kompetensförsörjningsstrategin och den övergripande handlingsplanen, se bilaga 2. I det ingår att regelbundet återrapportera till kommunledning samt årligen redovisa till personalutskottet och centrala samverkansgruppen hur strategin och de olika handlingsplanerna efterlevs.

Förvaltningschef ansvarar, tillsammans med den egna HR-specialisten, för att förvaltningen arbetar med strategin och den övergripande handlingsplanen. Därtill ska respektive förvaltning ta fram en förvaltningsspecifik handlingsplan som innehåller aktiviteter som stödjer strategin och bidrar till att kommunen når framtidsbilderna. Arbetet med förvaltningens handlingsplaner följs upp på förvaltningsledning.

För att se om kompetensförsörjningsstrategin efterlevs och Ludvika kommun är på väg åt rätt håll ska följande indikatorer följas regelbundet. Därtill ska handlingsplanerna efterlevas.

Indikator	Nuläge	Uppföljning	Källa
<b>Strategi: Attraktiv arbetsgivare</b>			
<b>Framtidsbild: En arbetsgivare med attraktiva arbetsvillkor som gör det lättare att rekrytera ny personal. Befintlig personal trivs och utvecklas, de jobbar gärna kvar.</b>			
Minska antalet medarbetare som slutar på egen begäran (inte pension)	Total 162 personer (2022)	Helår	Heroma
Minska den externa personalomsättningen	Chefer 15 % (2022) Samtliga 12 %	Helår	Heroma SCB
Få fler att vilja rekommendera Ludvika kommun som arbetsgivare	65,2 % (2022)	Helår	Avslutsenkäten/ kommande medarbetarundersökning
Öka andelen kvalificerade sökanden på våra tjänster	11 % (2022)	Helår	ReachMe
<b>Strategi: Jobba smartare</b>			
<b>Framtidsbild: En arbetsplats där vi effektiviserat och uppmuntrat till samarbete över gränserna samt digitaliserat arbetsuppgifter där det är möjligt.</b>			
Dela tjänster med andra kommuner	5 tjänster (2022) Dataskyddsombud Handikappkonsulent Landskapsarkitekt Budget o skuldrådgivare Arkivarie	Helår	Kommunledning
Genomförda digitaliseringsinitiativ	Nytt för i år (2023)	Helår	IT Förvaltningar
<b>Strategi: Ett hållbart arbetsliv</b>			
<b>Framtidsbild: En friskare arbetsplats</b>			
Minska den totala sjukfrånvaron	10,86 % (2022)	Kvartal	Hypergene, SCB
Öka snittåldern för pension	Total 64,3 år (2022)	Helår	Heroma

# Kompetensförsörjningsplan för arbetsgivaren Ludvika kommun

Dokumentnamn Kompetensförsörjningsplan för arbetsgivaren Ludvika kommun		Dokumenttyp Handlingsplan	Omfattning Samtliga nämnder
Dokumentägare HR-chef	Dokumentansvarig HR-chef	Publicering Insidan	
Författningsstöd [Skriv text här]			

Beslutad [Skriv datum här]	Bör revideras senast 2025	Beslutsinstans HR-chef	Diarienummer KS 2023/168-02
Beslutade revideringar [Skriv datum och §]	Vad revideringen avsett [Skriv text här]	Diarienummer vid revideringen [Skriv text här]	

## 1 Övergripande aktiviteter kopplade till framtidsbilden

I denna handlingsplan beskrivs övergripande aktiviteter för hur Ludvika kommun ska nå framtidsbilden i kompetensförsörjningsstrategin. Vid sidan av denna handlingsplan har respektive förvaltningen egna förvaltningsspecifika aktiviteter för hur de ska säkra kompetensen framöver och efterleva kommunens kompetensförsörjningsstrategi. Dessa samlas i en egen handlingsplan som respektive förvaltningsledning ansvarar för att efterlevs. HR-chef ansvarar för implementering och uppföljning av denna övergripande handlingsplan.

I handlingsplanen redogör verksamhetsområde HR för aktiviteter kopplade till de tre framtidsbilderna, som ges i strategin. Aktiviteterna ska bidra till att framtidsbilderna nås.

### 1.1 En arbetsgivare med attraktiva arbetsvillkor som gör det lättare att rekrytera ny personal. Befintlig personal jobbar gärna kvar.

#### Strategi: Attraktiv arbetsgivare

Aktivitet	Syfte, mål	Ansvar, samverkan	Tillvägagångssätt
Närvaro på och utveckling av sociala medier i samarbete med förvaltningarna	Sprida bilden av Ludvika kommun som attraktiv arbetsgivare	HR och kommunens kommunikatörer	Rekryteringssystemet Facebook Instagram LinkedIn
Erbjuda platser till personer i arbetsmarknadsåtgärder, praktikanter, studenter och feriearbetare.	Ta vara på all kompetens	Förvaltningarna, HR och Arbetsmarknads- och integrationsenheten	I samarbetet med AMI stäms av hur arbetet går med att hitta platser.
Bevaka förmåner och arbetsvillkor hos våra grannkommuner och konkurrerande arbetsgivare.	Säkerställa att vi är på rätt nivå i jämförelse med andra aktörer	HR	Ta del av information på hemsidor
Inventera om kommunen har tjänster som inte kräver svenska språket.	Att bredda rekryteringsbasen	HR Förvaltningarna Arbetsförmedlingen	Rekryteringssystemet LinkedIn Facebook Instagram

Omvärldsbevaka och delta på arbetsmarknads-mässor	Hitta rätt kompetens	Förvaltningarna och HR	Verksamhetsplanering
Låt medarbetare som gått aspirantprogrammet få komma ifråga när chefsvikariat ska tillsättas	Ge talanger en chans att få chefserfarenhet.	HR Chefer	Förvaltningsledningsgruppen
Utveckla introduktions-konceptet för nya medarbetare.	Få medarbetaren att trivas, utvecklas och bidra till verksamheten	HR övergripande Förvaltningar Chefer	Verksamhetsplanering
Erbjuda vidareutbildning för chefer som genomgått kommunens grundläggande chefsutbildning och sedan arbetat flertalet år	Utveckling för chefer som arbetat ett flertal år	HR	Verksamhetsplanering
Erbjuda individuella lösningar, exempelvis 80-90-100 eller andra arbetsuppgifter till 62+ så att de kan jobba ett par år extra	För att säkra kompetensförsörjningen och få fler att vilja jobba i högre ålder	HR Ansvarig chef	I samtal mellan chef och medarbetare då det börjar bli dags för pension
Utreda införandet av ett personalbokslut i årsredovisningen alternativt komplettera personalmålen med mål relaterat till kompetensförsörjning	Fokus på personalfrågor och möjlighet att följa upp frågorna på politisk nivå	HR I samverkan med verksamhets-controller	Utredning under år 2024
Utreda möjligheten att införa traineeprogram	Breda rekryteringskanalerna, jobba med kompetensutveckling	HR	Verksamhetsplanering
Utreda möjligheten att införa mentorsprogram för chefer	Minska personalomsättningen/konkurrensfördel	HR Förvaltningarna	Verksamhetsplanering

## 1.2 En arbetsplats där vi effektiviserat och uppmuntrat till samarbete över gränserna samt digitaliserat arbetsuppgifter där det är möjligt

**Strategi: Jobba smartare**

Aktivitet	Syfte, mål	Ansvar, samverkan	Tillvägagångssätt
Införa ett gemensamt system för att samla och dokumentera medarbetares kompetens	Få en överblick av medarbetarnas kompetens och vilken kompetens som eventuellt saknas	HR	Verksamhetsplanering
Ta fram en personal- och rekryteringsprognos, såväl övergripande som per förvaltning	För att få bättre koll på vårt personalhöv och hur många nyrekryteringar som behövs	HR och förvaltningarna	Verksamhetsplanering
Utreda upplägg för ett gemensamt rekryteringscenter, med mål att senast år 2027 ha ett rekryteringscenter på plats	Frigöra tid hos chefer, jobba effektivare med rekrytering	HR	Starta en utredning under 2024 Genomföra en omorganisation
Skapa en rutin där vi tar tillvara kandidater från intervjuer genom att dela med oss information mellan förvaltningar och HR.	Att inte låta kvalificerade sökanden gå innan vi sett över andra öppna tjänster	HR Förvaltningarna	Efter tillsättande av tjänst med flera kvalificerade sökande så följs rutinen.

**1.3 En friskare arbetsplats****Strategi: Ett hållbart arbetsliv**

Aktivitet	Syfte, mål	Ansvar, samverkan	Tillvägagångssätt
Jobba enligt riskorienterat arbetssätt, vilket innebär att arbeta proaktivt, jobba med enheter med hög andel korttids- och långtidssjukfrånvaro samt jobba med analysdelen på alla nivåer	Att sänka sjukfrånvaron	Arbetsgivaren HR Chefer	Månadsvis uppföljning av sjukfrånvaron

Ha ett bra friskvårdsutbud som ska fortsätta att utvecklas	Att främja hälsan hos de anställda	Arbetsgivaren HR	Vi önskar att antalet medarbetare som deltar i friskvårdsprogrammet ökar. Tittar vidare på hur det kan följas upp.
--	------------------------------------	------------------	--



# Nulägesanalys för arbetsgivaren Ludvika kommun



## 1 Nuläge

Ludvika kommun är en arbetsgivare med cirka 2 300 månadsavlönade anställda i cirka 170 olika yrkesroller och är kommunens näst största arbetsgivare. Precis som många andra har vi en stor utmaning i att klara personal- och kompetensförsörjningen framöver. I ett läge med tuff konkurrens på arbetsmarknaden och fortsatt stora rekryteringsbehov måste vi erbjuda attraktiva arbetsvillkor – både till befintliga och potentiella medarbetare. Anställningar som avslutats på egen begäran ökade med över 60 procent mellan 2021 och 2022 medan antalet anställningar som avslutats med anledning av pension varit tämligen konstanta under de senaste åren. Lägg därtill den demografiska sammansättningen av befolkningen i Ludvika som visar att antalet personer i arbetsför ålder förväntas minska med 426 fram till 2026 vilket kommer göra det svårare att rekrytera.

Antal anställningar som avslutats via avgångsväg pension och på egen begäran.					
Avgångsväg	2018	2019	2020	2021	2022
Pension	55	52	51	53	58
Slutat på egen begäran	120	107	76	100	162

Utmaningen har dels att göra med den förändrade ålderssammansättningen som befolkningsprognosen pekar på samt att vi behöver ersätta den stora grupp anställda som går i pension de närmaste 5-10 åren. Redan idag är det svårt att rekrytera till vissa yrken såsom legitimerade lärare och förskollärare, sjuksköterskor och socionomer. Till följd av den konkurrens om arbetskraften som uppstått både externt och internt har det gjort att vi tappat flera av våra medarbetare inom yrken som undersköterska, barnskötare och kock. Vi behöver fundera på hur och om vi kan locka tillbaka dessa medarbetare. Den mest attraktiva arbetsgivaren kommer att lyckas bäst med kompetensförsörjningen.

Denna nulägesanalys bygger på siffror per 31 december 2022.

### 1.1 Arbetet med kompetensförsörjningen

Inom verksamhetsområde HR arbetar vi utifrån ARUBA-modellen. Denna modell delar upp processen för kompetensförsörjning i områdena attrahera, rekrytera/introducera, utveckla, behålla och avsluta. Vi har även med oss vår värdegrund lagandan som stöd genom hela processen. I Ludvika kommun symboliserar vi kompetensförsörjningsprocessen genom HR-hjulet, se bild nedan.



### 1.1.1 Attrahera

För att lyckas attrahera potentiella medarbetare till vår organisation är vår målsättning att vara en attraktiv arbetsgivare. Områden vi arbetar med är

- medarbetare som stolta ambassadörer
- öka närvaron i digitala kanaler
- att möta potentiella medarbetare tidigt
- samarbete med andra aktörer
- attraktiva förmåner

### 1.1.2 Rekrytera

Ludvika kommuns målsättning är att rekrytera medarbetare med rätt kompetens för verksamheten och med en attityd som överensstämmer med vår värdegrund ”Lagandan”. Vi jobbar med

- att rekrytering sker enligt fastställd rekryteringsprocess
- intern rörlighet

### 1.1.3 Introducera

Ludvika kommuns målsättning med introduktion för den nya medarbetaren är att erbjuda bästa tänkbara start. Vi vet att den första tiden för en ny medarbetare är särskilt avgörande för hur den nyanställda kommer att trivas och utvecklas. Med anledning av detta är det viktigt att introduktionen sker med stor medvetenhet. Introduktionsperioden syftar till att medarbetaren ska få insikt och förståelse för sitt arbete och att så snart som möjligt kunna bidra till verksamheten.

Introduktionsperioden har också en social aspekt där det är viktigt att medarbetaren blir en del av arbetsgruppen som bidrar till den nyanställdas trivsel. Alla medarbetare i Ludvika kommun har ett ansvar för att den nyanställda ska känna sig välkommen i organisationen. Vi arbetar för

- en introduktion i två delar
- uppföljningssamtal

#### 1.1.4 Utveckla och behålla

Vår målsättning är att medarbetarna ska vara stolta över sitt arbete och arbetsgivaren samt känna sig delaktiga i Lagandan. Medarbetare hos Ludvika kommun ska vara friska och uppleva att de har möjlighet till karriär och utvecklingsmöjligheter. Vi arbetar med

- heltidsanställning
- aktiva insatser inom arbetsmiljö och rehabilitering.
- att ta tillvara den fulla potentialen hos de som redan är anställda, till exempel genom att minska sjukfrånvaron
- att vara en del i ett sammanhang
- ta tillvara talang

#### 1.1.5 Avsluta

När en medarbetare väljer att avsluta sin anställning i Ludvika kommun är målsättningen för arbetsgivaren att försöka bibehålla den kompetens som varje anställd har och ge medarbetaren ett så bra avslut som möjligt. För arbetsgivaren gäller det att skapa förutsättningar så att den individuella kunskapen blir allmän och organisatorisk. Vi arbetar med

- överlämning
- avslutningssamtal
- lycka till och välkommen tillbaka
- avslutningsenkät

## 1.2 Sysselsättningsgrad och årsarbetare

Vid sidan av antalet anställda tittar vi även på antalet årsarbetare som är beräknad utifrån den faktiska sysselsättningen, det vill säga den tar hänsyn till frånvaro.

Rikssnittet för den genomsnittliga faktiska sysselsättningsgraden för tillsvidareanställda månadsavlönade uppgick 2022 till 85 procent.

<b>Organisation: Ludvika kommun</b>	<b>Antal anställda</b>	<b>Antal årsarbetare enl. ÖK</b>	<b>Antal faktiska årsarbetare</b>	<b>Medelålder</b>	<b>Genomsn. faktisk syss.grad, (%)</b>
Tillsvidareanställd månadsavlönad	2 047	2 016	1 671	46,0	81,64%
Visstidsanställd månadsavlönad	269	257	256	37,6	95,11%
Total anställnings- och löneformer med månadslön	2 316	2 274	1 927	43,1	83,20%

Sammantaget för Ludvika kommuns månadsavlönade låg den genomsnittliga faktiska sysselsättningsgraden på 83 procent 31 december 2022. Mellanskillnaden på 17 procent motsvarar nära 400 årsarbetare. Störst påverkan har varit frånvaroorsak egen sjukdom som gjort att kommunen gick miste om cirka 190 årsarbeten.

### 1.3 Frånvaro i antal årsarbeten

#### Frånvaro totalt Ludvika kommun 2022

Organisation/Förvaltning	Frånvarotimmar	Årsarbetstid	Antal frånvarande årsarbetare
KSF	35 673		17
KSUF	34 036		16
SoU	312 738		150
VOO	433 575		208
<b>Kommunen</b>	<b>816 021</b>	<b>2 080</b>	<b>392</b>

#### Frånvaro med orsak egen sjukdom Ludvika kommun 2022

Organisation/Förvaltning	Frånvarotimmar	Årsarbetstid	Antal frånvarande årsarbetare	Varav antal barnskötare, förskollärare, lärare och undersköterskor.
KSF	16 368		8	-
KSUF	16 473		8	-
SoU	134 714		65	46
VOO	228 377		110	67
<b>Kommunen</b>	<b>395 933</b>	<b>2 080</b>	<b>190</b>	<b>113</b>

### 1.4 Medarbetarundersökningar

I samband med framtagandet av en gemensam värdegrund genomfördes en medarbetarenkät i maj 2021. Enkäten skickades ut till samtliga medarbetare i Ludvika kommun och den var en del av arbetet att kartlägga nuläget för organisationen. Enkäten tog upp frågor kring personliga kärnvärderingar, motivation, trivsel och mående. Enkäten behandlade också frågor kring ledarskap, förtroende för Ludvika kommun som arbetsgivare och kompetensutveckling. Svaren i enkäten analyserades och sammanställdes i en presentation. Resultaten från enkäten bröts ned på förvaltningsnivå och uppdelning mellan medarbetare och chef gjordes. Svarsfrekvensen var låg, cirka 40 procent.

En tidigare medarbetarenkät genomfördes 2019 med hjälp av företaget HQN Navigating. Enkäten genomfördes även 2016. Resultatet 2019 visade ingen nämnvärd förändring från resultatet 2016. Därmed kan det antas att man av olika anledningar inte har lyckats med förbättringsarbetet utifrån föregående resultat. ”Vi har arbetat med förbättringar efter resultatet från den förra medarbetarenkäten” var också en av frågorna med låg tillfredsställelse utifrån svaren 2019. Detta kan troligtvis delvis förklara den lägre svarsfrekvensen år 2019 (2019 73 procent och 2016 76 procent).

### 1.5 Kompetensutveckling

Att kunna erbjuda kompetensutveckling utifrån medarbetares intresse och våra behov som arbetsgivare är givet. Därför finns det redan möjlighet för personal

inom vård- och omsorgsförvaltningen samt inom social- och utbildningsförvaltningen att utbilda sig delvis på arbetstid. Under 2022 läste 22 deltagare till undersköterska via äldreomsorgslyftet. Inom förskolan pågår utbildning för 8 personer till förskollärare och/eller specialpedagog samt 17 personer som läser en barnskötareutbildning. Inom skolan är det just nu 8 personer som läser arbetsintegrerad lärarutbildning, 3 förskollärare som läser in matematik och svenska för att bli behöriga att arbeta i förskoleklass, 7 anställda som läser utbildning till speciallärare samt 3 anställda som läser kurser för att kunna uppnå lärarexamen.

## **1.6 Frisknärvaro**

Frisknärvaron bland medarbetarna i Ludvika kommun var på sin topp i december 2021 men har gått ner under 2022. Under 2023 års första månader ser kommunen däremot åter en positiv trend i frisknärvaron. Frisknärvaron mäter hur många medarbetare som under en 12-månadersperiod endast har 0-5 sjukdagar.

## **1.7 Sjukfrånvaro**

Sedan 2017 har Ludvika kommun haft en negativ trend med höga sjuktal, 2017 hade organisationen en sjukfrånvaro på 7,8 procent. År 2022 visar den totala sjukfrånvaron på 10,8 procent. I jämförelse med övriga kommuner i Sverige, med ett vägt medel om 8,1 procent, placerar det Ludvika kommun på en av de sista platserna bland de 258 som redovisat sin sjukfrånvaro. För att förstå och komma tillrätta med den höga sjukfrånvaron pågår bland annat ett projekt som tar sig an problematiken på djupet. Sjukfrånvaron under 2023 års två första månader är totalt sett lägre jämfört med samma period föregående år, däremot är årets sjukfrånvaro högre i februari än i januari, förutom inom vård- och omsorgsförvaltningen där sjukfrånvaron gått ner jämfört med föregående månad.

## **1.8 Medelålder och pensionsavgångar**

Medelåldern för de tillsvidareanställda är 46 år och för de visstidsanställda med månadslön 38 år. Cirka 30 procent av de tillsvidareanställda medarbetarna är 55 år eller äldre vilket innebär att cirka 400 personer kommer att gå i pension fram till 2029, beräknat utifrån att pensionsåldern är 65 år. En gradvis framflyttad pensionsålder med två år skulle kunna minska rekryteringsbehovet med 100 personer. Framförallt noteras pensionsavgångar inom vård och omsorgsförvaltningens yrkeskategorier såsom undersköterskor, sjuksköterskor, vårdbiträden, personliga assistenter och kockar. Inom social- och utbildningsförvaltningen förväntas lärare, förskollärare och barnskötare vara de stora yrkesgrupperna där pensionsavgångarna är som störst. Även pensionsavgångar inom ledande positioner behöver beaktas då närmare 20 procent av ledare på olika nivåer inom Ludvika kommun beräknas gå i pension fram till 2029.

## **1.9 Befolkningsprognos enligt SCB**

Vid utgången av 2022 hade Ludvika kommun 26 353 invånare vilket är en minskning med 144 personer sedan föregående år. Det har varit fler som flyttat ut än som flyttat in till kommunen samt större antal döda än födda. Sett över den

senaste femårsperioden 2018-2022 har befolkningen minskat med nära 600 personer. Den åldersgrupp som minskat mest i andel är åldersgruppen 20-64 år. Sett över den senaste tioårsperioden 2012–2022 har kommunen ändå vuxit med lite mer än 700 invånare. Den åldersgrupp som ökat mest i andel är åldersgruppen 0-19 år samt 65-79 år och samtidigt ser vi färre i yrkesaktiv ålder 20-64 år och i den äldsta åldersgruppen 80+.

Enligt befolkningsprognosen för perioden 2021–2031 förväntas folkmängden sjunka något, ner till 26 000 personer. Kommunen bör förbereda sig på att antalet för åldersgrupp 80+ kommer att öka med drygt 37 procent, från 1 810 till 2 484 personer. För antalet inom övriga åldersgrupper prognostiseras en minskning, då främst för åldersgrupp 65-79 med nästan 1 000 personer.

Befolkningsprognos	2021	2031	Förändring
Ålderskategori	Antal		
0-19 år	6 063	5 998	- 65
20-66 år	13 847	13 752	- 95
67-79 år	4 777	3 810	- 967
80 + år	1 810	2 484	674
<b>Total</b>	<b>26 497</b>	<b>26 044</b>	<b>- 453</b>

Prognosen för antalet invånare och åldersfördelning väntas förändras på ett ur finansiell synpunkt ogynnsamt sätt, när behoven av kommunal service tros öka snabbare än intäkterna. Det väntade demografiska trycket på finanserna är inte unikt för vår kommun, utan finns i varierande grad i hela Sverige. Förändringen för de olika åldersgrupperna under perioden 2021–2031 ger också en god bild av de ökade respektive minskade behov av olika tjänster som över tid kan komma att riktas mot kommunen.

På kortare sikt, fram till 2026, prognostiseras dock en ökning för barn i skolåldern mellan 6-15 år med 120 barn. En förändrad åldersfördelning ställer krav på att resurser över tid fördelas om, i takt med volym- och behovsförändringar för olika verksamheter. Även hur mycket skatt, statsbidrag och utjämning som kommer in påverkas av antalet invånare och ålderssammansättningen. Det är då inte gynnsamt om det blir färre i aktiv ålder, eftersom den gruppen står för en stor del av finansieringen via skatten utan att själv ha så stora behov av kommunal service. Befolkningsprognosen tar inte hänsyn till den största privata arbetsgivarens rekryteringsbehov. Kommunen är medveten om att de i dagsläge kommunicerat ut att de behöver anställa upp till 2000 personer de närmsta två åren, varav en stor del till företaget i Ludvika. Dock är det oklart hur många nyinflyttade i arbetsför ålder det kan innebära för kommunens del, då en del kanske bosätter sig annanstans, en del kan jobba på distans och en del kan rekryteras bland redan befintliga kommuninvånare.

Befolkningsprognos	2021	2026	Förändring
--------------------	------	------	------------

Ålderskategori	Antal		
0 år	286	281	-5
1-5 år	1 571	1 442	-129
6-15 år	3 105	3 225	120
16-19 år	1 101	1 126	25
20-44 år	7 378	7 347	-31
45-64 år	6 469	6 100	-369
65-79 år	4 777	4 556	-221
80 +	1 810	2 194	384
<b>Total</b>	<b>26 497</b>	<b>26 271</b>	<b>-226</b>





**LUDVIKA  
KOMMUN**

# **Hur kan vi klara kompetensförsörjningen**

Tina Anders - Verksamhetsområde HR



Relationer | Glädje | Lärande | Driv

Lagandan är vår gemensamma värdegrund. Med våra fyra principer i fokus bygger och utvecklar vi våra relationer både till varandra och Ludvikabon. Vi tror på glädje på jobbet och att lära av varandra. Vi gör det tillsammans! Vi är Laget!

### **DRIV**

Vi vågar tänka om och utforska nya alternativ och lösningar för Ludvikabons bästa. Vi ska göra Ludvika kommun till en av de mest attraktiva arbetsgivarna i kommunen, Dalarna, Sverige!

# Vi behöver en kompetensförsörjningsstrategi och en övergripande plan för Ludvika kommun

1. Kartläggning
2. Analys av nuläge och prognos där en omvärldsanalys ingår
3. Skapa styrdokument för strategi och övergripande plan
4. Förvaltningarna skapar sina egna aktivitetsplaner
5. Uppföljning

## Genom att vara en attraktiv arbetsgivare

- Stöd medarbetarnas utveckling
- Stärk ledarskapet
- Rekrytera bredare

## Hitta nya lösningar till arbetssätt och samarbete

- Utnyttja tekniken smart
- Använd kompetensen rätt
- Sök nya samarbeten

## Verka för att ge medarbetarna ett hållbart arbetsliv

- Prioritera arbetsmiljöarbetet
- Öka heltidsarbetet
- Förläng arbetslivet

# Kartläggning

- Antal anställda, årsarbetare och sysselsättningsgrad
- Befattningar
- Postadresser
- Medelålder
- Personalomsättning
- Orsaker till avslut
- Pensionsavgångar
- Medellöner
- Förmåner
- Vilka befattningar måste vi ha enligt lag
- Konsultkostnader
- Övertidsersättning

# Antal anställda, årsarbetare och sysselsättningsgrad

- Till skillnad från antal anställda så är antal årsarbetare beräknad utifrån den faktiska sysselsättningen, dvs den tar hänsyn till **ledigheter**. En skillnad på närmare 400 årsarbeten hos våra tillsvidareanställda. Sysselsättningsgraden totalt för våra månadsavlönade ligger på 83 %.

Anställnings- och löneform: Tillsvidareanställd månadsavlönad					
2022-12-31	Antal anställda	Antal årsarbetare enl. ÖK	Antal årsarbetare	Medelålder	Genomsn. syss.grad, (%)
Ludvika kommun	2 047	2 016,29	1 653	46,0	80,75%
Vård- och omsorgsförvaltning	1 004	985,96	796	46,4	79,29%
Social- och utbildningsförvalt	769	759,88	609	45,0	79,14%
Kommunstyrelsens förvaltning	137	135,45	128	47,5	93,31%
Kultur- o samhällsutv förvaltn	137	135,00	120	46,9	87,93%

Anställnings- och löneform: Visstidsanställd månadsavlönad						
2022-12-31	Antal anställda	Antal anställningar	Antal årsarbetare enl. ÖK	Antal årsarbetare	Medelålder	Genomsn. syss.grad, (%)
Ludvika kommun	269	269	257,39	256,06	37,6	95,19%
Vård- och omsorgsförvaltning	9	9	7,67	6,92	33,1	76,88%
Social- och utbildningsförvalt	214	214	207,38	209,65	36,7	97,97%
Kommunstyrelsens förvaltning	34	34	30,45	28,80	43,4	84,72%
Kultur- o samhällsutv förvaltn	12	12	11,90	10,68	40,1	89,02%

Anställnings- och löneform: Visstidsanställd timavlönad					
2022-12-31	Antal anställda	Antal årsarbetare enl. ÖK	Antal årsarbetare	Medelålder	Genomsn. syss.grad, (%)
Ludvika kommun	666	0,00	198,45	36,7	29,80%
Vård- och omsorgsförvaltning	426	0,00	121,74	35,4	28,58%
Social- och utbildningsförvalt	206	0,00	66,81	38,7	32,43%
Kommunstyrelsens förvaltning	12	0,00	7,61	25,8	63,45%
Kultur- o samhällsutv förvaltn	22	0,00	2,28	48,0	10,39%

# Befattningar

- Ludvika har totalt ca 170 olika befattningar, en del behöver vi många av och andra bara en.

Befattning	Antal
Undersköterska	566
Barnskötare	174
Lärare	161
Förskollärare	131
Kock	91
Vårdbiträde	88
Personlig assistent	71
Enhetschef+ C	62
Läroassistent	58
Socialekreterare	58
Handledare	36
Handläggare	23
Sjuksköterska	21
Modersmåslärare	15
Verksamhetschef +B	14
Speciallärare	12
Biståndshandläggare	11
Fritidsledare	11
Bad-/Idrottshallsarbetare	10
Rektor skola	10
Rektor förskola	9

Befattning	Antal
Arkivarie	1
Bibliotekspedagog	1
Chaufför	1
Dagbarnvårdare	1
Folkhälsostrateg	1
Fritidsadministratör	1
Fysioterapeut	1
Förman	1
GIS-utvecklare	1
Handikappkonsulent	1
IT-Arkitekt	1
Landsbygdsutvecklare	1
Landskapsarkitekt	1
Markingenjör	1
Mentalsköterska	1
Miljö / Livsmedelsinspektör	1
Miljöstrateg	1
Registrator	1
Sjukgymnast	1
Skogsförvaltare	1

# Postadresser

Postadress anställda hos Ludvika kommun	Antal
Ludvika	1332
Grängesberg	296
Smedjebacken	139
Nyhammar	106
Sunnansjö	66
Saxdalen	54
Fredriksberg	51
Borlänge	48
Grangärde	41
Söderbärke	23
Falun	14
Kopparberg	13
Fagersta	5
Lesjöfors	4
Norberg	3
Avesta	3
Hedemora	2
Lindesberg	2
Säter	2
Ställdalen	2

Vi attraherar personer boende på dessa postadresser.



# Medelålder och åldersfördelning

Inom kommunen så befinner sig den största andelen av medarbetarna mellan 34-54 år, ca 50%.

29% är 55 år eller äldre medan 21% är yngre än 34 år.

Denna ordning återfinns hos samtliga förvaltningar förutom hos KSU, där är fördelningen istället ungefär lika mellan 34-54 och 55+ med ca 38-39% och de som är yngre än 34 år ligger på höga 23%.

<b>Anställningsform: Tillsvidare Organisation: Ludvika kommun</b>			
	Antal anställda	Procentuell fördelning	Medelålder
Alla åldrar	2 047		46,0
<= 34	428	21%	29,4
35-54	1 018	50%	44,9
>= 55	601	29%	59,6

<b>Anställningsform: Tillsvidare Organisation: Kultur- o samhällsutv förvaltn</b>			
	Antal anställda		Medelålder
Alla åldrar	137		46,9
<= 34	31	23%	28,4
35-54	52	38%	44,4
>= 55	54	39%	59,9

<b>Anställningsform: Tillsvidare Organisation: Social- och utbildningsförvalt</b>			
	Antal anställda	Procentuell fördelning	Medelålder
Alla åldrar	769		45,0
<= 34	174	23%	29,9
35-54	405	53%	44,6
>= 55	190	25%	59,6


<b>Anställningsform: Tillsvidare Organisation: Vård- och omsorgsförvaltning</b>			
	Antal anställda	Procentuell fördelning	Medelålder
Alla åldrar	1 004		46,4
<= 34	203	20%	29,0
35-54	492	49%	45,4
>= 55	309	31%	59,5

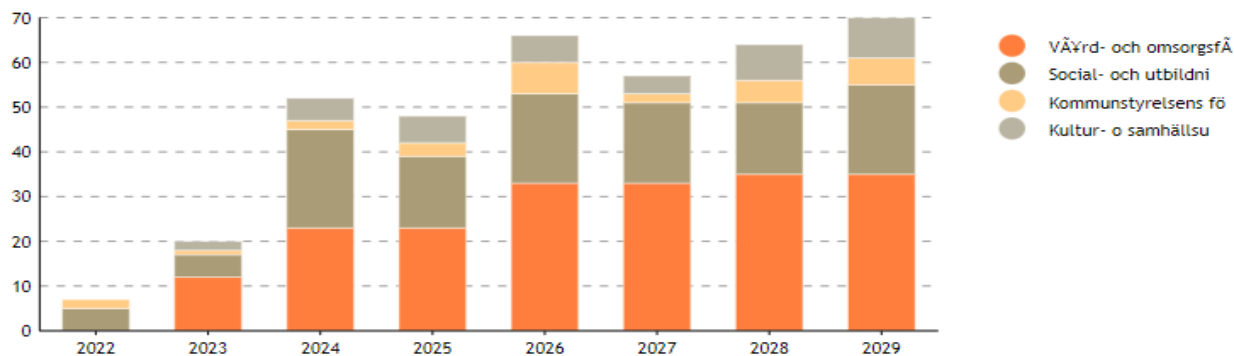
<b>Anställningsform: Tillsvidare Organisation: Kommunstyrelsens förvaltning</b>			
	Antal anställda		Medelålder
Alla åldrar	137		47,5
<= 34	20	15%	31,2
35-54	69	50%	43,6
>= 55	48	35%	59,9

# Pensionsprognos Ludvika kommun 2022-2029

- 400 personer fram till 2029. 250 personer de närmaste 5 åren, varav VoO 124, SoU 86, KSU 23 och KS 17.

## Organisation

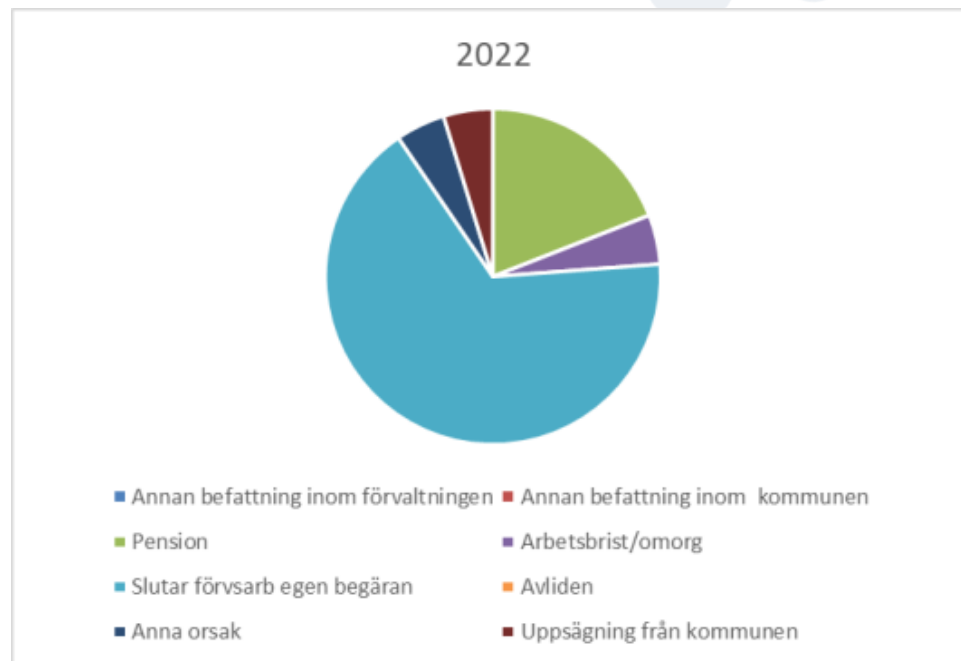
Anställnings- och löneform: Tillsvidareanställd månadsavlönad | Pensionsålder: Pensionsålder enligt personalregister | Sysselsättning: Alla sysselsättningar  
 Verksamhet: Verksamhetsstruktur  | Avtal: Alla exklusive förtroendevalda | Vilande: Ej vilande



	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
▼ Ludvika kommun	7	20	52	48	66	57	64	70
▶ Vård- och omsorgsförvaltning		12	23	23	33	33	35	35
▶ Social- och utbildningsförvalt	5	5	22	16	20	18	16	20
▶ Kommunstyrelsens förvaltning	2	1	2	3	7	2	5	6
▶ Kultur- o samhällsutv förvalt		2	5	6	6	4	8	9

# Avslutade anställningar under perioden jan-dec 2022

Befattning	Avgångar externt under perioden	Pension	Slutar på egen begäran	Övriga orsaker
Undersköterskor	51	17	34	0
Barnskötare	25	6	17	2
Förskollärare	16	3	13	0
Lärare	18	3	14	1
Enhetschef	7	1	6	0
Upphandlare	7	1	5	1
Sjuksköterskor	10	1	9	0
Vårdbiträde	6	4	2	0
kock/kokerska	12	5	7	0
Personlig assistent	4	1	2	1
Socialsekreterare	6		5	1
Specialpedagog	3		3	0
Verksamhetschef	3	1	2	0
Rektorer	3	2	1	0
Handledare	3	1		2
Handläggare	3	1	2	0
Lärarassistent	4		4	0
Övriga befattningar	50	11	36	3
<b>Summa</b>	<b>231</b>	<b>58</b>	<b>162</b>	<b>11</b>
			70%	



# Avslutningsenkät till de som slutade under 2022

**Enkäten skickades ut till 185 personer varav 92 personer svarade, ca 50 %. Enkäten ska ses som ett komplement till avslutningssamtalet mellan chef och medarbetare**

De främsta orsakerna till att man valt att avsluta sin anställning var:

- Pensionering
- Lönen
- Hittat annat intressantare arbete
- Arbetsmiljön

Dessa frågor var de som fick bland de lägsta betygen:

- 45% svarade att lönen varit ganska eller mycket dålig
- 30% svarade att upplevelsen av arbetsmiljön totalt sett varit ganska eller mycket dålig
- 25% svarade att de upplevt sin kompetensutveckling som ganska eller mycket dålig

Det som kan lyftas fram som positivt var att:

- 65% svarat att de skulle rekommendera någon annan en anställning i Ludvika kommun.
- 85% svarat att den generella upplevelsen av arbetet varit ganska eller mycket bra.
- 78% svarat att anställningsvillkoren varit ganska eller mycket bra.
- 84% svarat att tydlighet om ansvar och arbetsuppgifter varit ganska eller mycket bra.
- 69% svarat att stödet från närmsta chef varit ganska eller mycket bra.
- 74% svarat att man upplevt sitt medarbetarsamtal som ganska eller mycket bra.
- 91% svarat att man upplevt relationen med arbetskamraterna som ganska eller mycket bra.

# Personalomsättning %

Personalomsättning jan-dec 2022 medarbetare och chefer				
	Vid periodens början	Vid periodens slut	Avgångar	Personalomsättning
KS	134	137	21	15,5%
KSU	147	137	24	16,9%
SOU	775	768	94	12,2%
VOO	989	1004	92	9,2%
<b>Ludvika kommun</b>	<b>2045</b>	<b>2046</b>	<b>231</b>	<b>11,3%</b>
Personalomsättning jan-dec 2022 endast medarbetare				
	Vid periodens början	Vid periodens slut	Avgångar	Personalomsättning
KS	107	112	19	17,4%
KSU	121	117	20	16,8%
SOU	738	733	86	11,7%
VOO	939	957	86	9,1%
<b>Ludvika kommun</b>	<b>1905</b>	<b>1919</b>	<b>211</b>	<b>11,0%</b>
Personalomsättning jan-dec 2022 endast chefer				
	Vid periodens början	Vid periodens slut	Avgångar	Personalomsättning
KS	27	25	2	7,7%
KSU	26	20	4	17,4%
SOU	37	35	8	22,2%
VOO	50	47	6	12,4%
<b>Ludvika kommun</b>	<b>140</b>	<b>127</b>	<b>20</b>	<b>15,0%</b>

# Hur ligger vi till lönemässigt sep 2022

Befattning	Medellön						
	Ludvika	Smedjebacken	Borlänge	Falun	Avesta	Fagersta	Ljusnarsberg
Sjuksköterska	36 561	38 150	38 223	36 853	39 210	39 183	39 783
Undersköterska	27 550	27 409	27 056	27 001	27 965	28 271	28 613
Vårdbiträde	25 892	25 244	23 849	23 795	23 674	24 282	26 971
Personlig assistent	26 884	iu	26 836	iu	27 350	27 181	iu
Kock	26 393	27 186	27 519	27 102	27 232	27 512	28 354
Socialsekreterare	34 363	35 428	34 363	34 940	36 099	37 873	39 125
Biståndshandläggare	35 896	35 140	34 104	34 037	34 961	37 275	37 257
Handledare	28 905	27 320	28 548	32 063	iu	iu	iu
Handläggare	32 037	iu	32 512	33 317	33 418	iu	35 094
Fritidsledare	27 907	30 324	27 505	26 466	27 947	27 860	iu
Bad-/Idrottshallsarbetare	27 528	iu	iu	26 475	iu	iu	iu

# Medellöner SoU september 2022

Medellöner								
Befattning	Etikettkod	Ludvika	Smedjebacken	Borlänge	Falun	Avesta	Fagersta	Ljusnarsberg
Rektor skola	104011	50 055	54 390	53 720	51 750	52 804	53 038	55 531
Rektor förskola	104012	46 037	49 150	49 214	47 150	48 770		
Lärare årskurs F-3	401009	37 174	34 463	35 529	35 589	35 787	36 654	34 724
Lärare årskurs 4-6	401010	37 431	34 667	36 090	36 521	36 463	38 031	40 931
Lärare årskurs 7-9	401011	39 555	35 401	37 833	38 164	38 538	39 387	40 663
Lärare allmänna ämnen	401012			38 973	40 548	41 096	39 258	
Lärare praktiska/estetiska	401014	39 083	35 613	36 566	37 247	38 115	39 002	38 941
Speciallärare	401016	43 737	42 489	39 250	40 296	41 141	41 317	44 396
Specialpedagog	401017	43 576	42 576	40 711	41 380	40 661	41 984	45 926
SFI-lärare	401018			35 473	36 350		37 381	
Modersmåls lärare	401019	27 270	30 475	28 488	29 791	28 122		
Förskollärare	402010	33 013	32 448	33 112	32 844	33 496	33 235	33 891
Lärare i fritidshem	402011	32 794	33 317	32 799	32 295	28 637	33 042	
Barnskötare	403010	25 991	26 684	25 946	27 203	26 329	26 730	25 345
Instruktör/handledare	403013	29 039		39 750	30 140	35 150	28 194	31 307
Studie- och yrkesvägledare	403014	34 500		35 618	36 367	34 261	35 550	37 063
Lärarassistent	403015	26 397	30 250	25 594	27 605	30 537	28 900	
Eleveassistent	403016	28 821	26 140	24 650	26 436	27 072	25 705	29 628

# Förmåner per kommun enligt Utsidan

Förmåner som erbjuds anställda enligt hemsidan	Ludvika	Smedjebacken	Borlänge	Falun	Avesta	Fagersta	Ljusnarsberg
Friskvårdsbidrag	2000	X	1600	500	X	X	iu
Friskvårdstid	1 h/v				1 h/v		iu
Förmåncykel			X				iu
Rabatterat resekort	X	X	X	X			iu
Semesterdagstillägg kan bytas ut mot lediga dagar			X	X			iu
Pension typ 80-90-100			X	X			iu
Personalgym	X				X	X	iu
Fria/reducerat pris friskvårdsaktiviteter i kommunens regi	X				X		iu
Fria bad	X				X	X	iu
Rökfri arbetstid		X		X	X		iu
Hälsovård					X		iu
Personalförening	X	X					iu
Konstklubb	X						iu
Rätt till heltid, möjlighet till deltid				X			iu
Flexibel arbetstid				X			iu
Föräldrapenningtillägg				X			iu
Kompetensutveckling				X			iu
Löneväxling mot pension fr 39 000 kr				X			iu
Semester - xtra dagar när du fyllt 40				X			iu
Som anställd i kommunen har du även tillgång till kollektivavtalens förmåner				X			iu



# Förmåner enligt Ludvika kommuns Insida

## Förmåner för medarbetare

Som medarbetare på Ludvika kommun har du också vissa förmåner.

### Arbetstider

- [Individuell arbetstid](#). Att påverka sin egen arbetstid
- Flexitid

### Friskvård och hälsovård

- [Ett stort utbud av gratis eller subventionerad friskvård](#).
- Tillgång till aktiviteter i kommunens [friskvårdsprogram](#).
- [Friskvårdstimme eller friskvårdspeng](#).
- Bada gratis i [Ludvika](#) och [Grängesberg](#) mot att du visar upp ditt [Aktivitetskort](#).
- Träna gratis i kommunens egna friskvårdslokaler, se mer på sidan om [kommunens friskvård](#).
- Subventionerade priser hos Actic mot att du visar upp ditt [Aktivitetskort](#).
- [Vaccination](#)

### Fritidsstudier

Som anställd har du möjlighet att få bidrag till dina fritidsstudier. För att du ska ha möjlighet att få bidrag finns det vissa krav och förutsättningar. Se mer under [Studera på fritiden – fritidsstudier](#).

### Föreningar

- **Kommunens fritidsförening LKIF**. En aktiv fritid i [kommunens fritidsförening LKIF](#). Alla anställda blir automatiskt medlemmar, ingen medlemsavgift. Möjlighet att lösa medlemskap i konstklubben.
- **Ludvika kommuns konstklubb**. Det är helt frivilligt att vara med i [Ludvika kommuns konstklubb](#) som vartannat år ordnar ett konstlotteri med årets inköpta konstverk och vartannat år delas ett konstverk ut som medlemsgåva. Klubben ordnar även föreläsningar och konstresor.

### Ledigheter

- Ledighet med bibehållen lön när du fyller 50 år. Se mer på sidan om [Annan ledighet](#).
- Växling av semesterdagstillägg mot extra lediga dagar. Se mer på sidan [Semester och där under rubriken Växla semesterdagstillägg mot extra lediga dagar](#).

## Lön och tillägg

- Tillägg till föräldraförsäkringen
- Sjuklönetillägg

## Mentorskap

- [Mentorskap för nyutexaminerade lärare och förskollärare](#)

## Fika och mat

- Gratis kaffe och te på arbetsplatsen
- Tillgång till café på Marnäsliden

## Pension

- Löneväxling till pension, se sidan [pension](#)
- Full inbetalning till tjänstepension även i de fall den anställde beviljas minskad arbetstid från och med 62 år (enligt pensionsriktlinjer, se sidan [pension](#))
- Ludvika kommun använder sig av arbetsstidsmodellen 80-90-100. Den gör det möjligt att förmånligt minska sin arbetstid för medarbetare som fyllt 62. Läs mer om vad som gäller på sidan [pension](#).

## Resor

- Subventionerat årskort hos Dalatrafiken, se nedan
- [Ladda elbilen](#)



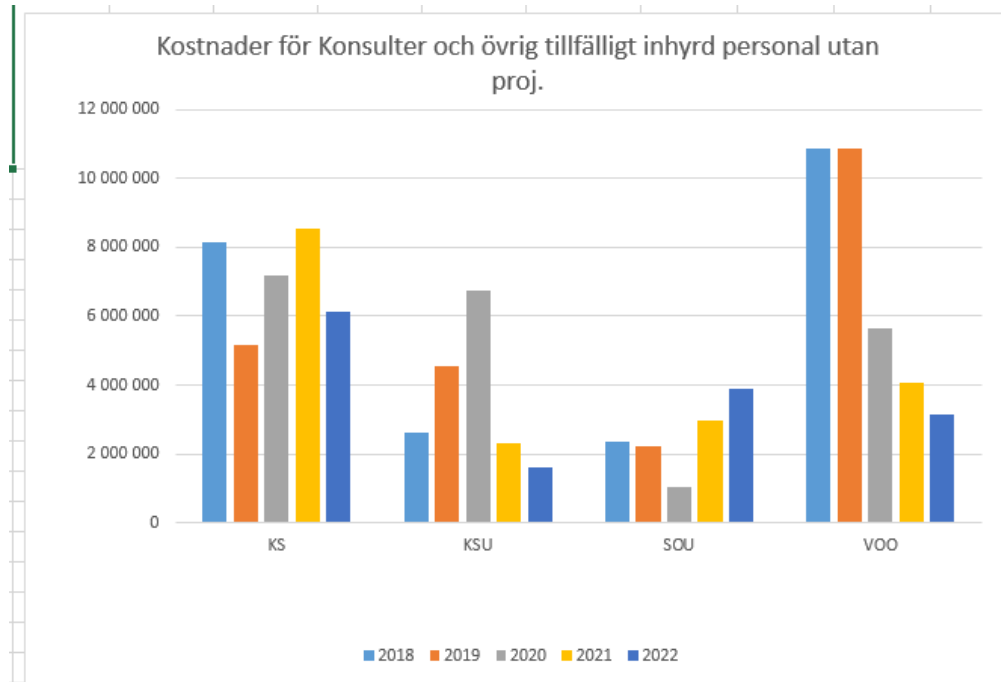
# Kritiska befattningar

Behöriga konsulter hyrs in för att ersätta:

- Socialsekreterare som jobbar med barnutredningar
- Legitimerade sjuksköterskor
- Vissa chefer och andra befattningar som kräver specialistkompetens såsom:
  - IT-tekniker
  - Upphandlare
  - Värderings-, mättnings- och besiktningskonsulter
  - Projektledning

Legitimerade lärare är också en kritisk befattning men här anlitas inte konsulter utan man anställer olegitimerade lärare på vikariat enligt skollagen.

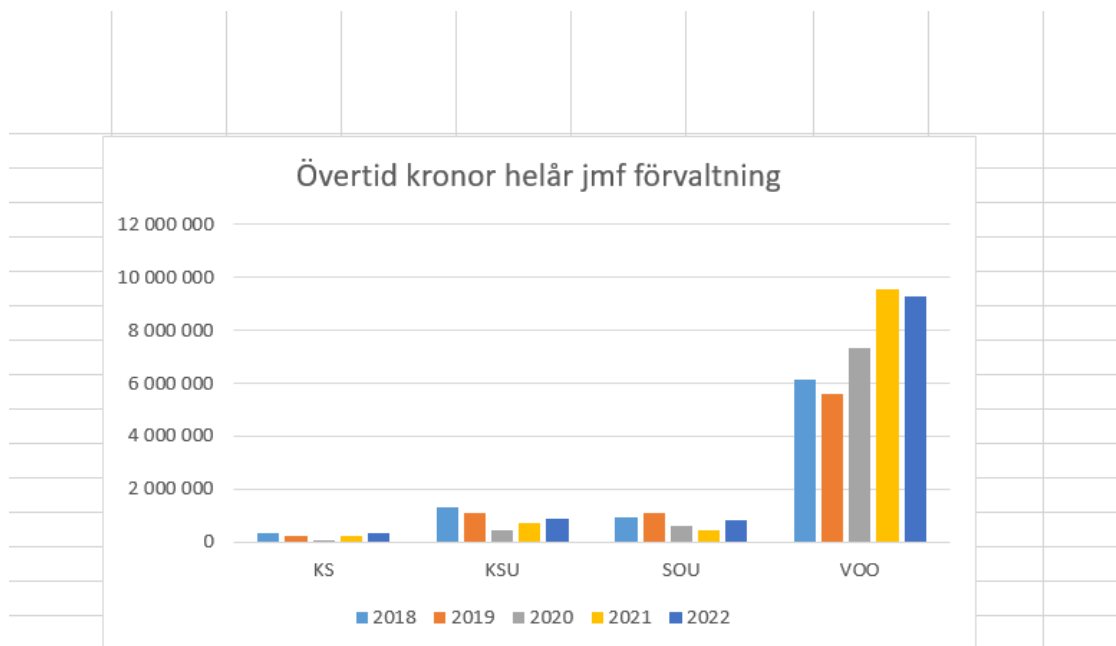
# Kostnader för konsulter och övrig tillfälligt inhyrd personal utan projektmarkning avseende år 2018-2022



	KS	KSU	SOU	VOO	total
2018	8 127 135	2 598 904	2 352 801	10 857 254	23 936 094
2019	5 168 962	4 537 598	2 215 086	10 841 959	22 763 605
2020	7 178 825	6 752 535	1 060 936	5 640 456	20 632 752
2021	8 554 953	2 307 052	2 979 182	4 055 485	17 896 672
2022	6 147 386	1 613 809	3 882 203	3 130 033	14 773 431
	35 177 261	17 809 898	12 490 208	34 525 187	100 002 554

Konsultkostnaderna har minskat med ca 9 mnkr, från 24 mnkr ner till 15 mnkr på 5 år.

# Övertidsersättning jan-dec 2018-2022



	KS	KSU	SOU	VOO	
2018	323 971	1 335 465	953 730	6 136 449	8 749 615
2019	252 830	1 081 179	1 101 987	5 578 232	8 014 228
2020	89 754	460 273	604 224	7 346 936	8 501 187
2021	209 584	732 766	470 275	9 558 636	10 971 261
2022	326 873	874 537	836 585	9 284 624	11 322 619

Medan kostnaderna för övertid har ökat med 2,5 mnkr från 8,8 mnkr till 11,3 mnkr.

## Kontakt:

Tina Anders HR

[christina.anders@ludvika.se](mailto:christina.anders@ludvika.se)

0240-862 13



LUDVIKA  
KOMMUN

2023-09-11

Vård- och omsorgsnämndens arbetsutskott

§ 54

Dnr 2023/155

## Kretsloppsplan 2023-2030 för Ludvika kommun och Smedjebackens kommun

### Beslut

Vård- och omsorgsnämndens arbetsutskott noterar informaitonen.

### Beskrivning av ärendet

WBAB har tillsammans med Ludvika kommun och Smedjebackens kommun tagit fram ett förslag till ny kretsloppsplan för perioden 2023 – 2030. Den visar riktningen för arbetet inom avfallsområdet så att vi kan uppfylla de globala och nationella hållbarhetsmålen och i slutändan bidra till en hållbar samhällsutveckling. Utifrån det framtagna förslaget som tagits fram rörande ny kretsloppsplan för perioden 2023 - 2030 har vård- och omsorgsförvaltningen inga synpunkter att tillägga.

### Beslutsunderlag

1. Yttrande daterat den 24 augusti 2023.
2. Remiss kretsloppsplan 2023 -2030 för Ludvika Kommun och Smedjebackens Kommun
3. Förslag till åtgärdsprogram 2023 – 2026 gällande förebygga och hantera avfall i Ludvika kommun och Smedjebackens kommun
4. Förslag till kretsloppsplan 2023 – 2030 gällande förebygga och hantera avfall i Ludvika kommun och Smedjebackens kommun

---

### Beslut skickas till

WBAB

Akt

## Kretsloppsplan 2023 -2030 för Ludvika Kommun och Smedjebackens Kommun

### Förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden godkänner yttrande för Kretsloppsplan 2023 – 2030.

### Sammanfattning

Om vi ska kunna lämna över en välmående och välfungerande planet till kommande generationer behöver vi ställa om vårt sätt att leva genom att ändra våra vanor och vår konsumtion. WBAB har tillsammans med Ludvika kommun och Smedjebackens kommun tagit fram ett förslag till ny kretsloppsplan för perioden 2023 – 2030. Den visar riktningen för arbetet inom avfallsområdet så att vi kan uppfylla de globala och nationella hållbarhetsmålen och i slutändan bidra till en hållbar samhällsutveckling.

### Allmänna Synpunkter

I kretsloppsplanen saknas det beskrivning huruvida personer med funktionsvariationer ska kunna få till sig information om hur de ska kunna förebygga och hantera avfall samt hur de ska ha möjlighet till att kunna uppnå ett resurseffektivt och avfallsförebyggande samhälle.

Utifrån ovanstående synpunkt har vård- och omsorgsförvaltningen inget mer att tillägga gällande förslaget som tagits fram rörande ny kretsloppsplan för perioden 2023 – 2030.

Carina Gullemo  
Förvaltningschef

**Bilagor**

1. Remiss kretsloppsplan 2023 -2030 för Ludvika Kommun och Smedjebackens Kommun
2. Förslag till åtgärdsprogram 2023 – 2026 gällande förebygga och hantera avfall i Ludvika kommun och Smedjebackens kommun
3. Förslag till kretsloppsplan 2023 – 2030 gällande förebygga och hantera avfall i Ludvika kommun och Smedjebackens kommun



## Remiss kretsloppsplan 2023–2030 för Ludvika kommun och Smedjebackens kommun

WBAB har tillsammans med Ludvika kommun och Smedjebackens kommun tagit fram ett förslag till ny kretsloppsplan för perioden 2023–2030. Den visar riktningen för arbetet inom avfallsområdet så att vi kan uppfylla de globala och nationella hållbarhetsmålen och i slutändan bidra till en hållbar samhällsutveckling. Välkommen att lämna dina synpunkter på förslaget.

Visste du att i Sverige lever vi över våra tillgångar och förbrukar resurser motsvarande 4,5 jordklot? Om vi ska kunna lämna över en välmående och välfungerande planet till kommande generationer behöver vi ställa om vårt sätt att leva genom att ändra våra vanor och vår konsumtion. Det kan exempelvis handla om att hushålla mer med resurser genom att inte köpa nytt så ofta och välja produkter med högre kvalitet som håller längre.

### Kretsloppsplanen visar vägen mot ett hållbarare Ludvika och Smedjebacken

Kretsloppsplanen vänder sig till alla som bor och verkar i Ludvika kommun och Smedjebackens kommun och beskriver hur vi tillsammans ska uppnå ett resurseffektivt och avfallsförebyggande samhälle.

Kretsloppsplanens fokusområden:

- minska avfallsmängderna
- öka resursanvändningen genom att styra om från förbränning och deponering till återanvändning och materialåtervinning
- minska påverkan på vår närmiljö.

### Här finns förslaget till kretsloppsplan

Kretsloppsplanen finns på WBAB:s webbplats [wbab.se](http://wbab.se). Förslaget finns även tillgängligt i tryckt format på biblioteken i Fredriksberg, Grängesberg, Ludvika, Nyhammar, Saxdalen, Smedjebacken, Sunnansjö och Söderbärke.

### Lämna dina synpunkter senast den 30 september 2023

Under remisstiden mellan den 21 augusti och den 30 september är du välkommen att tycka till om förslaget. Lämna synpunkterna via e-post eller post.

**E-post:** [info@wbab.se](mailto:info@wbab.se)

Skriv: "Synpunkter, kretsloppsplan" i ämnesraden.

**Post:** WBAB, Frejgatan 5, 777 30 Smedjebacken

Märk kuvertet: "Synpunkter, kretsloppsplan".

### Inkomna synpunkter blir allmän handling

Dina personuppgifter kan komma att lagras hos WBAB, Ludvika kommun och Smedjebackens kommun. Mer information om hur vi behandlar personuppgifter finns på våra webbplatser.

**Vad händer sedan?**

Vi sammanställer alla synpunkter och tar med dem i det fortsatta arbetet med kretsloppsplanen. Den slutliga planen kommer sedan att antas av kommunfullmäktige i Ludvika kommun respektive Smedjebackens kommun någon gång i slutet av 2023 eller början av 2024. Därefter påbörjar vi genomförandet av planens alla åtgärder.

**Dalarna samarbetar med att förebygga och hantera avfall**

Kretsloppsplanen har tagits fram i samverkan mellan alla kommuner i Dalarna. Åtgärderna som ska bidra till att ställa om mot ett hållbart samhälle är både specifika för Ludvika kommun och Smedjebackens kommun och gemensamma för hela Dalarna.

# Förslag till åtgärdsprogram 2023–2026

Förebygga och hantera avfall i Ludvika  
kommun och Smedjebackens kommun

Kretsloppsplan 2023–2030

Tyck  
till!



**SMEDJEBACKEN**  
*Smedjebackens kommun*



## Åtgärdsprogram för perioden 2023–2026 till kretsloppsplan 2023–2030

Åtgärdsprogrammet kan uppdateras årligen, exempelvis med stöd av åtgärdsbanken som finns på kretsloppsplandalarna.se.

”R” anger regional åtgärd. Dessa drivs av regionala temagrupper, nätverk eller organisationer.

”K” anger kommunal åtgärd och drivs via kommunal verksamhet.

### 1 Regionala åtgärder

”Mål” anger till vilket mål i kretsloppsplanen som åtgärden syftar på.

”Lagkrav” innebär att åtgärden är föranledd av lagkrav.

Målområde	Åtgärder	Mål	År	Ansvar, regionalt	Ansvar, kommun	Lagkrav
Avlopp och slam	R 1. Ta fram en plan för hållbara avloppsresurser i Dalarna som följer strukturen i EU:s avfallshierarki. Planen ska bland annat innehålla kartläggning, certifiering, uppströmsarbete, samarbete, nätverk, utbildning, information etc.	7	2024	DalaVA	Ludvika: WBAB Smedjebacken: WBAB	
Bygg- och rivningsavfall	R 2. Ta fram riktlinjer för att ställa krav på avfallsminimering, återbruk och materialåtervinning i byggprojekt.	4, 5	2023– 2024	ByggEkot <sup>1</sup> (ByggDialog Dalarna)	Ludvika: LKFAB Smedjebacken: Kultur- och samhällsbyggnadsnämnd	X

<sup>1</sup> ByggEkot är en temagrupp inom ByggDialog Dalarna med fokus på återbruk av byggmaterial. De har en bred representation av entreprenörer, kommuner, tillverkare, arkitekter och Dala återbyggedpå med syfte att kunna identifiera hinder och skapa lösningar och möjligheter för att återbruk ska bli en naturlig del i bygg- och rivningsprocessen.

Målområde	Åtgärder	Mål	År	Ansvar, regionalt	Ansvar, kommun	Lagkrav
Bygg- och rivningsavfall	R 3. Kartlägga byggavfall avseende uppkomst, behandling och avsättning.	4, 5	2023– 2026	ByggEkot (ByggDialog Dalarna)	Ludvika: LKFAB Smedjebacken: Kultur- och samhällsbyggnadsnämnd	
Bygg- och rivningsavfall	R 4. Ta fram en plan för regional lagerstrategi, förädlings- och återbruksverksamhet, riktlinjer vid upphandling samt kommunikation kring bygg- och rivningsavfall.	4, 5	2023– 2025	ByggEkot (ByggDialog Dalarna)	Ludvika: LKFAB Smedjebacken: Kultur- och samhällsbyggnadsnämnd	
Hushållens avfallshantering	R 5. Utveckla sorteringsguide till stöd för minskat konsumtion, ökat återbruk och mer materialåtervinning.	1–3	2023– 2024	Temagrupp Hushållens konsumtion	Ludvika: WBAB Smedjebacken: WBAB	X
Hushållens avfallshantering	R 6. Ta fram beslutsunderlag för val av insamlingssystem av förpackningar.	1–3	2023– 2024	DalaAvfall	Ludvika: WBAB Smedjebacken: WBAB	X
Hushållens avfallshantering	R 7. Ta fram en strategi för återvinningscentraler som tillmötesgår ökat återbruk och ökad materialåtervinning. Inkludera byggavfall.	1–3	2023– 2024	DalaAvfall	Ludvika: WBAB Smedjebacken: WBAB	X
Hushållens konsumtion	R 8. Utveckla kommunikation för ökad kunskap och arbete med beteendefrågor med stöd av kommunikationsstrategi, se kapitel 6.6.	1–3	2023– 2026	Temagrupp Hushållens konsumtion	Ludvika: WBAB Smedjebacken: WBAB	X

Målområde	Åtgärder	Mål	År	Ansvar, regionalt	Ansvar, kommun	Lagkrav
Hushållens konsumtion	R 9. Genomföra kontinuerliga kampanjer, arrangemang och kommunikationsinsatser koordinerat med åtgärd R 2 och stöd av kommunikationsstrategi, se kapitel 6.6. Kan inkludera exempelvis föreläsningar, studiecirkel, projekt (minimeringsmästarna) etc.	1–3	2023–2026	Temagrupp Hushållens konsumtion	Ludvika: WBAB Smedjebacken: WBAB	X
Kommunens verksamhet	R 10. Utveckla upphandlingsstrategisk samverkan i Dalarna där avfallsförebyggande ingår.	4, 5	2023–2024	Temagrupp Miljömässig upphandling	Ludvika: Kommunstyrelsen Smedjebacken: Kommunstyrelsen	
Kommunens verksamhet	R 11. Ta fram verktyg och metoder för att mäta och klassificera inköp och upphandlingar för uppföljning kring avfallsförebyggande, återbruk och materialåtervinning, särskilt avseende plast, textil, livsmedel, elektronik och byggavfall.	4, 5	2023–2025	Temagrupp Miljömässig upphandling	Ludvika: Kommunstyrelsen och GNU (Gemensam nämnd för upphandling) Smedjebacken: Kommunstyrelsen	
Kommunens verksamhet	R 12. Utveckla kunskapsplattform för inköp och upphandling och användning av plast, textil, livsmedel, elektronik och bygg- och rivningsmaterial.	4, 5	2024	Temagrupp Miljömässig upphandling	Ludvika: Kommunstyrelsen Smedjebacken: Kommunstyrelsen	

Målområde	Åtgärder	Mål	År	Ansvar, regionalt	Ansvar, kommun	Lagkrav
Kommunens verksamhet	R 13. Arrangera kontinuerliga seminarier och webinarier för utbildning och utveckling kring avfall i kommunens verksamheter (målgruppsstyrt).	4, 5	2024– 2026	Dalagemensam kretsloppsplanegrupp	Ludvika: WBAB Smedjebacken: WBAB	
Kommunens verksamhet	R 14. Ta fram riktlinjer för att mäta och minska avfall från kommunala verksamheter.	4, 5	2024	Dalagemensam kretsloppsplanegrupp	Ludvika: Kommunstyrelsen Smedjebacken: Kommunstyrelsen	X
Matsvinn	R 15. Ta fram underlag för ökat samarbete med skola, förskola och äldreomsorg som stöd för kommunernas arbete för att mat ska ätas upp. Se även kommunala åtgärder.	6	2024	Kostnätverk	Ludvika: Vård- och omsorgsnämnd Smedjebacken: Kultur- och samhällsbyggnadsnämnd	
Matsvinn	R 16. Säkerställa och utveckla mätning och/eller identifiera anledningar till matsvinn inom förskola, gymnasium och äldreomsorg.	6	2024– 2025	Kostnätverk	Ludvika: Vård- och omsorgsnämnd Smedjebacken: Kultur- och samhällsbyggnadsnämnd	
Nedskräpning	R 17. Ta fram åtgärdsplan för samverkan kring nedskräpning (information, samarbete med evenemangsarrangörer, mall platsupplåtelse, skräpmätningar).	–	2023– 2024	Temagrupp Minska nedskräpning	Ludvika: Kultur och samhällsutvecklingsnämnd Smedjebacken: Kultur- och samhällsbyggnadsnämnd	X

Målområde	Åtgärder	Mål	År	Ansvar, regionalt	Ansvar, kommun	Lagkrav
Schaktmassor	R 18. Ta fram regional masshanteringsplan inklusive vägledning eller riktlinje för klassning och koordinering av schaktmassor med beaktande av invasiva växtarter.	9	2024– 2025	Temagrupp Byggavfall och masshantering	Ludvika: Myndighetsnämnd miljö och bygg Smedjebacken: Kultur- och samhällsbyggnadsnämnd	
Tillsyn	R 19. Utveckla tillsynsvägledning kopplat till avfallsförebyggande och materialåtervinning av bygg- och rivningsavfall samt schaktmassor. Gäller både inom områdena miljö samt plan och bygg.	4, 5	2024	Länsstyrelsen i Dalarnas län	Ludvika: Myndighetsnämnd miljö och bygg Smedjebacken: Miljö- och byggnadsnämnd	X



## 2 Kommunala åtgärder

Kommunala åtgärder som rekommenderas i alla kommuner är markerade med symbolen \*. Dessa är oftast en följd av regionala åtgärder.

”Mål” anger till vilket mål i kretsloppsplanen som åtgärden syftar på.

”Regional åtgärd” anger hänvisning till eventuell regional åtgärd som normalt föregår kommunal åtgärd.

”Lagkrav” anger att åtgärd är föranledd av lagkrav.

Målområde	Åtgärder	Mål	Regional åtgärd	År	Ansvar	Medverkande	Lagkrav
Bygg- och rivningsavfall	K 1. Implementera riktlinje för krav vid upphandling där byggavfall uppstår. *	4, 5	R 2	2025	Ludvika: LKFAB  Smedjebacken: Kultur- och samhällsbyggnadsnämnd	Ludvika: Kultur- och samhällsutvecklingsnämnd, Myndighetsnämnden miljö och bygg, Kommunstyrelsen/GNU, WBAB  Smedjebacken: Miljö- och byggnadsnämnd, Bärkehus, Kommunstyrelsen (upphandling), WBAB	X
Hushållens avfallshantering	K 2. Införa sortering för ökad materialåtervinning av grovavfall. Ta bort möjligheten att lämna blandat brännbart grovavfall och ersätta med materialåtervinning av exempelvis hårdplast, mjukplast med mera. *	3	R 7	2023–2024	Ludvika: WBAB Smedjebacken: WBAB	DalaAvfall	X
Hushållens avfallshantering	K 3. Ta fram beslutsunderlag införande av fastighetsnära insamling förpackningar. *	2	R 6	2023–2024	Ludvika: WBAB Smedjebacken: WBAB	DalaAvfall	X

Målområde	Åtgärder	Mål	Regional åtgärd	År	Ansvar	Medverkande	Lagkrav
Kommunens verksamhet	K 4. Utveckla samverkansgrupp för inköp och upphandling inom kommun och kommunala bolag. Gruppen utser representant till temagruppen Miljömässig upphandling. *	4, 5	R 10–12	2023–2024	Ludvika: Kommunstyrelsen Smedjebacken: Kommunstyrelsen	Ludvika: Alla nämnder och bolag Smedjebacken: Alla nämnder och bolag	
Kommunens verksamhet	K 5. Implementera mätning och klassificering av inköp och upphandlingar för uppföljning kring avfallsförebyggande, återbruk och materialåtervinning (utifrån regional åtgärd). *	4, 5	R 11	2024–2025	Ludvika: Kommunstyrelsen Smedjebacken: Kommunstyrelsen	Ludvika: Samverkansgrupp enligt K 4 Smedjebacken: Samverkansgrupp enligt K 4	
Kommunens verksamhet	K 6. Upprätta eller uppdatera upphandlingspolicy eller annat styrande dokument med direktiv för avfallsförebyggande, återbruk och materialåtervinning (utifrån regional åtgärd). *	4, 5	R 10–12	2024	Ludvika: Kommunstyrelsen och GNU (Gemensam nämnd för upphandling) Smedjebacken: Kommunstyrelsen	Ludvika: Samverkansgrupp enligt K 4 Smedjebacken: Samverkansgrupp enligt K 4	

Målområde	Åtgärder	Mål	Regional åtgärd	År	Ansvar	Medverkande	Lagkrav
Kommunens verksamhet	K 7. Ta fram eller uppdatera mål för inköp och upphandling kring avfallsförebyggande, återbruk och materialåtervinning, särskilt avseende plast, textilier, livsmedel, elektronik och byggavfall på kommunledningsnivå samt bolags- och verksamhetsnivå. *	4, 5	R 10–12	2025–2026	Ludvika: Kommunstyrelsen och GNU (Gemensam nämnd för upphandling) Smedjebacken: Kommunstyrelsen	Ludvika: Samverkansgrupp enligt K 4 Smedjebacken: Samverkansgrupp enligt K 4	
Kommunens verksamhet	K 8. Ta fram en strategi gällande avtalsuppföljning och avtalsförvaltning för upphandlade kontrakt. *	4, 5	R 10, 11	2024–2025	Ludvika: Kommunstyrelsen och GNU (Gemensam nämnd för upphandling) Smedjebacken: Kommunstyrelsen	Ludvika: Samverkansgrupp enligt K 4 Smedjebacken: Samverkansgrupp enligt K 4	
Kommunens verksamhet	K 9. Säkerställ och informera alla kommunala verksamheter om källsortering. *	4, 5	R 14	2024–2026	Ludvika: WBAB Smedjebacken: WBAB	Ludvika: Alla nämnder och bolag Smedjebacken: Alla nämnder och bolag	X
Kommunens verksamhet	K 10. Inför mätning av avfall från kommunala verksamheter (stöd av åtgärd R 14). *	4, 5	R 14	2025–2026	Ludvika: Kommunstyrelsen Smedjebacken: Kommunstyrelsen	Ludvika: Alla nämnder och bolag Smedjebacken: Alla nämnder och bolag	X
Avlopp och slam	K 11. Implementera regionala åtgärder för avlopp och slam i kommunen. *	7	R 1	2024–2026	Ludvika: WBAB Smedjebacken: WBAB	DalaVA	

Målområde	Åtgärder	Mål	Regional åtgärd	År	Ansvar	Medverkande	Lagkrav
Kommunens verksamhet	K 12. Ta fram åtgärdsplan för införande av sortering av förpackningar på populära platser. *	5	–	2024	Ludvika: Kultur- och samhällsutvecklingsnämnd Smedjebacken: Kultur- och samhällsbyggnadsnämnd	Ludvika: WBAB Smedjebacken: WBAB	X
Matsvinn	K 13. Utveckla samverkan mellan kost, pedagogisk verksamhet och folkhälsa för att främja att mat äts upp.*	6	R 15	2024–2026	Ludvika: Vård- och omsorgsnämnd Smedjebacken: Kultur- och samhällsbyggnadsnämnd	Ludvika: Social- och utbildningsnämnd, Kultur- och samhällsutvecklingsnämnd. Smedjebacken: Familje- och utbildningsnämnd, Omsorgsnämnd	
Matsvinn	K 14. Implementera befintligt nationellt enkätverktyg som kan användas i Dalarna kring mat och matmiljöer. *	6	R 16	2024–2026	Ludvika: Vård- och omsorgsnämnd Smedjebacken: Kultur- och samhällsbyggnadsnämnd	Ludvika: Social- och utbildningsnämnd Smedjebacken: Familje- och utbildningsnämnd	
Nedlagda deponier	K 15. Bilda kommunal dialoggrupp för nedlagda deponier med en tydlig huvudman. *	8	–	2024	Ludvika: Kultur- och samhällsutvecklingsnämnd Smedjebacken: Kultur- och samhällsbyggnadsnämnd	Temagrupp nedlagda deponier	
Nedlagda deponier	K 16. Ta fram en tidsatt åtgärdsplan för nedlagda deponier 2023–2030 med stöd av gemensam dalemall.*	8	–	2024	Ludvika: Kultur- och samhällsutvecklingsnämnd Smedjebacken: Kultur- och samhällsbyggnadsnämnd	Temagrupp nedlagda deponier	X

Målområde	Åtgärder	Mål	Regional åtgärd	År	Ansvar	Medverkande	Lagkrav
Nedskräpning	K 17. Ta fram en åtgärdsplan för att hantera nedskräpningsavgifter (kommun). *	–	R 17	2023–2024	Ludvika: Kultur- och samhällsutvecklingsnämnd Smedjebacken: Kultur- och samhällsbyggnadsnämnd	Ludvika: LKFAB Smedjebacken: Bärkehus	X
Schaktmassor	K 18. Ta fram en kommunal masshanteringsplan med utgångspunkt från regional masshanteringsplan. *	9	R 18	2025–2026	Ludvika: Myndighetsnämnd miljö och bygg Smedjebacken: Kultur- och samhällsbyggnadsnämnd	Ludvika: LKFAB, Kultur- och samhällsutvecklingsnämnd Smedjebacken: Bärkehus	
Matsvinn	K 19. Avtal med butiker för att kunna tillvara deras utsorterade livsmedel.	1, 6		2023	Ludvika: Vård- och omsorgsnämnd Smedjebacken: Kultur- och samhällsbyggnadsnämnd		
Kommunens verksamhet	K 20. Införa hållbarhetsbokslut för att bland annat kunna följa upp kretsloppsplanens mål och åtgärder.			2024	Ludvika: Kommunstyrelsen Smedjebacken: Kommunstyrelsen		
Hushållens avfallshantering	K 21. Införa fraktion för ”kommunplast” (annan plast än förpackningar) på samtliga återvinningscentraler.	2		2023–2024	Ludvika: WBAB Smedjebacken: WBAB		
Hushållens konsumtion	K 22. Utveckla möjlighet till lån av fritidsutrustning.	1		2023–2024	Ludvika: Kultur- och samhällsutvecklingsnämnd Smedjebacken: Kultur- och samhällsbyggnadsnämnd	Ludvika: Kommunstyrelsen	

Målområde	Åtgärder	Mål	Regional åtgärd	År	Ansvar	Medverkande	Lagkrav
Nedskräpning	K 23. Arrangera skräpplockardagar årligen.	–		2023–2026	Ludvika: Kultur- och samhällsutvecklingsnämnd Smedjebacken: Bärkehus	Ludvika: Ludvikahem	
Nedskräpning	K 24. Utveckla insamling av fimpar.			2024	Ludvika: Kultur- och samhällsutvecklingsnämnd Smedjebacken: Bärkehus	Ludvika: LKFAB	
Bygg- och rivningsavfall	K 25. Utreda förutsättningar för återbyggdepå i Ludvika–Smedjebacken.			2024	Ludvika: WBAB Smedjebacken: WBAB	Ludvika: LKFAB Smedjebacken: Bärkehus	
Matsvinn	K 26. Bredda möjligheten till att erbjuda "klimatlåda" eller "matsvinnslåda" i fler verksamheter där serveringssvinn skapas.	6	R 15	2023–2024	Ludvika: Vård- och omsorgsnämnd Smedjebacken: Kultur- och samhällsbyggnadsnämnd		
Hushållens konsumtion och avfallshantering	K 27. Hemkunskap – Utveckla information om avfallshantering i studiematerialet.			2024	Ludvika: Social- och utbildningsnämnd Smedjebacken: Familje- och utbildningsnämnd		
Nedskräpning	K 28. Ta fram riktlinjer för att minska användningen av engångsartiklar under evenemang (så kallade "Engångsfria evenemang").			2024	Ludvika: Kommunstyrelsen (Näringslivsenhet) Smedjebacken: Kultur- och samhällsbyggnadsnämnd	Ludvika: Unika Ludvika, Kultur- och samhällsutvecklingsnämnd Smedjebacken: Kommunstyrelsen (Näringslivsenhet)	

Målområde	Åtgärder	Mål	Regional åtgärd	År	Ansvar	Medverkande	Lagkrav
Kommunens verksamhet	K 29. Ta fram riktlinje att först kontrollera om det finns begagnade möbler och elektronik innan inköp av nya möbler, inredning och elektronik till kommunens verksamheter.			2024	Ludvika: Kommunstyrelsen Smedjebacken: Kommunstyrelsen		
Kommunens verksamhet	K 30. Vidareutveckla intern möbelbank i kommunens verksamheter för bättre tillgänglighet (sökbarhet).			2024– 2025	Ludvika: Kommunstyrelsen Smedjebacken: Kommunstyrelsen		
Kommunens verksamhet	K 31. Utveckla elektronikbank för exempelvis bildskärmar, tangentbord, mobiltelefoner som används i kommunens verksamheter.			2024– 2025	Ludvika: Kommunstyrelsen Smedjebacken: Kommunstyrelsen		
Hushållens avfallshantering och Nedskräpning	K 32. Utveckla insamlingen av trädgårdsavfall från hushåll i bostadsområden inom tätort.			2025– 2026	Ludvika: WBAB Smedjebacken: WBAB		
Kommunens verksamhet och Nedskräpning	K 33. Utveckla och erbjuda tjänst för avfallshantering vid evenemang.			2023– 2024	Ludvika: WBAB Smedjebacken: WBAB		

Målområde	Åtgärder	Mål	Regional åtgärd	År	Ansvar	Medverkande	Lagkrav
Hushållens konsumtion och avfallshantering	K 34. Utreda förutsättningar för återbruksgalleria i Ludvika–Smedjebacken			2024	Ludvika: WBAB Smedjebacken: WBAB	Ludvika: Kultur- och samhällsutvecklingsnämnd, Kommunstyrelsen Smedjebacken: Kultur- och samhällsbyggnadsnämnd Samarkand	
Hushållens avfallshantering	K 35. Införa flexöppet på Björnhyttans återvinningscentral.			2023–2024	Ludvika: WBAB		
Hushållens avfallshantering	K 36. Införa fastighetsnära insamling av förpackningar från villor och fritidshus i Smedjebackens kommun.			2024	Smedjebacken: WBAB		
Avlopp och slam	K 37. Kartlägga avloppsresurser och deras kvalitet i kommunerna.	7	R 1	2023	Ludvika: WBAB Smedjebacken: WBAB		
Avlopp och slam	K 38. Ta fram en plan för hållbara avloppsresurser som följer strukturen i EU:s avfallshierarki.	7	R 1	2024	Ludvika: WBAB Smedjebacken: WBAB		
Avlopp och slam	K 39. Fokuserat uppströmsarbete beroende på slamkvaliteter.	7	R 1	2024–2026	Ludvika: WBAB Smedjebacken: WBAB		
Avlopp och slam	K 40. Inleda certifieringsprocess.	7	R 1	2024	Ludvika: WBAB Smedjebacken: WBAB		



Målområde	Åtgärder	Mål	Regional åtgärd	År	Ansvar	Medverkande	Lagkrav
Avlopp och slam	K 41. Utreda behandling av lakvatten från Björnhyttans avfallsanläggning så att det kan ledas direkt till recipient istället för till Gonäs avloppsreningsverk (för att säkerställa slamkvaliteten vid reningsverket).	7	R 1	2023–2024	Ludvika: WBAB Smedjebacken: WBAB		

0240-309 90  
info@wbab.se

**wbab.se**



Tyck  
till!

# Förslag till kretsloppsplan 2023–2030

Förebygga och hantera avfall i Ludvika  
kommun och Smedjebackens kommun

Åtgärdsperiod 2023–2026

## Innehåll

<b>1</b>	<b>Förord .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Sammanfattning .....</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Kretsloppsplanens syfte .....</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>Metod .....</b>	<b>4</b>
<b>5</b>	<b>Mål .....</b>	<b>5</b>
5.1	Hushåll .....	6
5.2	Kommunala verksamheter och bolag i Ludvika kommun och Smedjebackens kommun .....	9
<b>6</b>	<b>Kretsloppsplanens genomförande .....</b>	<b>14</b>
6.1	Organisation .....	14
6.2	Verksamhetsplan och budget .....	14
6.3	Fysisk planering .....	14
6.4	Strategisk länssamverkan .....	15
6.5	Uppföljning .....	16
6.6	Kommunikation .....	16
6.7	Åtgärder .....	17

## 1 Förord

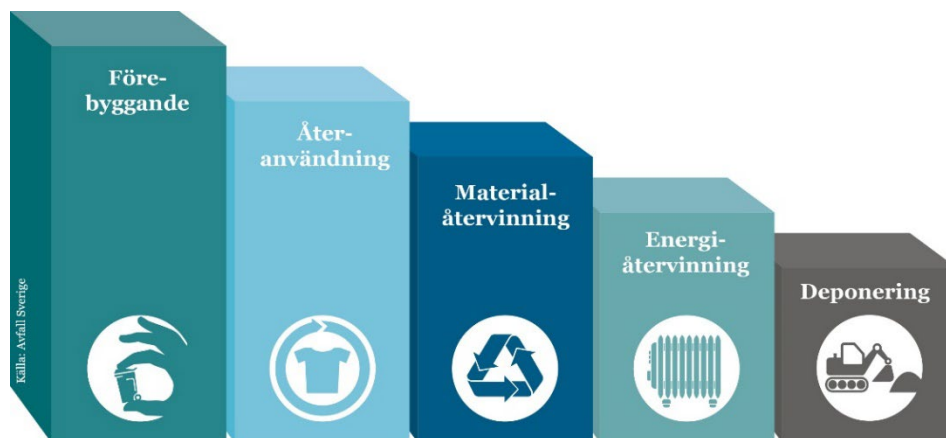
I Sverige lever vi över våra tillgångar och förbrukar resurser motsvarande 4,5 jordklot. Om vi ska kunna lämna över en välmående och välfungerande planet till kommande generationer behöver vi därför ställa om vårt sätt att leva genom att ändra våra vanor och vår konsumtion.

Resurseffektivitet och att främja cirkulär ekonomi är viktiga områden för att ta tillvara våra resurser bättre och därigenom också gå mot en minskad klimatpåverkan.

Enligt 15 kapitlet miljöbalken (1998:808) ska alla kommuner ha en renhållningsordning bestående av en avfallsplan och lokala föreskrifter om avfallshantering. Planen och avfallsföreskrifterna antas av kommunfullmäktige i respektive kommun.

Att förebygga avfall är en viktig del i övergången till en cirkulär ekonomi. Ju mindre avfall, desto färre resurser slösar vi. Varje kg (kilogram) i minskat avfall, minskar också klimatutsläppen. Om det inte uppstod något avfall från hushållen skulle klimatutsläppen minska med 475 000 ton per år i Dalarna. Klimatomställningen ger samtidigt många nya utvecklingsmöjligheter för Dalarnas näringsliv.

De kommunala kretsloppsplanerna är centrala för att nå ett mer resurseffektivt och cirkulärt Dalarna!



Figur 1. Avfallstrappan anger prioritetsordning för hur avfall ska hanteras.

Avfallstrappan, eller avfallshierarkin, är fastslagen i EU:s avfallsdirektiv och i miljöbalken. Den styr hur vårt avfall ska tas om hand och visar i vilken ordning olika förhållningssätt och behandlingsmetoder för avfall ska användas för att minimera miljöpåverkan. Vi ska i första hand förebygga att avfall överhuvudtaget uppstår.

Kretsloppsplanen har tagits fram i ett samarbete mellan kommunerna i Dalarna under 2022–2023. Planen gäller för perioden 2023–2030.

Planen berör alla som bor eller verkar i dessa kommuner – det vill säga både kommunala förvaltningar, kommunala bolag, företag och kommunernas medborgare. Tillsammans i Dalarna bidrar vi till utvecklingen av ett cirkulärt samhälle genom att åstadkomma beteendeförändringar för en hållbar avfallshantering där avfall ses som en resurs.

Kretsloppsplanen omfattar det som kommunen har möjlighet att påverka för att uppnå ett cirkulärt samhälle vad gäller avfallshantering – det vill säga att förebygga och hantera avfall från hushåll, kommun och verksamheter. Det behövs också koordinering med andra planer och program inom områden som exempelvis transport, energi och näringsliv för att hela samhällsutvecklingen ska gå åt samma håll.

För att skapa bästa möjliga förutsättningar för kretsloppsplanens genomförande ska samordning ske med nätverket och samverkansplattformen ”Energiintelligent Dalarna” som leds av Länsstyrelsen i Dalarnas län och Region Dalarna. Energiintelligent Dalarna omfattar även kommuner och näringsliv.

Kretsloppsplanen har tre fokusområden:

- minska avfall
- avfall som resurs (styra om från förbränning och deponering till återanvändning och materialåtervinning)
- minska påverkan på närmiljön.

## 2 Sammanfattning

Klimatförändringen är vår tids största utmaning. Vi måste ställa om till ett mer resurseffektivt Dalarna och avfallshanteringen är en viktig del i detta. Vi behöver förebygga avfall, det vill säga minska mängden och farligheten. Det avfall som ändå uppstår ska vi se som en resurs. Vi använder därför benämningen ”kretsloppsplan” istället för avfallsplan, vilket ska sätta fokus på att alla behöver förebygga avfall och ta hand om resurserna i ett kretslopp.

Sverige framställs ofta som ett föredöme inom avfallshantering då vi har låg andel deponering och hög andel energi- och materialåtervinning. Om man däremot tittar på avfallshanteringen ur ett individperspektiv så är vi långt ifrån bäst. Vår höga materiella levnadsstandard medför en stor mängd avfall per person vilket innebär en betydande klimatpåverkan.

Ur miljösynpunkt är det bästa avfallet det som aldrig uppstår eftersom det innebär att naturens resurser sparas. Ett perspektiv som lätt glöms bort är det avfall som uppstår i produktionsledet när man tittar på avfallet ur ett livscykelperspektiv. Man skulle kunna uttrycka det som att det avfall vi ser bara är toppen på isberget. Avfall uppstår till exempel när råmaterial tas ut från naturen, i förädlingsprocesser och även koldioxidutsläppen från transporter och produktion är ett avfall.

För att nå en cirkulär ekonomi behövs förändringar i beteenden och för detta krävs ett normskifte vilket anges i en rapport<sup>1</sup> som har tagits fram av expertgruppen Normskifte till delegationen för cirkulär ekonomi.

Rapporten har identifierat tre faktorer som kan utgöra nyckeln till att lösa de hinder som finns för det cirkulära normskiftet:

- En kombination av styrande och stöttande insatser har bäst effekt för att driva förändring.

---

<sup>1</sup> Tro, hopp och visioner – hur vi når ett cirkulärt samhälle genom normskifte för alla.

- Skapa emotionell styrning, det vill säga det är inte primärt fler vetenskapliga belägg som behövs för att motivera till handling, utan det är de känslomässiga motiven som behöver förstärkas.
- Normskiftet till en cirkulär ekonomi, kan inte begränsas till att inkludera enbart specialintresserade individer med en viss värdegrund, alla måste kunna identifiera sig och känna sig inkluderade.

Kretsloppsplanens viktigaste mål till år 2030 är:

- Utveckla en mer hållbar konsumtion hos både hushåll och kommunala verksamheter där uppkomsten av avfall minskar med minst 25 procent.
- Utveckla materialåtervinning av både restavfall och grovavfall med målet att minska mängden avfall till förbränning med 50 procent.
- Utveckla hållbart byggande och hållbar hantering av byggavfall och schaktmassor.

Inom alla områden är det viktigt att utveckla tillsyn som effektivt verktyg för att sträva uppåt i avfallshierarkin och minska klimatpåverkan.

### 3 Kretsloppsplanens syfte

Syftet med kretsloppsplanen är att visa var vi behöver vara 2030 i vårt arbete med att minska avfall, öka resursutnyttjandet och säkerställa en ren och giftfri miljö.

Planen avser att samla alla dalakommuner, Region Dalarna, Länsstyrelsen i Dalarna och andra aktörer i att gemensamt arbeta för att åstadkomma ett mer hållbart samhälle där Dalarna tar ansvar för att minska sin klimatpåverkan.

Hushållen och deras beteenden är centrala liksom kommunerna och deras verksamheter. Men alla berörda aktörer är viktiga för att nå framgång.

I kretsloppsplanen prioriteras följande avfallstyper (statistiken avser hushållen i Dalarna):

Avfallstyp	Mängd år 2022, per person	Klimatpåverkan, kg CO <sub>2</sub> e per kg <sup>2</sup> avfall <sup>3</sup>
Restavfall <sup>4</sup>	118 kg	3,0
Förpackningar	87 kg, varav 50 kg lämnades på återvinningsstation, i miljörum eller i flerfackskärl vid bostaden <sup>5</sup> 37 kg felsortades i restavfall	Plast 3,7 Papper 0,7 Metall 2,3 Glas 1,3

<sup>2</sup> CO<sub>2</sub>e eller koldioxidkvalenter är ett mått för utsläpp av växthusgaser. Används för att beräkna den sammanlagda växthuseffekten av olika växthusgasutsläpp.

<sup>3</sup> Avfall Sverige rapport 2023:01. Siffran anger den klimatpåverkan avfallet beräknas ha jämfört med om avfallet inte uppstod (avrundat).

<sup>4</sup> Brännbart avfall som hämtas vid fastighet.

<sup>5</sup> Avser insamling i flerbostadshus i vissa dalakommuner och Ludvika kommun.

Avfallstyp	Mängd år 2022, per person	Klimat- påverkan, kg CO <sub>2</sub> e per kg <sup>2</sup> avfall <sup>3</sup>
<b>Brännbart grovavfall, ÅVC<sup>6</sup></b>	55 kg	2,1
<b>Matavfall</b>	47 kg matavfall sorterades i kärl, varav cirka 17 kg utgjordes av ätbar mat. Utöver detta slängdes cirka 18 kg ätbar mat i vasken. 22 kg matavfall felsorterades i restavfallet.	2,2
<b>Plast</b>	30 kg, varav 9 kg lämnades på en återvinningsstation 15 kg felsorterades i restavfall 6 kg lämnades i brännbar grovavfallsfraktion på ÅVC.	3,7
<b>Textiler</b>	14 kg, varav 1,6 kg lämnades i samlingsbehållare för återbruk och materialåtervinning 5 kg felsorterades i restavfall 7 kg lämnades i brännbar grovavfallscontainer på ÅVC.	11,9
<b>Elavfall</b>	13,5 kg	21,8

Det saknas uppgifter om avfall från kommunala verksamheter samt bygg- och rivningsavfall och schaktmassor.

## 4 Metod

En dalagemensam kretsloppsplanegrupp har ansvarat för att driva arbetet med att ta fram kretsloppsplanen. Arbetet har förankrats med kommunala kretsloppsplanegrupper. I Ludvika och Smedjebacken har det varit en gemensam kretsloppsplanegrupp.

Arbetet med att ta fram planen har finansierats av avfallsverksamheterna i Dalarna samt Länsstyrelsen i Dalarnas län och varit samordnat med arbetet med förstudien för cirkulär ekonomi.

Samverkan är ett viktigt inslag i både framtagande och genomförande av kretsloppsplanen. I samband med framtagandet av planen bildades tolv temagrupper. Dessa har fokuserat på särskilt viktiga områden med koppling till kretslopp och cirkulär ekonomi. Grupperna omfattar totalt cirka 150 personer från kommuner, Region Dalarna, Länsstyrelsen i Dalarnas län, Visit Dalarna och andra regionala och nationella aktörer med kunskap inom berört temaområde.

<sup>6</sup> Återvinningscentral.



Förpackningar	Hushållens konsumtion	Hållbar textilanvändning	Hållbara ÅVC
Klimat effektiv hantering av kommunalt avfall	Miljömässig upphandling	Minska användning av plast och dess klimatpåverkan	Måltider och matsvinn
Minska nedskräpning	Nedlagda deponier	Byggavfall och masshantering	Hållbara avloppsresurser

Figur 2. De tolv temagrupperna som har fokuserat på olika områden med koppling till kretslopp och cirkulär ekonomi.

Under 2022–2023 har 15 seminarier och webinarier hållits med över 700 deltagare. Temagrupperna har haft en viktig funktion genom att höja kunskapsgrunden för vad som kan göras inom respektive område. De utgör också en grund för genomförandet, då flertalet av dem avses vara kvar under genomförandeperioden (vissa temagrupper kan komma att slås ihop).

Temagrupperna har gett förslag på mål och åtgärder som kommunerna genom de kommunala kretsloppsplanegrupperna har behandlat under våren 2023. Kretsloppsplanerna antas i slutet av 2023 eller i början av 2024 i kommunerna.

Parallellt med att utarbeta kretsloppsplanen har ett underlag tagits fram. Det består bland annat av:

- åtgärder för att nå målen
- indikatorer för att spegla utvecklingen inom varje målområde
- kretsloppsplanens koppling och utgångspunkter gällande EU:s avfallshierarki, Agenda 2030 och Sveriges miljömål
- sammanfattning av förstudie ”Cirkulär ekonomi”
- sammanfattning från temagruppernas arbete
- faktaunderlag och miljöbedömning.

## 5 Mål

Samtliga kapitel redovisar mål som avses uppnås 2030 och utgår om inte annat anges från 2022 som referensår. För vissa mål finns även delmål för 2026. Målen är kopplade till de globala målen för hållbar utveckling i Agenda 2030.

Klimatnyttan beräknas i de fall det är möjligt utifrån Avfall Sveriges rapport 2023:01 (Klimatpåverkan från olika avfallsfraktioner, uppdaterad 2022) eller rapport 2019:19 (Klimatpåverkan från olika avfallsfraktioner).

## 5.1 Hushåll

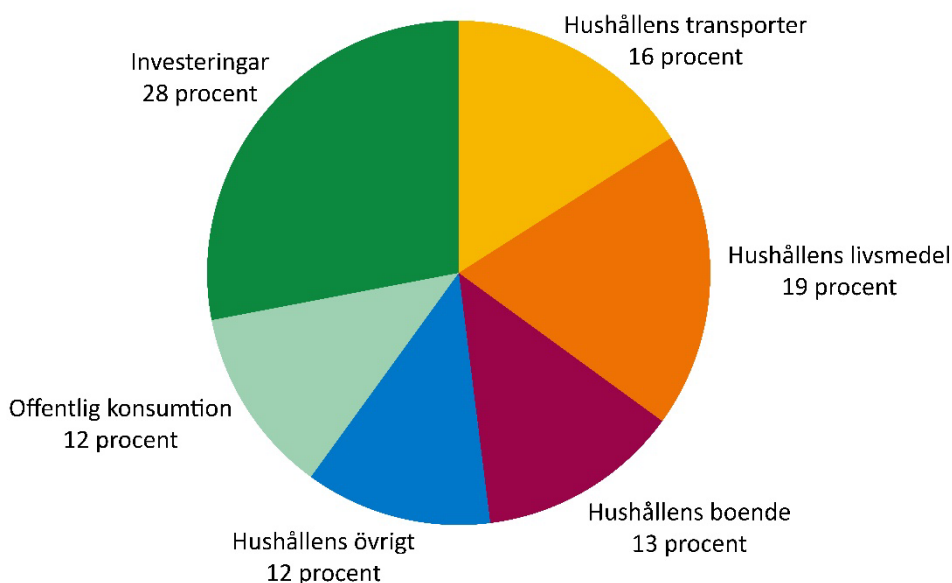


Figur 3. Mål 12 med delmålen 12.4, 12.5 och 12.8 – Globala målen för hållbar utveckling i Agenda 2030.

### 5.1.1 Hushållens konsumtion

Hushållens konsumtion har en stor betydelse för klimatpåverkan i Sverige. Naturvårdsverket<sup>7</sup> anger att cirka 60 procent av de konsumtionsbaserade utsläppen kommer från hushåll motsvarande cirka 4,5 ton CO<sub>2</sub>e per person. Trenden i Sverige sedan tio år tillbaka är något avtagande.

Omräknat innebär detta att hushållens konsumtion i Dalarna bidrar med cirka 1,3 miljoner ton CO<sub>2</sub>e per år.



Figur 4. Sveriges konsumtionsbaserade utsläpp 2020, Naturvårdsverket (cirka 60 procent är kopplat till hushållen).

Hushållen behöver förändra sina beteenden inom flera områden för att minska sin klimatpåverkan. En viktig och betydelsefull del är att minska avfallsmängden och se avfallet som en resurs.

Att förebygga uppkomsten av avfall är viktigast ur klimatsynpunkt. Minskade avfallsmängder ger också stora ekonomiska synergier. Varje kg förebyggt avfall medför att klimatpåverkan minskar med ungefär 3 kg CO<sub>2</sub>e per år vilket ger en

<sup>7</sup> Konsumtionsbaserade växtgasutsläpp per person och år.

potential på cirka 475 000 ton CO<sub>2</sub>e i minskad klimatpåverkan om det inte uppstod något avfall från hushållen.

Hushållen i Dalarna producerade cirka 440 kg avfall<sup>8</sup> per person år 2022. Trenden sedan 2015 är sjunkande i jämförelse med övriga Sverige (450 kg per person). Detta motsvarar en klimatpåverkan kring 450 000 ton CO<sub>2</sub>e.

Minskar vi avfallet med 25 procent motsvarar det cirka 36 000 ton avfall, vilket innebär att klimatpåverkan minskar med cirka 110 000 ton CO<sub>2</sub>e eller omräknat 0,42 ton CO<sub>2</sub>e per person.

Det som är avgörande för att minska resursförbrukningen är att skapa ännu starkare incitament för lång hållbarhet och hög användningsgrad. Den stora utmaningen för att lyckas med det är att åstadkomma bestående beteendeförändringar hos alla människor. Det ska vara enkelt att minimera avfallsmängden men det måste också finnas vilja att göra detta.

**Till år 2030** behöver vi utveckla en mer hållbar konsumtion hos en majoritet av invånarna som leder till mindre mängder avfall och minskad miljö- och klimatpåverkan.

#### 5.1.2 Hushållens avfallshantering

För hushållen är det viktigt att återbruka, exempelvis saker och kläder (både köpa och sälja), men också att sortera avfall till materialåtervinning.

Det bästa återbruket sker direkt genom hushållens försorg genom second hand och olika köp- och säljfunktioner. Det som ändå kommer in på återvinningscentralerna ska på ett enkelt sätt kunna lämnas till återbruk.

Under planperioden sker stora förändringar på lagstiftningsområdet som påverkar alla hushåll markant. Kommunerna tar över insamlingsansvaret för förpackningar<sup>9</sup> den 1 januari 2024. Förpackningarna ska hämtas nära bostäderna, så kallad fastighetsnära insamling. Det nya insamlingssystemet ska vara infört senast den 1 januari 2027. Syftet är att nå högre materialåtervinning av förpackningar och därmed minska mängden avfall till förbränning. Producentansvaret kommer att vara kvar och kommunerna ska få ersättning för insamlingen av förpackningar med målet att nå full kostnadstäckning.

Från och med 2024 blir det också obligatoriskt krav på utsortering av matavfall för alla hushåll.

Kommunerna står inför utmaningar med att utveckla insamlingssystem som kommer att kräva omfattande investeringar och resurser samt ha påverkan på fysisk planering och logistik.

Mängden restavfall i Dalarna uppgick 2022 till cirka 120 kg per person. Trenden är sjunkande med en minskning på cirka 20 procent sedan 2015. För närvarande är endast cirka 35–40 procent rätt sorterat. Om restavfallet halveras<sup>10</sup> bedöms klimatpåverkan minska med cirka 15 000 ton CO<sub>2</sub>e.

---

<sup>8</sup> Exklusive slam och trädgårdsavfall.

<sup>9</sup> Papper, plast, metall, färgat glas, ofärgat glas.

<sup>10</sup> Minskning av innehållet i restavfall med 75 procent av förpackningar, tidningar, matavfall, textilier och inert material (det vill säga avfall som inte genomgår några väsentliga fysikaliska, kemiska eller biologiska förändringar, exempelvis porslin och keramik). Beräknad klimatnytta genom ökad materialåtervinning.

Grovavfall utgör cirka 45 procent av den totala avfallsmängden från hushåll i Dalarna. Cirka 225 kg per person lämnades in vid kommunernas återvinningscentraler 2022 och trenden är relativt konstant sedan 2015. Av denna mängd återbrukas mindre än tre procent och cirka 20 procent går till materialåtervinning. Cirka 60 procent förbränns. Detta vill kommunerna ändra på, mer ska återbrukas och materialåtervinnas. Om brännbart grovavfall halveras<sup>11</sup> bedöms klimatpåverkan minska med cirka 11 000 ton CO<sub>2</sub>e.

En annan viktig del är att utveckla fossilfria transporter inom avfallshantering.

Farligt avfall från hushållen är sedan tidigare prioriterat. Åtgärder sker löpande för att minska uppkomsten av farligt avfall och även säkerställa att det sorteras ut.

**Till år 2030** behöver vi minska mängden avfall som tas om hand genom förbränning. Vi behöver fortsätta att förebygga användning av farligt avfall och säkerställa att avfallet samlas in och omhändertas enligt lagkrav.

#### 5.1.3 Mål år 2030, mål 1–3 (för mål 4–9 se avsnitt 5.2.8)

<b>Mål 1 – Mängden avfall<sup>12</sup> ska minska med 25 procent</b>	
Medel i Dalarna år 2022	439 kg per person
Utgångsläge i Ludvika kommun år 2022	404 kg per person
Utgångsläge i Smedjebackens kommun år 2022	487 kg per person
Mål år 2026 i Ludvika kommun	354 kg per person
Mål år 2026 i Smedjebackens kommun	426 kg per person
<i>(Minska avfallsmängden med 12,5 procent)</i>	
Mål år 2030 i Ludvika kommun	303 kg per person
Mål år 2030 i Smedjebackens kommun	365 kg per person
Ansvarig verksamhet i Ludvika kommun	WBAB
Ansvarig verksamhet i Smedjebackens kommun	WBAB

<b>Mål 2 – Mängden restavfall<sup>13</sup> ska minska med 50 procent</b>	
Medel i Dalarna år 2022	118 kg per person
Utgångsläge i Ludvika kommun år 2022	131 kg per person
Utgångsläge i Smedjebackens kommun år 2022	141 kg per person
Mål år 2026 i Ludvika kommun	98 kg per person
Mål i Smedjebackens kommun	106 kg per person
<i>(Minska mängden restavfall med 25 procent)</i>	
Mål år 2030 i Ludvika kommun	66 kg per person
Mål år 2030 i Smedjebackens kommun	71 kg per person
Ansvarig verksamhet i Ludvika kommun	WBAB
Ansvarig verksamhet i Smedjebackens kommun	WBAB

<sup>11</sup> Minskning av innehållet i brännbart grovavfall med 75 procent av hård- och mjukplast, textilier, förpackningar, tidningar och elavfall.

<sup>12</sup> Mängd kommunalt avfall exklusive slam och trädgårdsavfall samt återanvändning.

<sup>13</sup> Brännbart i kärl vid fastighet

Mål 3 – Mängden brännbart grovavfall <sup>14</sup> ska minska med 50 procent	
Medel i Dalarna år 2022	55 kg per person
Utgångsläge i Ludvika kommun år 2022 Utgångsläge i Smedjebackens kommun år 2022	36 kg per person 59 kg per person
Mål år 2026 i Ludvika kommun Mål år 2026 i Smedjebackens kommun (Minska mängden brännbart grovavfall med 25 procent)	27 kg per person 44 kg per person
Mål år 2030 i Ludvika kommun Mål år 2030 i Smedjebackens kommun	18 kg per person 30 kg per person
Ansvarig verksamhet i Ludvika kommun Ansvarig verksamhet i Smedjebackens kommun	WBAB WBAB

Definition av begreppet kommunalt avfall: Avfall från hushåll och sådant avfall från andra källor som till sin art och sammansättning liknar avfall från hushåll, däremot inte avfall från tillverkning, avfall från jord- och skogsbruk, avfall från fiske, avfall från septiktankar, avloppsnät och avloppsrening, bygg- och rivningsavfall och uttjänta bilar. Det är kommunen som har ansvaret för insamling och behandling av kommunalt avfall.

## 5.2 Kommunala verksamheter och bolag i Ludvika kommun och Smedjebackens kommun

### 5.2.1 Kommunens verksamhet och avfallshantering



Figur 5. Mål 12 med delmålen 12.3, 12.5 och 12.7 – Globala målen för hållbar utveckling i Agenda 2030.

Internt inom kommunens verksamheter uppstår det både kommunalt avfall och verksamhetsavfall. Det saknas uppgifter om avfallsmängder från kommunala verksamheter. Klimatnyttan och ekonomiska synergier bedöms ändå bli betydande om mängden avfall minskar då kostnaderna för insamling och behandling är höga och kommer sannolikt att stiga. Kommunala verksamheter omfattas också av

<sup>14</sup> Brännbart skrymmande avfall som lämnas i container på Återvinningscentral.

kraven på insamling av förpackningar och obligatorisk insamling av matavfall från 2024.

Inköp och upphandling samt tillsyn är viktiga verktyg för att nå målen. Kommunerna i Dalarna upphandlar årligen för cirka sju miljarder kronor. Än så länge saknas statistik över vad som köps in av olika produkttyper. Upphandlingsmyndigheten är en viktig nationell aktör och i Dalarna har Upphandlingsdialog Dalarna (UDD) varit en regional drivkraft (projektfinansierad). UDD har inget fortsatt uppdrag men det finns ett länsnätverk för upphandlare.

Myndighetstillsyn kan bidra till att verksamheter uppmärksammas och vid behov föreläggs om krav för att följa aktuell lagstiftning. Aktuellt inom avfallsområdet är bland annat den nya förordningen om förpackningar som även omfattar serveringsställen (gäller från och med 2024) och evenemangsarrangörer samt kraven på sortering av byggavfall.

**Till år 2030** behöver vi kraftigt minska mängden kommunalt avfall som går till förbränning. Det gör vi genom att bli bättre på att förebygga avfall, det vill säga minska mängden avfall som uppstår, samt öka återanvändningen och materialåtervinningen. Vi behöver även utveckla ett hållbart byggande med avfallsminimering, återbruk och om detta inte går, materialåtervinning.

### 5.2.2 Matsvinn

Matsvinn är ett viktigt område för kommunerna. Matsvinn är mat som slängs men som hade kunnat ätas om den hanterats på annat sätt. Matsvinn står för mellan åtta till tio procent av allt utsläpp av växthusgaser i världen.

Ur klimatsynpunkt är det alltid mycket mer effektivt att förebygga matsvinn än att använda matsvinnet i biogasproduktion. Det sämsta alternativet är att förbränna mat.

Sedan 2018 samarbetar kostnätverket i Dalarna med att minska matsvinnet i skolorna. Det har resulterat i att matsvinnet har minskat från 52 gram per portion (servering och tallrik) till 36 gram per portion, en minskning med 31 procent. Målet i avfallsplanen för 2018–2022 var att minska matsvinnet med 25 procent till 2022.

**Till år 2030** behöver kommunerna utveckla hållbara måltider som ger bra förutsättningar för god hälsa och prestation. Strävan är att uppnå målet i Agenda 2030 om att halvera matsvinnet till 2030.

### 5.2.3 Avlopp och slam

Avloppsresurserna slam och renat avloppsvatten står för en stor andel av Sveriges totala resursflöden och potentialen med resursåtervinning är mycket stor.

**Till år 2030** behöver vi både utvidga branschsamarbetet och utveckla kvalitetsarbetet så att växtnärings- och mullbildande ämnen i slam återförs till produktiv mark och renat avloppsvatten används för bevattning av olika ytor i samhället.

### 5.2.4 Nedskräpning

Invånarna upplever att nedskräpningen i offentliga utemiljöer ökar enligt en kundundersökning som kommunernas avfallsbolag genomför regelbundet.

Det finns ett regionalt nätverk sedan 2018. De arbetar kontinuerligt med insatser för minskad nedskräpning.

Från 2024 gäller en ny förordning om nedskräpning. Förordningen innebär att de som producerar förpackningar och tobak ska ersätta kommunerna för åtgärder som syftar till att minska nedskräpningen. Ersättningen omfattar både tjänster och utrustning. Det är Naturvårdsverket som betalar ut ersättningen.

Kommunerna ska också samla in förpackningar på torg och i parker samt andra populära platser från 2026 med ersättning från producenterna via Naturvårdsverket.

**Till år 2030** behöver vi bidra till ett renare och tryggare Dalarna genom att i samverkan mellan kommuner och andra aktörer arbeta med direkta skräpinsatser, attityder och beteenden för mindre nedskräpning samt styrmedel för påverkan.

#### 5.2.5 Nedlagda deponier

År 2022 fanns det 71 nedlagda kommunala deponier i riskklass 1–2 i Dalarna. Antalet nedlagda deponier har minskat i takt med att de har omklassats till klass 3–4.

Nedlagda deponier kan påverka människors hälsa och miljön negativt genom förorening av mark, grund- och ytvatten samt utsläpp av deponigas.

Det finns behov av ett mer samlat grepp för att kommunerna ska kunna slutföra uppgiften att åtgärda kända nedlagda kommunala deponier.

**Till år 2030** behöver kommunerna kontinuerligt arbeta för att minska riskerna med de nedlagda deponierna. De behöver ha en åtgärdsplan som säkerställer att alla kända kommunala nedlagda deponier är undersökta och vid behov omklassade. Nedlagda deponier som fortsatt är placerade i riskklass 1 och 2 efter undersökning, det vill säga de med prioriterade åtgärdsbehov, ska vara åtgärdade eller ha en åtgärdsplan till 2030.

#### 5.2.6 Bygg- och rivningsavfall



Figur 6. Mål 12 med delmålet 12.5 – Globala målen för hållbar utveckling i Agenda 2030.

Bygg- och rivningsavfall är ett viktigt område då det uppkommer stora mängder av avfallet och det dessutom har stor miljö- och klimatpåverkan. Det saknas dock uppgifter om mängden byggavfall som finns i Dalarna.

Den vanligaste behandlingsmetoden för bygg- och rivningsavfall är att det återvinns som konstruktionsmaterial, följt av deponering och energiåtervinning. Konventionell materialåtervinning, som återvinning av metaller, plast och papper, står för endast två procent.

**Till år 2030** behöver vi utveckla ett mer hållbart byggande genom avfallsminimering och återbruk. När material inte går att återanvända ska det materialåtervinnas.

#### 5.2.7 Schaktmassor

Schaktmassor uppkommer också i stora volymer vid byggprojekt. Massorna innebär ofta resursslöseri då det är vanligt att de läggs på någon form av upplag eller används för täckning. Samtidigt kan det förekomma stora behov av massor. En bättre planering skulle därför kunna ge avsevärda synergier för miljön och klimatet, men även för ekonomin.

**Till år 2030** behöver vi utveckla hanteringen av schaktmassorna. Det innebär att minimera onödiga transporter och optimera resursanvändning av jord- och schaktmassor och funktionsmässigt likvärdiga material för användning i bygg- och anläggningsprojekt. Men vi behöver samtidigt uppmärksamma potentiella risker gällande miljö och hälsa samt invasiva växtarter.

#### 5.2.8 Mål år 2030, mål 4–9 (för mål 1–3 se avsnitt 5.1.3)

##### Mål 4 – Mängden avfall från kommunens verksamheter ska minska med 25 procent

I kommunalt avfall ingår avfall från kommunala verksamheter som till sin art och sammansättning liknar avfall från hushåll, se mål 1–2. Till revidering år 2026 avses mätbara mål anges för avfall från kommunala verksamheter som inte är kommunalt avfall (t.ex. byggavfall) utifrån i Dalarna gemensamma riktlinjer, se åtgärd R 14.

##### Mål 5 – Mängden avfall från kommunens verksamheter till förbränning ska minska med 50 procent

Se mål 4.

##### Mål 6 – Dalarnas matsvinn i skolor ska understiga 30 gram per portion (kommunmedel)

Medel i Dalarna år 2022	36 g per portion
Utgångsläge i Ludvika kommun år 2022	38 g per portion
Utgångsläge i Smedjebackens kommun år 2022	31 g per portion
Mål år 2026 i Ludvika kommun	32 g per portion
Mål år 2026 i Smedjebackens kommun	27–30 g per portion
Mål år 2030 i Ludvika kommun	Max. 30 g per portion
Mål år 2030 i Smedjebackens kommun	Max. 30 g per portion
Ansvarig verksamhet i Ludvika kommun	Vård- och omsorgs- nämnd
Ansvarig verksamhet i Smedjebackens kommun	Kultur- och samhälls- byggnadsnämnd



<b>Mål 7 – Minst 30 procent av det kommunala avloppsslammet ska användas på produktiv mark</b>	
Medel i Dalarna år 2022	Mindre än 10 procent
Utgångsläge i Ludvika kommun år 2022 Utgångsläge i Smedjebackens kommun år 2022	0 procent 0 procent
Mål år 2026 i Ludvika kommun Mål år 2026 i Smedjebackens kommun	0 procent 0 procent
Mål år 2030 i Ludvika kommun Mål år 2030 i Smedjebackens kommun	30 procent 30 procent
Ansvarig verksamhet i Ludvika kommun Ansvarig verksamhet i Smedjebackens kommun	WBAB WBAB

<b>Mål 8 – Samtliga kända nedlagda deponier i riskklass 1–2 ska vara undersökta och riskklassade enligt MIFO<sup>15</sup> fas 2. De med prioriterade åtgärdsbehov ska vara åtgärdade eller ha en beslutad plan för åtgärd.</b>	
Dalarna år 2022	43 av 71 deponier
Utgångsläge MIFO 2 i Ludvika kommun år 2022 Utgångsläge MIFO 2 i Smedjebackens kommun år 2022	8 av 8 deponier 5 av 6 deponier
Mål år 2026 MIFO 2 i Ludvika kommun Mål år 2026 MIFO 2 i Smedjebackens kommun	8 av 8 deponier 6 av 6 deponier
Mål år 2030 MIFO 2 i Ludvika kommun Mål år 2030 MIFO 2 i Smedjebackens kommun	8 av 8 deponier 6 av 6 deponier
Utgångsläge åtgärdade deponier eller beslutade åtgärdsplaner i Ludvika kommun år 2022 Utgångsläge åtgärdade deponier eller beslutade åtgärdsplaner i Smedjebackens kommun år 2022	4 av 8 deponier 0 av 6 deponier
Mål år 2026 åtgärdade deponier eller beslutade åtgärdsplaner i Ludvika kommun Mål år 2026 åtgärdade deponier eller beslutade åtgärdsplaner i Smedjebackens kommun	6 av 8 deponier 3 av 6 deponier
Mål år 2030 åtgärdade deponier eller beslutade åtgärdsplaner i Ludvika kommun Mål år 2030 åtgärdade deponier eller beslutade åtgärdsplaner i Smedjebackens kommun	8 av 8 deponier 6 av 6 deponier
Ansvarig verksamhet i Ludvika kommun Ansvarig verksamhet i Smedjebackens kommun	Kultur- och samhälls- utvecklingsnämnd Kultur- och samhälls- byggnadsnämnd

<sup>15</sup> MIFO är en förkortning för Naturvårdsverkets metodik för inventering av förorenade områden.

<b>Mål 9 – Beslutad masshanteringsplan</b>	
Dalarna år 2022	Samtliga kommuner saknar beslutade masshanteringsplaner
Utgångsläge i Ludvika kommun år 2022 Utgångsläge i Smedjebackens kommun år 2022	Saknar Saknar
Mål år 2026 i Ludvika kommun Mål år 2026 i Smedjebackens kommun	Ja Ja
Mål år 2030 i Ludvika kommun Mål år 2030 i Smedjebackens kommun	Ja Ja
Ansvarig verksamhet i Ludvika kommun  Ansvarig verksamhet i Smedjebackens kommun	Myndighetsnämnd miljö och bygg  Kultur- och samhällsbyggnadsnämnd

## 6 Kretsloppsplanens genomförande

### 6.1 Organisation

Genomförande av kretsloppsplanerna kräver deltagande från många aktörer. Alla som har bidragit vid framtagandet av planen finns beskrivna i materialet. För att lyckas med genomförandet kommer ett ännu bredare engagemang att behövas.

Följande aktörer föreslås delta i genomförandet av kretsloppsplanerna:

- kommunal kretsloppsplanegrupp eller motsvarande
- regional kretsloppsplanegrupp
- DalaAvfall
- temagrupper och nätverk.

Se även strategisk länsamverkan, kapitel 6.4.

### 6.2 Verksamhetsplan och budget

Kretsloppsplanens mål utgör kommunens mål inom avfallsförebyggande och hantering av avfall och ska därför vara inkluderade i kommunens övriga strategiska planer och styrdokument. Kretsloppsplanens mål och åtgärder ska uppmärksammas i kommunens årliga verksamhetsplan och budgetprocess.

Ansvar för att detta ske har den kommunala kretsloppsplanegruppen eller motsvarande.

### 6.3 Fysisk planering

Kretsloppsplanen har i många avseenden en koppling till kommunens fysiska planering, exempelvis översiktsplan och detaljplaner. Det kan gälla planeringen för fastighetsnära insamling av förpackning hos hushållen, insamling förpackningar

allmän plats, utveckling av masshanteringsplaner och etablering av verksamhet (exempelvis inom återbruk).

#### 6.4 Strategisk länsamverkan

Vi behöver samordna och koordinera det strategiska arbetet kring hållbarhet och resurshushållning i Dalarna för att kunna nå målen i kretsloppsplanen.

Det är lämpligt att driva flertalet åtgärder i projektform med särskilt tillsatta medel och projektledning. Projekten kan med fördel genomföras genom bidrag från EU samt nationella och regionala aktörer. Projektens inriktning avgör vem som är projektägare.

För detta ändamål kopplas kretsloppsplanens genomförande till det löpande arbetet i Energiintelligent Dalarna där mycket av länets strategiska arbete kring hållbarhet och resurshushållning drivs. Det gäller bland annat områdena konsumtion, byggande och boende, transporter, energisystem samt nya varor och tjänster.



Figur 7. Energiintelligent Dalarnas strategi med sju olika områden för att bidra till att nå målet om ett energiintelligent och klimatsmart Dalarna 2045.

DalaAvfall kommer att ingå i Energiintelligent Dalarna och dess arbete. Energiintelligent Dalarna leds tillsammans av Länsstyrelsen i Dalarnas län och Region Dalarna. Länsstyrelsen har uppdraget att samordna och leda det regionala arbetet. Regionen har ansvaret för att leda genomförandet av den regionala utvecklingsstrategin "Tillsammans för ett hållbart Dalarna" och arbetet mot ett hållbart Dalarna (Ett klimatsmart Dalarna). Energiintelligent Dalarnas organisation består av Dalarnas energi- och klimatråd som bildades i september 2021. I rådet finns en bred representation från bland annat näringsliv och offentliga organisationer inom strategins sju olika områden och har deltagare från Länsstyrelsen i Dalarnas län, Region Dalarna, kommunala energibolag, ByggDialog

Dalarna, HSB, Teknikföretagen, SSAB, IUC Dalarna, Visit Dalarna, LRF, Dalarna Science Park, Mellansvenska Handelskammaren, Högskolan Dalarna, Dalarnas bildningsförbund och Dalarnas Kommunförbund.

## 6.5 Uppföljning

De kommunala kretsloppsplanegrupperna ansvarar för uppföljning och rapportering av de kommunala kretsloppsplanerna. Koordinering av arbetet görs av den dalagemensamma kretsloppsplanegruppen och dokumentation sker på kretsloppsplaneportalen.<sup>16</sup>

De kommunala åtgärderna kan justeras och därför är det en viktig uppgift för den kommunala kretsloppsplanegruppen att årligen diskutera vad som behöver göras i kommunen för att nå målen.

Åtterrapporing av måluppföljning och åtgärder sker minst en gång per år till kommunstyrelsen. Kommunstyrelsen får därefter ansvar att besluta om åtgärder för uppfyllelse av kretsloppsplanen.

Årligen arrangeras "Dalarnas kretsloppsplanedag" där alla kommunala kretsloppsplanegrupper, temagrupper och nätverk samt övriga berörda bjuds in. Ansvarig är den dalagemensamma kretsloppsplanegruppen.

## 6.6 Kommunikation

Kommunikation kommer att vara en viktig del i kretsloppsplanens genomförande. I vårt gemensamma arbete med att driva på beteendeförändring behövs det både kunskap, motivation och förutsättningar för att göra rätt. Dessutom är det viktigt att vi har kunskap om hur beteenden behöver förändras, både vad gäller konsumtionsbeteenden och beteenden kopplat till avfallshantering.

Den nybildade kommunikationsgruppen har i uppdrag att planera för regionala kommunikationsinsatser. Dessa kommer att finansieras av både avfallsorganisationerna och kommunerna.

Utgångspunkter för kommunikationen:

- Ta fram gemensamma budskap, bilder och illustrationer som alla kan använda.
- Prioritera att skapa mening och gemenskap (inte skapa skuld känslor).
- Arbeta lösningsfokuserat, underlätta och gör det enkelt att göra rätt.
- Våga prova nya grepp, utvärdera och utveckla vidare.
- Lära av varandra och öka kompetensen kring hållbarhetskommunikation och beteendeförändringar.

Flera av åtgärderna i kretsloppsplanen innebär att det är nödvändigt att målgrupperna börjar agera på ett nytt sätt. För att åstadkomma förändrade beteenden utgår kommunikationen från att medvetandegöra, motivera och möjliggöra.

**Medvetandegöra:** För att kunna göra hållbara val behöver målgrupperna kunskap om exempelvis konsumtionens miljöpåverkan, alternativa konsumtionsbeteenden och varför vi ska sortera vårt avfall.

---

<sup>16</sup> Digital plattform (kretsloppsplandalarna.se) som är gemensam för alla dalakommuner.

**Motivera:** Det behöver också finnas en vilja att göra en förändring. Motivation är det som driver människor till handling och som får oss att agera på olika sätt. Att främja motivation handlar exempelvis om att få mottagaren att känna sig inkluderad och delaktig. Mottagaren ser sin del i helheten och känner tillhörighet.

**Möjliggöra:** Målgrupperna behöver ha rätt förutsättningar för att kunna förändra sina beteenden. Det behöver helt enkelt vara lätt att göra rätt, oavsett om det gäller att göra hållbara val, sortera avfall eller någonting annat. Med rätt styrning kan önskat beteende uppnås, exempelvis genom att forma en situation så att det faller sig naturligt att välja rätt. Knuffa försiktigt mot mer hållbara beslut, så kallad nudging.

## 6.7 Åtgärder

Kretsloppsplanen har ett tillhörande åtgärdsprogram för perioden 2023–2026.

Åtgärdsprogrammet kan revideras årligen i samband med kommunens verksamhetsplan och budgetprocess. Det regionala arbetet kommer att anpassas till detta och utge stöd för vad som är relevant att hantera.

Till stöd för arbetet finns en regional åtgärdsbank som har tagits fram under temagruppernas revideringsarbete. Åtgärdsbanken är ett levande dokument där det är fritt för alla att hämta idéer och inspiration ifrån men också att fylla på med fler exempel som andra kan ha nytta av.

Åtgärdsbanken finns på kretsloppsplaneportalen.

0240-309 90  
info@wbab.se

**wbab.se**



## Vård- och omsorgsnämndens rapport angående antal beslut om bistånd som inte verkställts till och med augusti 2023

### Arbetsutskottets förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden tar del av och godkänner förvaltningens rapport och översänder rapporten till kommunfullmäktige för kännedom.

### Beskrivning av ärendet

Sedan den 1 juli 2006 gäller bestämmelser i socialtjänstlagen och lagen om stöd och service, LSS, vilket syftar till att stärka rättssäkerheten för den enskilda som beviljats bistånd. Bestämmelserna avser:

- Rapporteringsskyldighet när en kommun inte verkställer sitt eget gynnande beslut om bistånd till Inspektionen för vård och omsorg, IVO.
- Särskild avgift (sanktionsavgift) när en kommun inte verkställer sitt eget gynnande beslut inom skälig tid (3 månader).
- Utökade möjligheter för kommunala revisorer att granska ärenden som rör myndighetsutövning mot enskild, när det gäller hur vård- och omsorgsnämnden verkställer sina egna gynnande beslut.
- Ansvarig nämnd och kommunfullmäktige ska underrättas om antal gynnande beslut som inte verkställs inom skälig tid.

Varje kvartal rapporterar vård- och omsorgsförvaltningen till IVO vilka gynnande beslut som inte verkställts inom skälig tid.

Varje månad lämnas statistikrapport till vård- och omsorgsnämnden och kommunfullmäktige över hur många gynnande beslut som inte har verkställts inom tre månader.

Statistikrapporten beskriver vilken typ av bistånd som besluten gäller, antal beslut som inte verkställts inom tre månader samt hur lång tid det har gått från dagen för respektive beslut. Rapporteringen sker en gång varje månad och upprepas till dess att beslutet är verkställt. Ett beslut är verkställt när den enskilde tillhandahålls den beviljade insatsen.

Denna rapport avser de uppgifter som fanns tillgängliga den 31 augusti 2023.

### Statistikrapport den 31 augusti 2023

Antal beslut som inte har verkställts inom tre månader. Andel kvinnor respektive män och antal av dessa som tackat nej till erbjudande.

Antal beslut	Varav kvinnor	Varav män	Antal som tackat nej till erbjudande
17	9	8	5

Vilken typ av bistånd som inte verkställts inom tre månader.

Beslut om	Antal
SoL – kontaktperson	1
LSS – kontaktperson	11
SoL – servicelägenhet psykiatri	1
Äldreboende	1
Äldreboende – demens	1
LSS – avlösarservice	2

Antal dagar från dagen för respektive beslut till rapporteringstillfälle samt orsak till beslut som inte verkställts.

Beslut om	Beslutsdatum	Antal dagar	Kvinna eller man	Tackat nej till erbjuden plats (1) Resursbrist (2) Annat (3)
LSS – kontaktperson	2022-08-10	386	M	1
LSS – kontaktperson	2022-09-19	346	K	2
LSS – kontaktperson	2022-09-26	339	K	1
LSS – kontaktperson	2022-11-25	279	M	2
LSS – kontaktperson	2022-12-07	267	K	2
LSS – kontaktperson	2022-12-22	252	M	1
LSS - avlösarservice	2023-01-05	238	M	2
SoL - kontaktperson	2023-01-13	230	K	2
SoL-lägenhet psykiatri	2023-02-16	196	M	2
LSS - avlösarservice	2023-02-25	187	K	2
LSS – kontaktperson	2023-03-21	163	K	2



LSS – kontaktperson	2023-03-23	161	M	2
Äldreboende	2023-04-24	129	K	1
LSS – kontaktperson	2023-04-27	126	M	2
LSS – kontaktperson	2023-05-01	122	M	2
Äldreboende - demens	2023-05-04	119	K	1
LSS – kontaktperson	2023-05-12	111	K	2

## Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse daterad den 1 september 2023.

\_\_\_\_\_

**Beslut skickas till**  
Kommunfullmäktige  
Akt

Vård- och omsorgsförvaltningen  
Cathrine Flodström Backlund

Vård- och omsorgsnämnden

## Vård- och omsorgsnämndens rapport angående antal beslut om bistånd som inte verkställts till och med augusti 2023

### Förvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden tar del av och godkänner förvaltningens rapport och översänder rapporten till kommunfullmäktige för kännedom.

### Beskrivning av ärendet

Sedan den 1 juli 2006 gäller bestämmelser i socialtjänstlagen och lagen om stöd och service, LSS, vilket syftar till att stärka rättssäkerheten för den enskilda som beviljats bistånd. Bestämmelserna avser:

- Rapporteringsskyldighet när en kommun inte verkställer sitt eget gynnande beslut om bistånd till Inspektionen för vård och omsorg, IVO.
- Särskild avgift (sanktionsavgift) när en kommun inte verkställer sitt eget gynnande beslut inom skälig tid (3 månader).
- Utökade möjligheter för kommunala revisorer att granska ärenden som rör myndighetsutövning mot enskild, när det gäller hur vård- och omsorgsnämnden verkställer sina egna gynnande beslut.
- Ansvarig nämnd och kommunfullmäktige ska underrättas om antal gynnande beslut som inte verkställs inom skälig tid.

Varje kvartal rapporterar vård- och omsorgsförvaltningen till IVO vilka gynnande beslut som inte verkställts inom skälig tid.

Varje månad lämnas statistikrapport till vård- och omsorgsnämnden och kommunfullmäktige över hur många gynnande beslut som inte har verkställts inom tre månader.

Statistikrapporten beskriver vilken typ av bistånd som besluten gäller, antal beslut som inte verkställts inom tre månader samt hur lång tid det har gått från dagen för respektive beslut. Rapporteringen sker en gång varje månad och upprepas till dess att beslutet är verkställt. Ett beslut är verkställt när den enskilde tillhandahålls den beviljade insatsen.

Denna rapport avser de uppgifter som fanns tillgängliga den 31 augusti 2023.

**Statistikrapport den 31 augusti 2023**

Antal beslut som inte har verkställts inom tre månader. Andel kvinnor respektive män och antal av dessa som tackat nej till erbjudande.

Antal beslut	Varav kvinnor	Varav män	Antal som tackat nej till erbjudande
17	9	8	5

Vilken typ av bistånd som inte verkställts inom tre månader.

Beslut om	Antal
SoL – kontaktperson	1
LSS – kontaktperson	11
SoL – servicelägenhet psykiatri	1
Äldreboende	1
Äldreboende – demens	1
LSS – avlösarservice	2

Antal dagar från dagen för respektive beslut till rapporteringstillfälle samt orsak till beslut som inte verkställts.

Beslut om	Besluts-datum	Antal dagar	Kvinna eller man	Tackat nej till erbjuden plats (1) Resursbrist (2) Annat (3)
LSS – kontaktperson	2022-08-10	386	M	1
LSS – kontaktperson	2022-09-19	346	K	2
LSS – kontaktperson	2022-09-26	339	K	1
LSS – kontaktperson	2022-11-25	279	M	2
LSS – kontaktperson	2022-12-07	267	K	2
LSS – kontaktperson	2022-12-22	252	M	1
LSS - avlösarservice	2023-01-05	238	M	2
SoL - kontaktperson	2023-01-13	230	K	2
SoL-lägenhet psykiatri	2023-02-16	196	M	2
LSS - avlösarservice	2023-02-25	187	K	2
LSS – kontaktperson	2023-03-21	163	K	2
LSS – kontaktperson	2023-03-23	161	M	2
Äldreboende	2023-04-24	129	K	1
LSS – kontaktperson	2023-04-27	126	M	2
LSS – kontaktperson	2023-05-01	122	M	2

Äldreboende demens	-	2023-05-04	119	K	1
LSS – kontaktperson		2023-05-12	111	K	2

Carina Gullemo  
Förvaltningschef

Cathrine Flodström Backlund  
Verksamhetscontroller

**Beslut skickas till**  
Kommunfullmäktige

## Förvaltningsinformation vård och omsorg

### Personalfrågor (ex rekryteringar)

- Rekrytering har påbörjats av enhetschef för hemtjänst Norra, Nattpatrullen och ett vikariat.
- Rekrytering av systemförvaltare, och enhetschef kost påbörjad.

### Krisberedskap

- Intervjuer av KPMG har genomförts rörande kommunens informations säkerhetsarbete och säkerhetsskyddsarbete.

### Projekt och uppdrag (ex övergripande)

- Fortsatt arbete med företaget JOTIB gällande bemanning och schemaprocess.
- Fortsatt arbete med uppdraget Nära vård och en god arbetsmiljö inom sjuksköterskeorganisationen.

## Viktiga verksamhetshändelser (tre punkter)

### Verksamhetsområde kansli, bistånd, bemanning, kost

- Arbete pågår med åtgärder för budget i balans. Men också samtidigt arbete för att lägga 2024 års budget. Beredskapsvecka – skarpt läge för kost
- Anbudstiden för upphandling verksamhetssystem har gått ut. Start av upphandling för trygghetslås.
- Beredskapsvecka – skarpt läge för kosten

### Verksamhetsområde hemtjänst, kommunrehab, stödpedagoger, MAR

- Arbete pågår med åtgärder för budget i balans. Men också samtidigt arbete för att lägga 2024 års budget.
- Utvärdering av sommaren där vi kan se problem med bemanningen hela sommaren i ytterområdena samt att det tillkommit ärenden som har behov av kvalificerad omvårdnad och hög personaltäthet.

### Verksamhetsområde Särskilt boende, kommunsjuksköterskor, MAS

- Arbete pågår med åtgärder för budget i balans. Men också samtidigt arbete för att lägga 2024 års budget.
- Rekrytering av MAS är i slutskedet, intervjuer och referenstagning är genomförd.
- Utvärdering av sommaren är genomförd i verksamhetsområdet med enhetschefer och medarbetare i drift. Tajt bemanning över sommaren generellt men den största utmaningen att bemanna under sommaren har varit vid särskilda boenden i ytterområdena. Många vårdkrävande ärenden har flyttat in på boenden under sommaren där det ställs krav på en avancerad vård gällande både omvårdnad och hälso- och sjukvård.

### Verksamhetsområde LSS och socialpsykiatri

- Arbete pågår med åtgärder för budget i balans. Men också samtidigt arbete för att lägga 2024 års budget.
- Rekrytering av två enhetschefer är avslutad, och introduktion av nya medarbetare påbörjas i mitten av september månad.
- Inomhusmiljön på Marnäsliden påverkar enhetscheferers arbetsmiljö negativt. Planering pågår för åtgärder med distansarbete eller iordningsställande av kontor på resp arbetsplats. Inom vissa verksamhetsområden är det inte möjligt att iordningsställa kontor så ett fåtal ersättningslokaler behöver iordningsställas

## Viktiga händelser inför nästa period (tre punkter)

### Verksamhetsområde kansli, bistånd, bemanning, kost

- Heroma 2.0 kräver två heltider från Bemanningseenheten under en period.
- Ny områdesindelning för biståndsbedömare

### Verksamhetsområde hemtjänst, kommunrehab, stödpedagoger, MAR

- Nya scheman träder ikraft utifrån 11 timmarsvilan samt 47-timmars veckovila. Ett visst missnöje i verksamheten finns på grund av förändringarna som krävs för att anpassa oss efter direktivet. Ser lite olika ut i olika verksamheter.

### Verksamhetsområde Särskilt boende, kommunsjuksköterskor, MAS

- Nya scheman träder ikraft utifrån 11 timmarsvilan samt 47-timmars veckovila. Ett visst missnöje i verksamheten finns på grund av förändringarna som krävs för att anpassa oss efter direktivet. Ser lite olika ut i olika verksamheter.
- Arbetet med patientansvarig sjuksköterska har utvärderats och redovisats nu efter sommaren inom uppdraget med koppling till Nära vård. Planering för fortsatt införande vid fler särskilda boenden sker nu under hösten.
- Ett inledande arbete med införande av läkemedelsrobotar inleds nu under hösten för att kvalitetssäkra läkemedelshantering samt erbjuda våra brukare en självständighet gällande detta efter behov och vilja.

### Verksamhetsområde LSS och socialpsykiatri

- Nya scheman träder ikraft utifrån 11 timmarsvilan samt 47-timmars veckovila. Ett visst missnöje i verksamheten finns på grund av förändringarna som krävs för att anpassa oss efter direktivet. Ser lite olika ut i olika verksamheter.
- Samarbete påbörjats med VBU och SoU gällande externa skolplaceringar.

## Övrigt, händelser av betydelse eller annan information

### Uppföljning sjukfrånvaro och åtgärder

- Sjukfrånvaron fortsätter att minska i de flesta verksamheter inom hemtjänsten.

### Väsentliga avvikelser mot mål/budget

- Alla verksamhetsområde visar ett negativt resultat för augusti månad vilket till största delen beror på ökad sjukfrånvaro samt övertid under sommaren på grund av vikariebrist.

- Verkställt ett stort personligt assistansärende from juni månad som vi inte har budget för.

### **Röd flagga**

- Budget 2023

Carina Gullemo  
Förvaltningschef





LUDVIKA  
KOMMUN

Vård- och omsorgsförvaltningen

## Information från nämndens ordförande

---

Ludvika kommun

Postadress  
771 82 Ludvika

Hemsida  
[www.ludvika.se](http://www.ludvika.se)

Besöksadress  
Biskopsvägen 10  
771 51 Ludvika

E-post  
[vard.omsorg@ludvika.se](mailto:vard.omsorg@ludvika.se)

Telefon  
0240-860 00

Fax  
0240-868 99

Bankgiro  
467-5088

Organisationsnr  
212000-2270

PlusGiro  
12 45 30-7

Vård- och omsorgsnämnden

## Delegationsbeslut

### Förvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden godkänner redovisningen av delegationsbesluten.

### Beskrivning av ärendet

Vård- och omsorgsnämnden här överlåtit sin beslutanderätt till utskott, ordförande och tjänstemän enligt en av vård- och omsorgsnämnden antagen delegationsordning. Dessa beslut ska redovisas till vård- och omsorgsnämnden.

Redovisningen innebär inte att vård- och omsorgsnämnden får ompröva eller fastställa delegationsbesluten. Däremot står det vård- och omsorgsnämnden fritt att återkalla lämnad delegation.

#### 1. Protokoll

Arbetsutskott § 51-57 2023-09-11

Enskilda ärenden § 17 2023-09-11

#### 2. Biståndsbeslut

- Beslut tagna 2023-07-31-2023-08-31

#### 3. Arbetsmiljö

-Fördelning av arbetsmiljöuppgifter LSS/socialpsykiatri

#### 4. Förordnanden 2023/37

#### 5. Övriga beslut

#### 6. Fonder

### Ekonomiska konsekvenser

Förvaltningens förslag medför inga kostnader.

Carina Gullemo  
Förvaltningschef

Åsa Engberg  
Nämndsekreterare

**Beslut skickas till**

Akt

Vård- och omsorgsförvaltningen  
Åsa Engberg

Vård- och omsorgsnämnden

## Meddelanden

### Förvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden godkänner redovisningen av inkomna meddelanden.

### Beskrivning av ärendet

A.. VON 2023/180

KS § 143 2023-08-29 Koncernövergripande utredning av stödfunktioner och administration

B. VON 2023/42

Utskrivningsklara augusti 2023.

C. VON 2023/160

IVO – Beslut lex Sarah

D. VON 2023/7

Förvaltningssamverkan 2023-08-21

E. VON 2022/227

IVO – Beslut lex Maria

### Ekonomiska konsekvenser

Förslaget medför inte några kostnader.

Förvaltningschef  
Carina Gullemo

Åsa Engberg  
Nämndsekreterare

### Bilagor

Meddelanden

### Beslut skickas till

Akt