Ledamöter och ersättare

KOMMUNSTYRELSENS ARBETSUTSKOTT

Tid **måndag 9 november 2026 kl. 08:15**

Plats **Stadshuset, våning 9**

Upprop

Val av justerare

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Punkt	Rubrik	Ärendenr	Sida
1	Revideringar av mål och budget 2027 med plan 2028-2029	2026/1364	3 - 8
2	Kommunövergripande prioriteringar i löneöversyn 2027	2026/1489	9 - 44
3	Hantering av sponsring	2025/685	45 - 60
4	Försäljning av två dotterbolag till Luleå Hamn AB	2026/1576	61 - 69
5	Avgiftstaxa för utlämnande av kopior på allmänna handlingar	2026/1453	70 - 74
6	Revidering av arvoden till förtroendevalda 2027-2030	2026/1536	75
7	Partistöd 2027-2030	2026/479	76 - 77
8	Redovisning av e-förslag per september 2026	2026/576	78 - 79
9	Redovisning av motioner per september 2026	2026/460	80 - 87
10	Projektansökan Läs som ett lag - med Luleå Basket	2026/1522	88 - 96
11	Projektet FutureFilm North	2026/465	97 - 151
12	Medfinansiering av projektet Amplified Structures of the Arctic Pulse (A.S.A.P.)	2026/1360	152 - 191

13	Medfinansiering av projektet BrAIn Music	2026/1335	192 - 230
14	Medfinansiering av UF-mässan Entreprenörskap på riktigt	2026/1472	231 - 238
15	Motion (L) om feriejobb med möjlighet till extrajobb	2025/877	239 - 248
16	Motion (SD) om pilotprojekt för AI-baserade tolktjänster inom den kommunala omsorgen	2025/1514	249 - 251
17	Motion (L) tydligare språkkrav och starkare språkstöd för personalen	2025/1690	252 - 274
18	Motion (L) om upplösning av socialnämnden	2025/1967	275 - 277
19	Motion (L) Stärk skolvalet genom nya gymnasieutbildningar i kommunal regi	2026/130	278 - 285
20	Motion (KD) En näringsrik, mättande skollunch präglad av valfrihet	2026/355	286 - 293
21	Motion (SAV) om bostad till alla	2026/948	294 - 297
22	Motion (L) Investerarspår för snabbare etableringar i Luleå	2026/951	298 - 301
23	Avrop HBV VS-material och badrumsmöbler	2026/1415	302 - 303
24	Upphandling av IT-stöd för diarium, ärendehantering och förtroendemannaregister	2026/447	304 - 306

Förslag till beslut gällande revidering av mål och budget 2027 med plan 2028–2029

Ärendenr 2026/1364-2.4.0.2

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att anta nedanstående revideringar av mål och budget 2027 med plan 2028–2029.

Paragrafen förklaras omedelbart justerad.

Sammanfattning av ärendet

Kommunfullmäktige har 2026-06-16 § 108 (ärende 2026/772) fastställt mål och budget för 2027 med plan för 2028–2029. Enligt kommunallagen ska det nyvalda kommunfullmäktige fastställa budgeten under valåret. Mot bakgrund av uppdaterade prognoser och förändrade förutsättningar föreslås därför följande revideringar av den fastställda budgeten för år 2027–2029.

Förslag till justeringar, resultatpåverkande

Skatteintäkter och generella statsbidrag

Beräknade skatteintäkter och generella statsbidrag för Luleå kommun revideras i enlighet med Sveriges Kommuner och Regioners prognos från oktober 2026.

Mkr	År 2027	År 2028	År 2029
Skatteintäkter	5 728	5 967	6 207
Generella statsbidrag	775	833	863
Total	**6 503**	**6 800**	**7 070**
Förändring jfr beslutad budget KF 260618	*12*	*-4*	*-20*

Pensioner

Beräknade kostnader för pensioner revideras i enlighet med prognos från KPA från augusti 2026.

Mkr	År 2027	År 2028	År 2029
Pensionskostnad	-388	-407	-432
Förändring jfr beslutad budget KF 260618	*-12*	*-6*	*-7*

Avskrivningar och internränta

Beräkningen av avskrivningar och internränta påverkas utifrån förändringar i investeringsbudgeten. Förslag till revidering enligt tabell nedan.

Mkr	År 2027	År 2028	År 2029
Avskrivningar	-455	-477	-499
Förändring jfr beslutad budget KF 260618	*1*	*0*	*-3*

Mkr	År 2027	År 2028	År 2029
Återförda avskrivningar	455	477	499
Förändring jfr beslutad budget KF 260618	*-1*	*0*	*3*
Återförd internränta	263	295	326
Förändring jfr beslutad budget KF 260618	*-1*	*0*	*2*

Räntor på lån

Beräkningen av räntor på lån påverkas utifrån förändringar i investeringsbudgeten, beräknad lånenivå samt prognostiserade räntehöjningar kommande år.

Mkr	År 2027	År 2028	År 2029
Ränta på externa lån	-94	-106	-120
Förändring jfr beslutad budget KF 260618	*-2*	*-6*	*-9*

Driftskonsekvens skolstruktur

Barn- och utbildningsnämnden kommer inte fullt ut att nyttja det kommunbidrag som nämnden tilldelats för driftskonsekvenser av investeringar i skolstrukturen, kopplat till ett lägre behov av inventarier. Barn- och utbildningsnämndens kommunbidrag föreslås därför minskas med 0,8 mkr från 2027 och framåt.

Mkr	År 2027	År 2028	År 2029
Barn- och utbildningsnämnden			
Återförd driftskonsekvens inventarier	-0,8	-0,8	-0,8
Resultatbudget	0,8	0,8	0,8

Förslag till justeringar, ej resultatpåverkande

Medel för aktivitetskrav

Medel för aktivitetskrav med 17,2 mkr finns i beslutad budget 2027–2029 inom finansförvaltningen, eftersom kostnadsfördelningen då inte var klar. Medlen föreslås ombudgeteras från finansförvaltningen för år 2027 och framåt med 12,9 mkr till arbetsmarknads- och gymnasienämnden samt 4,3 mkr till

socialnämnden.

Mkr	År 2027	År 2028	År 2029
Arbetsmarknads- och gymnasienämnden	12,9	12,9	12,9
Socialnämnden	4,3	4,3	4,3
Finansförvaltningen	-17,2	-17,2	-17,2

Driftskonsekvenser reinvestering fastigheter

Vid beslut om mål och budget 2026 med plan 2027–2028 tillfördes 3 mkr i kommunbidrag till finansförvaltningen för driftskonsekvenser avseende fastigheter i syfte att öka tempot på reinvesteringar. Det utökade kommunbidraget ska motsvara beräknad hyreshöjning. Medlen föreslås ombudgeteras från finansförvaltningen för år 2027 och framåt med 1,4 mkr till kultur- och fritidsnämnden avseende Visitor Center samt Svartöstadens folkets hus, Blackis. Barn- och utbildningsnämnden tillförs 1,6 mkr från år 2027 och framåt avseende Rutviksskolan, Persöskolan samt Vintergatans förskola.

Mkr	År 2027	År 2028	År 2029
Barn- och utbildningsnämnden	1,6	1,6	1,6
Kultur- och fritidsnämnden	1,4	1,4	1,4
Finansförvaltningen	-3,0	-3,0	-3,0

PO-påslag

Vid beslut om mål och budget för år 2027 med plan 2028–2029 fastställdes PO-påslaget till 40,51 procent enligt Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) PO-påslag. Efter beslutad budget fastställde SKR PO-påslaget till 40,41 procent. Avdrag per förvaltning/nämnd framgår enligt nedanstående sammanställning för år 2027 och framåt.

Mkr	År 2027	År 2028	År 2029
KS/Kommunstyrelseförvaltningen	-312	-312	-312
KS/Räddningstjänst	-119	-119	-119
Arbetsmarknad- och gymnasienämnd	-655	-655	-655
Barn-o utbildningsnämnd	-2 375	-2 375	-2 375
Socialnämnd	-3 243	-3 243	-3 243
Kultur o fritidsnämnd	-243	-243	-243
Infrastruktur- och servicenämnd	-288	-288	-288
Miljö- och byggnämnd	-81	-81	-81
Valnämnd	-9	-9	-9
Överförmyndarnämnd	-17	-17	-17
Kommunrevisionen	-1	-1	-1
Finansförvaltningen	**7 343**	**7 343**	**7 343**

Avtalspensioner
Vissa medarbetare inom räddningstjänsten har rätt till särskild avtalspension. Det innebär att det finns en möjlighet att avsäga sig framtida rätt till SAP-R och i stället få ett tillägg antigen i form av ett lönetillägg alternativt en extra avsättning till pensionen. För 2027 och framåt behövs ett utökat kommunbidrag för det ökade lönetillägget med 0,3 mkr. Medlen föreslås ombudgeteras från finansförvaltningen till räddningstjänsten för år 2027 och framåt.

Mkr	År 2027	År 2028	År 2029
KS/ Räddningstjänsten			
Avtalspensioner SAP-R	0,3	0,3	0,3
Finansförvaltningen	-0,3	-0,3	-0,3

Kommunrevisionen
Förslag till kommunrevisionens budget upprättas av kommunfullmäktiges presidium. Presidiet upprättar förslaget självständigt i förhållande till kommunstyrelsen. I nedanstående resultatbudget är 0,3 mkr inräknat år 2027 som avser tillfälligt parallella revisionsgrupper på grund av valåret 2026.

Skattesats år 2027
Kommunfullmäktige har 2026-06-16 § 110 (ärende 2026/771) fastställt att skattesatsen år 2027 är oförändrad, 22,50 %. I reviderad budget föreslås ingen förändring av redan beslutad skattesats.

Reviderad resultatbudget 2027–2029
Revideringarna ovan resulterar i följande resultatbudget för år 2027–2029.

RESULTATBUDGET (TKR)	Budget ÅR 2027	Plan ÅR 2028	Plan ÅR 2029
Nettokostnad	-6 010	-6 294	-6 545
Avskrivningar	-455	-477	-499
Verksamhetens nettokostnad	**-6 466**	**-6 771**	**-7 045**
Skatteintäkter	5 728	5 967	6 207
Generella statsbidrag	775	833	863
Verksamhetens resultat	**38**	**29**	**25**
Finansiella intäkter	86	89	91
Finansiella kostnader	-100	-118	-137
Resultat efter finansiella poster	**23**	**0**	**-21**
Årets resultat, tkr	**23**	**0**	**-21**
Resultat andel av skatter och statsbidrag	0,4%	0,0%	-0,3%

Reviderad driftbudget per nämnd 2027–2029

Revideringarna ovan resulterar i följande driftbudget för nämnderna 2027–2029.

Driftbudget, mkr	År 2027	År 2028	År 2029
KS/Kommunstyrelseförvaltningen	273	278	282
KS/Räddningstjänst	93	99	100
KS/Kollektivtrafik	195	196	201
Arbetsmarknad- och gymnasienämnd	531	532	543
Barn-o utbildningsnämnd	2 039	2 079	2 106
Kultur o fritidsnämnd	433	440	447
Miljö- och byggnämnd	36	37	37
Socialnämnd	2 440	2 490	2 542
Infrastruktur- och servicenämnd	454	472	488
Kommunrevisionen	4	3	4
Valnämnd	2	2	5
Överförmyndarnämnd	14	14	14
Summa nämnder, mkr	**6 514**	**6 644**	**6 770**

Förslag till justering, investeringsbudget

Reviderad investeringsbudget 2027–2029

Med anledning av förändrade förutsättningar och behov föreslås investeringsbudgeten revideras enligt nedan i samband med det nya beslutet om mål och budget 2027 samt plan för 2028–2029. Den största förändringen gäller socialnämnden, där investeringsbudgeten för vård- och omsorgsboenden har utökats. Övriga förändringar avser främst omfördelningar mellan år samt tillkommande och minskade behov. Jämfört med budgeten som beslutades i juni har investeringarna minskat med 56 mkr 2027 och ökat med 95 mkr 2028 respektive 108 mkr 2029.

Investeringsbudget 2027-2029	2027	2028	2029	Summa
Skattefinansierad verksamhet inkl exploatering	1 098 877	1 370 150	1 093 500	3 562 527
Avgiftsfinansierad verksamhet, VA	279 500	302 250	282 200	863 950
Summa	**1 378 377**	**1 672 400**	**1 375 700**	**4 426 477**

Investeringsbudget 2027-2029	2027	2028	2029	Summa
KS/Kommunstyrelseförvaltningen	12 300	10 200	10 200	32 700
KS/Kommunstyrelseförvaltningen, exploatering exkl VA	159 550	150 950	115 400	425 900
KS/Räddningstjänsten	11 150	33 100	3 250	47 500
Arbetsmarknad- och gymnasienämnd	1600	1600	1600	4 800
Barn- och utbildningsnämnd	124 300	335 300	304 800	764 400
Kultur- och fritidsnämnd	66 650	77 700	44 000	188 350
Infrastruktur- och servicenämnden	581 200	486 500	359 450	1 427 150
Miljö- och byggnadsnämnd	500	500	500	1 500
Socialnämnd	141 327	274 000	254 000	669 327
Valnämnden	300	300	300	900
Summa skattefinansierad verksamhet inkl exploatering	**1 098 877**	**1 370 150**	**1 093 500**	**3 562 527**
VA-verksamhet	279 500	302 250	282 200	863 950
Summa investeringar kommunen	**1 378 377**	**1 672 400**	**1 375 700**	**4 426 477**

Dialog

Dialog har genomförts med berörda förvaltningar.

Lena Sallkvist
Ekonomichef

Beslutet skickas till

Samtliga nämnder och förvaltningar
Kommunstyrelseförvaltningen, ekonomikontoret

Förslag till beslut gällande kommunövergripande prioriteringar i löneöversyn 2027

Ärendenr 2026/1489-2.3.0.1

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar om följande kommunövergripande prioriteringar i löneöversyn 2027:

- Bibliotekarie/Bibliotekspedagog
- Måltidsbiträde.

Sammanfattning av ärendet

Luleå kommun står inför en arbetsmarknad där tillgången på arbetskraft minskar samtidigt som behoven inom välfärden växer. För att möta dessa utmaningar krävs ett långsiktigt, hållbart och strategiskt arbete med kompetensförsörjning – där lön är ett av flera verktyg.

Luleå kommun har ett ansvar för att i lönepolitiken bidra till att hålla i Sveriges lönebildningsmodell och motverka löneglidning. Det innebär att vi behöver ha väl grundade motiv för specifika lönesatsningar.

Det som lyfts till politiskt beslut i detta ärende är lönepolitiska ställningstaganden om fördelning av ekonomiskt utrymme i löneöversyn 2027. Prioritering av en yrkesgrupp innebär att arbetsgivaren i löneöversynen avsätter ett större löneutrymme i förhållande till andra grupper. Prioritering innebär ingen garanti på individnivå, lönesättning sker individuellt även i prioriterade yrkesgrupper.

Förslag om prioritering av en yrkesgrupp sker med bakgrund av:

- handlingsplan i den årliga lönekartläggningen enligt Diskrimineringslagen, *eller*
- en sammantagen bedömning för att främja kompetensförsörjningen i verksamheten.

Lönekartläggning

I den årliga lönekartläggningen kartlägger och analyserar Luleå kommun som arbetsgivare löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. Syftet är att se till att kommunens löner är jämställda.
I lönekartläggning 2026 identifierades löneskillnader som inte fullt ut kan förklaras utifrån sakliga skäl när nedanstående arbeten jämförs med icke-kvinnodominerade arbeten som har högre lönenivå och lika, eller lägre krav.

Med anledning av detta bedömer arbetsgivaren behov av prioritering i löneöversyn 2027 för att höja lönenivån för följande grupper:

- Bibliotekarie/Bibliotekspedagog
- Måltidsbiträde

I samband med nästa års lönekartläggning följs prioriteringarna upp för att se om löneskillnaderna då kan förklaras eller om behov av fortsatt åtgärd finns.

Verksamhetsnära prioriteringar
Utifrån förvaltningarnas analys av löneökningsbehov kopplat till utmaningen att rekrytera och behålla medarbetare samt yrkanden och synpunkter från fackliga organisationer framträder ett behov av att i löneöversyn 2027 möjliggöra verksamhetsnära ställningstaganden och prioriteringar.

Mot bakgrund av det, tillsammans med jämförelser av Luleå kommuns lönelägen med andra kommuner och regioner, föreslås inga kommunövergripande prioriteringar, utöver lönekartläggningens handlingsplan, i löneöversyn 2027. I stället kommer ett större grundutrymme lämnas till förvaltningarna för att göra verksamhetsnära ställningstaganden och prioriteringar.

Dialog
Förslag till beslut har förankrats med kommunens förvaltningar. Förvaltningarna har informerats om förslag till prioriteringar med anledning av lönekartläggning 2026 och förslaget har förhandlats med fackliga organisationer vid kommunövergripande partsforum (KÖS) den 15 oktober inför beslut av kommunstyrelsen i december 2027.

Beslutsunderlag

- Lönekartläggning 2026 Huvudrapport
- Bilaga 1 - Lönepolitisk handlingsplan 2026
- Bilaga 2 – Nyckeltal
- Bilaga 3 – Lönedata
- Bilaga 4 - Analys av lika arbeten
- Bilaga 5 - Analys av likvärdiga arbeten
- Bilaga 6 – Handlingsplan

Beslutet skickas till

Samtliga förvaltningar
HR-kontoret

LULEÅ KOMMUN

Lönekartläggning 2026

Luleå kommun



Innehållsförteckning

INNEHÅLLSFÖRTECKNING **2**

BILAGOR **2**

LÖNEKARTLÄGGNING ENLIGT DISKRIMINERINGSLAGEN **3**

SYFTE 3

TILLVÄGAGÅNGSSÄTT 3

ARBETSVÄRDERING 3

UPPFÖLJNING AV FÖREGÅENDE LÖNEKARTLÄGGNING 4

GRANSKNING AV STYRANDE DOKUMENT OCH PRAXIS **4**

VAD INNEBÄR INDIVIDUELL LÖN? 4

PERSONALPOLICY 5

LÖNEPOLITISK HANDLINGSPLAN 5

ÄR ARBETSGIVARENS RIKTLINJER OCH RUTINER KÖNSNEUTRALA? 5

LÖNESÄTTNING VID NYANSTÄLLNING 6

UTBILDNING OCH SEMINARIER 6

TILLÄMPNING 6

KARTLÄGGNING AV ARBETEN **6**

LIKA ARBETE 6

LIKVÄRDIGT ARBETE 7

Arbetsvärdering *7*

ANALYS AV LÖNESKILLNADER **7**

SAMMANFATTANDE STATISTIK 7

KOMMENTARER TILL ANALYSEN AV LÖNESKILLNADER 8

Lönen påverkar möjligheten att behålla och rekrytera medarbetare *9*

Kommunals löneavtal och lägstalöner *9*

Arbetstidsförkortning för vissa arbeten *9*

Inlöst övertidsersättning *9*

Friskvårdsbidrag *10*

SAMMANFATTANDE ANALYS INOM LIKA ARBETEN 10

SAMMANFATTANDE ANALYS MELLAN LIKVÄRDIGA ARBETEN 10

HANDLINGSPLAN **11**

BILAGOR

Bilaga 1 - Lönepolitisk handlingsplan 2026
Bilaga 2 - Nyckeltal
Bilaga 3 - Lönedata
Bilaga 4 - Analys av lika arbeten
Bilaga 5 - Analys av likvärdiga arbeten
Bilaga 6 - Handlingsplan

Lönekartläggning enligt Diskrimineringslagen

Syfte

Följande rapport med bilagor utgör Luleå kommuns lönekartläggning enligt Diskrimineringslagen. Syftet är att säkerställa jämställda löner genom att kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män. Om löneskillnader inte kan förklaras med sakliga könsneutrala motiv ska de åtgärdas inom tre år.

Utöver Diskrimineringslagens krav finns fler syften med en lönekartläggning:

- arbetsgivaren får ett strukturerat underlag för framtida lönepolitik.
- lönesättande chefer får tillgång till och ökad kännedom om lönestrukturer.

Tillvägagångssätt

Arbetet med lönekartläggningen har varit indelat i följande fyra steg:

1. *Granskning av styrande dokument och praxis:* Granskning av policys, riktlinjer samt tillämpning av avtal och praxis som reglerar lönesättning och andra anställningsvillkor i kommunen.
2. *Kartläggning av arbeten:* Kartläggning av innehåll och krav i olika arbeten för att skapa en indelning av arbeten som är att betrakta som lika respektive likvärdiga.
3. *Analys av löneskillnader*: Analys av löneskillnader mellan:
    - kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika
    - arbeten som är kvinnodominerade och arbeten som inte är kvinnodominerade samt betraktade som likvärdiga
    - arbeten som är kvinnodominerade och arbeten som inte är kvinnodominerade men har högre lön trots lägre krav
4. *Upprättande av handlingsplan:* Upprättande av handlingsplan för jämställda löner utifrån resultatet av lönekartläggningen och analysen. I handlingsplanen fastställs åtgärder som behöver vidtas för att korrigera eventuella osakliga löneskillnader.

Arbetsgivaren ansvarar för genomförande av lönekartläggning. Enligt Diskrimineringslagen ska arbetsgivare och arbetstagare samverka i kartläggningsarbetet. Arbetsgivare och fackliga organisationer har sedan tidigare gemensamt beslutat om arbetsgången i lönekartläggningen och att samverkan sker genom information och förhandling enligt Medbestämmandelagen. Arbetsgången bygger på information om den årliga lönekartläggningen och förhandling av handlingsplan med aktiva åtgärder i kommunens övergripande partsforum. Utöver den formella arbetsgången finns möjlighet till partsgemensam dialog under året om behov uppstår.

Arbetsvärdering

Luleå kommun implementerade 2025 en ny modell för arbetsvärdering som kallas jobbarkitektur. Jobbarkitekturen är särskild anpassad för kommuner och bygger på att

varje roll i organisationen kopplas till en AID-kod (Arbetsidentifikation). Syftet är att förenkla och standardisera arbetet med arbetsvärdering.

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna har samverkat i fråga om införandet av jobbarkitekturen genom information, förhandling och partsgemensamma arbetsgrupper. Jobbarkitekturen ersätter Luleå kommuns tidigare arbetsvärdering som använts sedan 2017. Det tidigare arbetsvärderingen har dock funnits med som underlag vid implementeringen av jobbarkitekturen tillsammans med rekryteringsannonser, utbildningsbeskrivningar och dialog med verksamheter vid behov av information om specifika roller/arbeten.

Uppföljning av föregående lönekartläggning

Lönekartläggningen 2025 resulterade i aktiv åtgärd i form av prioritering i löneöversyn 2026 för att höja lönenivån för nedan nämnda grupper. När dessa arbeten jämfördes med icke-kvinnodominerade arbeten som har lika eller lägre krav och högre lönenivå, kunde löneskillnaderna inte fullt ut motiveras utifrån sakliga skäl.

- Bibliotekarie/Bibliotekspedagog
- Lärare fritidshem/Fritidspedagog

Uppföljning och analys av löneläget för ovanstående grupper finns att läsa om i bilaga 4 och bilaga 5.

Granskning av styrande dokument och praxis

Enligt Diskrimineringslagen ska arbetsgivarens bestämmelser och praxis som styr och påverkar löner analyseras ur ett könsperspektiv. Nedan följer en analys av Luleå kommuns policy och rutiner för lönesättning.

Vad innebär individuell lön?

I enlighet med gällande löneavtal ska lönen vara individuell och differentierad. Syftet med individuell lönesättning är att skapa en process där medarbetarens resultat och löneutveckling knyts samman så att ett positivt samband mellan resultat, lön och motivation uppnås. Lönespridning inom och mellan yrkesgrupper är naturligt och önskvärt enligt löneavtalen.

Lönens storlek påverkas av tre faktorer: arbetets krav, medarbetarens kompetens/ prestation och marknad. Arbetets krav handlar framförallt om vilken kompetens som krävs för arbetet och vilket ansvar arbetet innebär. Medarbetarens kompetens bedöms i samband med anställning. Kompetens och prestation påverkar därefter den individuella löneutvecklingen i den årliga löneöversynen. Marknadskrafter (tillgång och efterfrågan) påverkar yrkesgruppers löner i olika utsträckning och varierar över tid.

Personalpolicy

Luleå kommuns personalpolicy beskriver den övergripande synen på lönebildning och syftar till en enhetlig och tydlig lönepolitik. HR-kontoret har det övergripande ansvaret för lönepolitiken. Ur Luleå kommuns personalpolicy 2023-2027:
Genom vår lönebildning bidrar vi till att chefer och medarbetare tillsammans tar ett aktivt ansvar för att utveckla verksamheten och sätta invånaren i fokus. Tydliga lönekriterier och individuell lön stimulerar medarbetare att bidra till verksamhetens uppdrag och mål. Vår lönebildning bygger på likabehandling vilket motverkar alla former av lönediskriminering och osakliga löneskillnader. Motiveringen till den egna lönen ska alltid vara känd för medarbetaren likaväl som vad hen kan göra för att påverka sin lön. Vi erbjuder konkurrenskraftiga löner och förmåner för att behålla och rekrytera medarbetare med rätt kompetens. Som en arbetsgivare undviker vi lönemässig konkurrens inom kommunen och bidrar till vår gemensamma kompetensförsörjning.

Lönepolitisk handlingsplan

Luleå kommun beslutar årligen, eller vartannat år, om en lönepolitisk handlingsplan. Handlingsplanen innehåller lönepolitiska ställningstaganden. Under 2026 låg fortsatt fokus på förankring av Luleå kommuns nya lönekriterier. Vad gäller lönepolitiska ställningstaganden om prioriteringar i löneöversyn så beslutade Luleå kommun att under 2026, utöver dåvarande handlingsplan i lönekartläggningen, möjliggöra ett större grundutrymme till förvaltningarna för att göra verksamhetsnära ställningstaganden och prioriteringar.

Är arbetsgivarens riktlinjer och rutiner könsneutrala?

I Luleå kommun ska alla medarbetare ha årliga medarbetar-, löne- och lönemeddelarsamtal med sin chef. Lönekriterierna ska kopplas till verksamhetens uppdrag och mål. De behöver därför konkretiseras årligen på arbetsplatsträff eller liknande där alla kan vara delaktiga. Målet är att alla medarbetare ska uppleva en röd tråd mellan verksamhetens mål, det egna uppdraget, lönekriterier, prestation och lön. För att nå målet krävs en nära dialog mellan chef och medarbetare om förväntningar, resultat och utvecklingsområden. Även föräldralediga, sjukskrivna och medarbetare nära pension ska lönesättas individuellt. Ledigheten/frånvaron i sig ska inte påverka lönen. Principerna ovan tydliggörs i skriftliga anvisningar i samband med löneöversyn. Rutiner och stödmaterial finns på Intranätet.

I samband med löneöversyn 2025 infördes nya lönekriterier i Luleå kommun:

- *Utför arbetsuppgifter med hög kvalitet.*
- *Samarbetar väl med andra för att nå verksamhetens mål.*
- *Anpassar arbetssätt efter situation med verksamhetens bästa i fokus.*
- *Delar med sig av kompetens och erfarenheter till andra.*
- *Tar självständigt ansvar för att nå resultat i det egna uppdraget.*

De kommungemensamma lönekriterierna och arbetet med att konkretisera dessa utifrån det arbetsplatsnära uppdraget, bidrar till att lönesättningen grundas på sakliga motiv och lika principer för alla.

Lönesättning vid nyanställning

Luleå kommun har under många år tillämpat central lönesättning vid nyanställning, vilket inneburit att rekryterande chef fått ett lönebeslut via HR-kontoret som ram för lönesättning av ny medarbetare. En ny lönesättningsrutin infördes under hösten 2025. Förändringen innebär att lönespann per benämning årligen beslutas av HR-kontoret och tillgängliggörs för chef på ett enklare sätt. Anställande chef kan, med stöd av HR på förvaltning, göra lönesättningar utifrån fastställda lönespann istället för att invänta lönebeslut på individnivå från HR-kontoret. HR-kontoret omhändertar rådgivning till HR på förvaltning inom hela lönebildningsområdet.

Den nya rutinen innebär en förflyttning av lönesättningsprocessen närmare verksamheten och förväntas innebära kortare ledtider vid rekrytering. Principer som bidrar till likabehandling och jämställda löner kvarstår i den nya lönesättningsprocessen. Även principen om bibehållen lön vid byte till lika eller likvärdigt arbete inom kommunen kvarstår. På så sätt undviks att verksamheter inom Luleå kommun konkurrerar lönemässigt med varandra.

Utbildning och seminarier

Alla chefer i Luleå kommun erbjuds möjlighet att gå utbildningen *Chefens roll i lönebildning* som HR-kontoret håller i två gånger per år. HR-kontoret styr och samordnar löneöversyner via ett löneöversynsnätverk där HR-representanter från samtliga förvaltningar deltar. Förvaltningarna håller i information och olika former av seminarier för chefer, ibland i samarbete med HR-kontoret, i fördjupande syfte.

Tillämpning

I analysen gällande tillämpning av avtal och styrande dokument kan konstateras att individuell och differentierad lönesättning är väl inarbetat i Luleå kommun.

En uppföljning av utfall för kvinnor och män i löneöversyn 2026 ger en fingervisning om tillämpning av lönekriterier och individuell lönesättning ur ett jämställdhetsperspektiv. Uppföljningen visar att löneutfallet mellan kvinnor och män är marginell.

Kartläggning av arbeten

Lika arbete

Luleå kommuns olika roller och befattningar har till att börja med delats in i lika arbeten för att skapa grupper av arbeten med liknande arbetsuppgifter och innehåll.

Likvärdigt arbete

En systematisk värdering av krav i arbeten har genomförts för att bedöma deras förhållande till varandra och vilka som kan anses vara likvärdiga.

Arbetsvärdering

Jobbarkitekturen utgår från HAC-modellen som utvecklats av Arbetslivsinstitutet, men bygger också på ca 180 kommuners arbetsvärdering av olika arbeten över tid. Enligt Diskrimineringslagen ska bedömning ske utifrån vilka krav arbetet ställer på *kunskaper och färdigheter, ansvar* och *arbetsförhållanden.* Kraven har värderats utifrån en faktorplan med 10 olika faktorer. Faktorerna ska viktas i relation till varandra så att det framgår hur mycket varje faktor påverkar resultatet. Faktorplanen och viktningen ser ut så här:

Faktor	Viktning
Utbildning	14%
Erfarenhet	14%
Kognitiva färdigheter	16%
Sociala färdigheter	10%
Påverkan	18%
Ledarskap	10%
Ansvar för människor	5%
Ansvar för resurser	5%
Fysiska förhållanden	4%
Psykiska förhållanden	4%

I jobbarkitekturen har en värdering av samtliga 10 faktorer gjorts för varje arbete. Utifrån det resultatet sker sedan en indelning i 16 olika nivåer. Arbeten som finns inom samma nivå betraktas som likvärdiga.

Analys av löneskillnader

Sammanfattande statistik

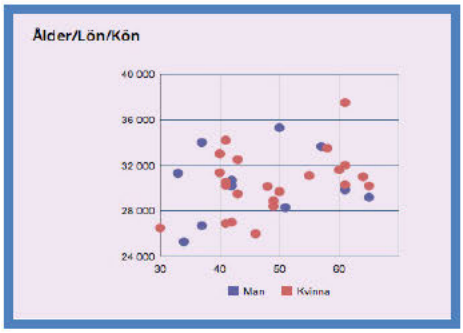
Analysens utgångspunkt är att utreda om det finns skillnader i lön mellan kvinnor och män i lika och likvärdiga arbeten som inte går att förklara med könsneutrala faktorer. Vid analys av hela organisationen kan konstateras att det ojusterade lönegapet är -2,5% (medellön). Ojusterat lönegap är skillnaden mellan mäns och kvinnors löner uttryckt i procent av männens lön. När ett lönegap är negativt så tjänar kvinnor mer än män. År 2021 skedde ett trendbrott som innebar att kvinnor inte längre tjänar mindre än män i Luleå kommun. Inom organisationen finns det fler grupper där kvinnor tjänar mer än män, än vad det finns grupper där män tjänar mer än kvinnor. En bidragande orsak kan vara åldersstrukturen, medelåldern är 47 år för kvinnor och 44 år för män. En annan förklaring kan vara att de prioriterade yrkesgrupperna i löneöversynen de senaste åren är starkt kvinnodominerade. Fokus i lönekartläggningens analys är att säkerställa att kvinnor och män inte behandlas olika lönemässigt i lika och likvärdiga arbeten.

Tabellen nedan presenterar nyckeltal för Luleå Kommun 2026

	Antal	**Andel (%)**
Antal medarbetare	6511[1]	
Varav kvinnor	4904	75,3%
Varav män	1607	24,7%
Ojusterat lönegap (medellön)		-2,5%
Lika arbete		
Antal grupper om lika arbete	134	
Könsblandade grupper med både kvinnor och män	110	82,1%
Grupper där män tjänar mer än kvinnor (medellön)	49	36,6%
Grupper där kvinnor tjänar mer än män (medellön)	61	45,5%
Antal analyser med förslag till åtgärd i handlingsplan	0	
Likvärdigt arbete		
Antal kvinnodominerade arbeten (kv > 60%)	77	57,5%
Antal analyser med förslag till åtgärd i handlingsplan	2	

Olika nyckeltal för lönespridning och plotterdiagram som tydliggör skillnaden i lönesättning mellan medarbetarna utifrån parametrarna kön, lön och ålder har använts i analysen. Dessa nyckeltal och diagram skapar bilder av nuläget som sedan analyserats djupare för att ge förklaringar till löneskillnader.

Exempel på diagram och redovisning av nyckeltal som använts i analysen:



Nyckeltal

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	24	11	35
Andel	68,6 %	31,4 %	
Medellön	30 629	30 410	30 560
Lön % (K/M)			100,7 %

Fullständig statistik i form av nyckeltal och lönedata återfinns i bilaga 2 och 3.

Kommentarer till analysen av löneskillnader

Nedan beskrivs ett antal förutsättningar som styr lönenivåer och bör beaktas i analysen. I bilaga 4 (Analys av lika arbeten) och 5 (Analys av likvärdiga arbeten) finns kortfattade kommentarer som redogör för arbetsgivarens bedömning. Ibland är någon eller några av förutsättningarna nedan tydligt utpekade, ibland ingår de i en samlad bedömning.

[1] Underlaget avser medarbetare per den 1 maj 2026

Lönen påverkar möjligheten att behålla och rekrytera medarbetare

En av de största utmaningarna gällande lönesättning handlar om kompetensförsörjning. Det är mer än lön som påverkar vår attraktionskraft som arbetsgivare, men lönenivå och möjlighet till karriär- och löneutveckling är viktiga parametrar.

Marknadskrafter påverkar i hög grad lönesättningen för kommunen som arbetsgivare. Är det svårt att rekrytera medarbetare till en verksamhet, påverkar det lönenivån för berörda yrken. Marknadskrafter blir mest tydliga i vår organisation inom yrken där det finns en tydlig konkurrenssituation om arbetskraften inom alla sektorer på arbetsmarknaden. Yrken som exempelvis finns inom bygg, anläggning, IT och vissa specialistfunktioner har generellt sett högre lönenivå än andra likvärdiga yrken som i huvudsak finns inom offentlig sektor.

I vissa fall kan vi konstatera att medarbetare i små grupper har en lönenivå som är högre än lönenivån i stora yrkesgrupper, även om arbetsuppgifterna bedöms likvärdiga. Medarbetare med specialiserade uppdrag är i högre utsträckning marknadsutsatta jämfört med stora personalintensiva grupper som finns i kommunens kärnverksamheter. Det uppstår en sårbarhet i organisationen där endast ett fåtal besitter en särskild kompetens som behövs i verksamheten, vilket ofta leder till en högre individuell lön både vid anställning och vid löneöversyn. Samtidigt kan vi konstatera att konkurrensen har ökat på senare år även inom vissa av de större yrkesgrupperna såsom lärare och sjuksköterskor, vilket påverkar lönesättningen.

Kommunals löneavtal och lägstalöner

Kommunals löneavtal innehåller lägstalöner för medarbetare som är 19 år och äldre, både i befattningar som kräver och inte kräver relevant gymnasieutbildning. Dessa lägstalöner har historiskt påverkat, och påverkar, lönestrukturen oavsett hur yrkena värderas i arbetsgivarens lönekartläggning. Genom lägstalönerna styrs lönepolitiken till viss del av vad de centrala parterna har överenskommit på nationell nivå.

Arbetstidsförkortning för vissa arbeten

Inom stöd, vård och omsorg i socialförvaltningen, för medarbetare inom Kommunals avtalsområde som arbetar schemalagd arbetstid dag/kväll/helg, är heltidsmåttet 37 timmar per vecka. Enligt det centrala kollektivavtalet är heltidsmåttet 38,25 timmar i sådant arbete. Lokal överenskommelse om arbetstidsförkortning ska beaktas i lönekartläggningen. Detta värde har beaktats vid jämförelser, analyser och ställningstaganden om åtgärder.

Inlöst övertidsersättning

I vissa befattningar ingår som en del av anställningsvillkoren att medarbetare inte har rätt till ekonomisk ersättning för övertid. Vid övertidsarbete gäller istället kompensation tid mot tid. Detta villkor påverkar lönesättningen vid nyanställning och finns med i analysen av lönenivåer. Någon exakt summa eller andel av lönen som villkoret motsvarar finns inte, då bedömningen sett olika ut över tid och i olika arbeten. Arbeten där medarbetare

generellt inte har rätt till ekonomisk ersättning för övertidsarbete är chefsbefattningar och enstaka specialistfunktioner.

Friskvårdsbidrag

För att stimulera till aktivt deltagande i hälsofrämjande aktiviteter erbjuder Luleå kommun ett friskvårdsbidrag till alla medarbetare. Storleken på friskvårdsbidraget kan variera beroende på sysselsättningsgrad, månadslön eller timlön, men är lika för alla kommunens verksamheter och könsneutral. Även medarbetare som är föräldralediga eller sjukskrivna har rätt till friskvårdsbidrag.

Sammanfattande analys inom lika arbeten

I denna del av kartläggningen har vi uppmärksammat och analyserat avvikelser vad gäller lön eller lönestruktur mellan kvinnor och män som utför lika arbete. Inom 110 av de 134 arbeten som betraktas som lika, finns både kvinnor och män. Bilaga 4 visar löneskillnader som identifierats inom lika arbeten och analys av dessa.

Inga osakliga löneskillnader har identifierats inom lika arbete och någon handlingsplan blir därför inte aktuell. Löneskillnader i arbeten där både kvinnor och män är representerade kan förklaras med sakliga, könsneutrala faktorer. Skillnader motiveras i huvudsak av erfarenhet och kompetens. Det förekommer också vissa skillnader i uppdragens art mellan medarbetare inom en grupp, vilket påverkar lönen. Högpresterande medarbetare med lång och bred erfarenhet har ofta byggt upp en hög kompetens som värderas lönemässigt. Skillnader förklaras således i hög utsträckning av grunderna för individuell lönesättning.

I några grupper används marknadsfaktorer som förklaring. Det förekommer situationer då svårighet att rekrytera rätt kompetens påverkar löneläget för enskilda individer inom ett arbete. Lönesättningen sker i organisationen, men påverkas av omvärldsfaktorer som tillgång och efterfrågan.

Sammanfattande analys mellan likvärdiga arbeten

Analysen i denna del utgår ifrån lagstiftningens krav på jämförelse av löneläget för kvinnodominerade arbeten och icke kvinnodominerade arbeten som är likvärdiga eller lägre värderade (lägre krav) och har högre lön (dessa kallas för jämförelsearbeten). Om en kvinnodominerad grupp har lägre löneläge än en icke kvinnodominerad yrkesgrupp, ska det finnas könsneutrala förklaringar till det. Analysen utgår enbart från de fall där kvinnodominerade gruppers lönenivå är lägre än icke kvinnodominerade gruppers.

Bilaga 5 visar löneskillnader mellan kvinnodominerade och icke kvinnodominerade arbeten samt analyser av dessa.

När nedanstående arbeten jämförs med icke-kvinnodominerade arbeten som har lika eller lägre krav och högre lönenivå, kan löneskillnaderna inte fullt ut motiveras utifrån sakliga skäl:

- Bibliotekarie/Bibliotekspedagog
- Måltidsbiträde

Med anledning av detta beslutar arbetsgivaren om prioritering i löneöversyn 2027 för att höja lönenivån för ovan nämnda grupper. I övrigt har det i analysen av likvärdiga arbeten 2026 inte identifierats några osakliga löneskillnader.

Handlingsplan

Handlingsplan finns beskriven i bilaga 6. Handlingsplanen innehåller åtgärder kopplat till analys av löner inom likvärdiga arbeten.

Lönepolitisk handlingsplan 2026



Dokumenttyp	Dokumentnamn	Diarienummer	Fastställd	Giltighetstid
Handlingsplan	Lonepolitisk handlingsplan 2026	2026/56	2026-01-12	2026-01-01 – 2026-12-31

Dokumentansvarig	Senast reviderad	Beslutsinstans	Dokument gäller för
Förhandlingschef		Kommunstyrelsen	Alla förvaltningar

Inledning

Luleå kommun står inför en arbetsmarknad där tillgången på arbetskraft minskar samtidigt som behoven inom välfärden växer. För att möta dessa utmaningar krävs ett långsiktigt, hållbart och strategiskt arbete med kompetensförsörjning – där lön är ett av flera verktyg. Lönebildningen ska bidra till att kommunen är en attraktiv arbetsgivare som kan rekrytera och behålla rätt kompetens över tid.

Lönebildning i Luleå kommun

Luleå kommun tillämpar individuell lönesättning och möjlighet till årlig löneutveckling enligt gällande löneavtal. Kommungemensamma lönekriterier och arbetet med att konkretisera dessa utifrån det arbetsplatsnära uppdraget bidrar till att lönesättningen grundas på sakliga motiv och samma principer för alla. I samband med löneöversyn 2025 infördes nya lönekriterier i Luleå kommun:

- Utför arbetsuppgifter med hög kvalitet.
- Samarbetar väl med andra för att nå verksamhetens mål.
- Anpassar arbetssätt efter situation med verksamhetens bästa i fokus.
- Delar med sig av kompetens och erfarenheter till andra.
- Tar självständigt ansvar för att nå resultat i det egna uppdraget.

Lönebildningen bygger på likabehandling vilket motverkar alla former av lönediskriminering och osakliga löneskillnader. Lönesättningen ska stimulera till ansvarstagande, prestation och utveckling i linje med verksamhetens mål. Lönebildningen ska vara verksamhetsnära. Chefer agerar som arbetsgivarrepresentanter och har ansvar för att sätta lön vid både nyanställning och löneöversyn. Lönesättningen ska vara transparent och motiverad, och medarbetare ska förstå vad som påverkar deras lön.

Lönepolitiska ställningstaganden 2026

Luleå kommun har ett ansvar för att i lönepolitiken bidra till att hålla i Sveriges lönebildningsmodell och motverka löneglidning. Det innebär att vi behöver ha väl grundade motiv för specifika lönesatsningar. Kommunövergripande löneprioriteringar fastställs utifrån omvärldsanalyser, förvaltningarnas analyser och behov, yrkanden från fackliga organisationer samt den årliga lönekartläggningen.

Kommunövergripande prioriteringar

Kommunövergripande prioritering av en yrkesgrupp innebär att arbetsgivaren i löneöversynen avsätter ett större löneutrymme i förhållande till andra grupper. Prioritering innebär ingen garanti på individnivå, lönesättning sker individuellt även i prioriterade yrkesgrupper.

I den årliga lönekartläggningen kartlägger och analyserar Luleå kommun som arbetsgivare löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. Syftet är att se till att kommunens löner

är jämställda. När nedanstående arbeten i lönekartläggning 2025 jämförs med icke-kvinnodominerade arbeten som har lika eller lägre krav och högre lönenivå, kan löneskillnaderna inte fullt ut förklaras utifrån sakliga skäl. Med anledning av detta vidtas åtgärd i form av prioritering i löneöversyn 2026 för att höja lönenivån i dessa grupper.

- Bibliotekarie/Bibliotekspedagog
- Lärare fritidshem/Fritidspedagog

I samband med nästa års lönekartläggning följs prioriteringarna upp för att se om löneskillnaderna då kan förklaras eller om behov av fortsatt åtgärd finns.

Verksamhetsnära prioriteringar

För Luleå kommun som arbetsgivare är det viktigt att säkerställa att alla förvaltningar får goda möjligheter till att använda lön som verktyg för att möta kompetensförsörjningsutmaningarna.

Utifrån medskick från förvaltningarna och från de fackliga organisationerna framträder ett tydligt behov av att i större utsträckning möjliggöra verksamhetsnära ställningstaganden och prioriteringar. Mot bakgrund av det och genomförda lönestatistikanalyser genomförs inga kommunövergripande prioriteringar, utöver lönekartläggningens handlingsplan, i löneöversyn 2026. I stället kan ett större grundutrymme lämnas till förvaltningarna för att göra verksamhetsnära ställningstaganden och prioriteringar.

Prioritering av en yrkesgrupp som helhet ska alltid förankras med HR-kontoret utifrån ett kommunövergripande perspektiv. Förvaltningarna informerar fackliga organisationer om sina lönepolitiska ställningstaganden i samband med löneöversyn.

Uppföljning

Uppföljning av lönepolitiska ställningstanden görs av arbetsgivaren årligen inför och efter varje löneöversyn, samt i samband med årlig lönekartläggning enligt Diskrimineringslagen. Uppföljningen utgör underlag för bedömning av eventuella behov av fortsatta prioriteringar.

Kommunikation, Luleå kommun 2025

LULEÅ KOMMUN

Nyckeltal	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	4 904	1 607	6 511
Andel	75,3%	24,7%	100,0%
Medelålder	47	44	46
Ojusterat lönegap (medel)			-2,5%
Ojusterat lönegap (median)			-6,4%
Justerat lönegap			0,7%
Minlön	22 900	24 300	22 900
10:e lönepercentilen	27 900	26 500	27 460
Medianlön	36 418	34 233	36 000
Medellön	37 954	37 012	37 722
90:e lönepercentilen	49 500	49 900	49 500
Maxlön	133 000	127 300	133 000
	Antal	**Andel**	
Grupper av lika arbete (inklusive enkönade grupper)	134	100,0 %	
Grupper av kvinnodominerade arbeten i lika arbete	84	62,7 %	
Grupper med lika arbete att analysera (exklusive enkönade)	110	82,1 %	
Grupper där män tjänar mer än kvinnor (medel, exklusive enkönade)	49	36,6 %	
Grupper där män tjänar mer än kvinnor (median, exklusive enkönade)	50	37,3 %	
Grupper utan lönegap mellan könen (exklusive enkönade)	0	0,0 %	
Grupper där kvinnor tjänar mer än män (medel, exklusive enkönade)	61	45,5 %	
Grupper där kvinnor tjänar mer än män (median, exklusive enkönade)	59	44,0 %	
Kvinnodominerade arbeten att analysera	77	57,5 %	

Arbete	Antal	Andel	Medellön			Medianlön			10:e lönepercentilen			90:e lönepercentilen			Lönespridning
	Totalt	Kvinnor	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Nivå: 1															
Biträde/assistent (01)	12	83,3%	26 344	25 595	30 088	25 565	25 283	30 088	24 900	24 900	27 875	28 680	28 680	32 300	14,8%
Nivå: 2															
Handledare/Rehabass (02)	253	60,1%	28 784	29 043	28 396	28 250	28 500	28 000	25 900	25 730	26 000	32 600	33 100	31 100	23,7%
Lokalvårdare (02)	158	91,1%	30 068	30 069	30 064	29 950	29 955	29 795	28 685	28 680	29 415	31 440	31 440	31 430	9,2%
Vaktmästare (02)	26	7,7%	30 998	30 123	31 071	31 173	30 123	31 173	28 400	28 845	28 400	32 605	31 400	32 605	13,5%
Vårdbiträde (02)	674	59,6%	27 407	27 566	27 172	26 725	26 900	26 503	25 310	25 310	25 350	30 420	30 800	30 000	19,1%
Nivå: 3															
Administratör (03)	60	91,7%	33 936	34 092	32 216	33 843	33 950	30 910	30 400	30 400	26 877	38 400	37 850	40 142	23,6%
Administratör | omsorg (03)	31	90,3%	36 168	36 396	34 033	35 500	36 550	34 500	33 100	33 100	32 800	40 200	40 530	34 800	20,0%
Barnskötare (03)	290	97,6%	30 710	30 742	29 403	30 400	30 500	29 800	26 800	26 760	26 800	35 100	35 100	32 819	27,3%
Biblioteksassistent (03)	8	75,0%	32 233	33 183	29 380	33 950	34 600	29 380	24 500	24 500	28 760	37 000	37 000	30 000	36,8%
Elevassistent (03)	125	60,0%	30 254	30 563	29 791	29 900	29 800	29 909	26 606	26 850	25 800	34 500	34 550	34 233	26,4%
Fordonsförare (03)	19	15,8%	33 058	33 067	33 057	32 305	32 375	32 305	31 675	32 305	31 675	35 400	34 520	35 400	11,5%
Fritidsassistent (03)	69	66,7%	30 120	30 063	30 232	29 883	29 958	29 883	25 700	25 700	26 248	34 640	33 450	35 500	29,9%
Kock (03)	78	71,8%	32 618	32 556	32 777	32 808	32 725	33 000	29 600	29 600	30 800	35 250	35 400	34 800	17,2%
Kommunvägledare (03)	27	88,9%	31 508	31 659	30 300	31 500	32 000	30 200	29 500	29 500	30 000	33 700	33 700	30 700	13,3%
Kulturarbete (03)	5	80,0%	33 582	34 553	29 700	34 000	34 100	29 700	29 700	32 660	29 700	37 350	37 350	29 700	22,5%
Lärarassistent (03)	12	75,0%	30 330	31 253	27 558	30 703	31 000	27 775	26 600	25 800	26 800	33 372	39 528	28 100	22,1%
Måltidspersonal (03)	61	86,9%	29 732	29 712	29 861	29 900	29 900	29 650	27 700	27 700	26 700	31 600	31 300	32 297	13,0%
Park-/trädgårdsarbete (03)	16	31,3%	31 248	30 370	31 646	31 523	31 640	31 405	27 500	26 000	29 370	32 890	32 130	32 890	17,1%
Personlig assistent (03)	85	76,5%	31 381	31 446	31 170	31 400	31 400	31 200	27 800	27 900	27 350	35 082	34 999	36 100	23,2%
Stödassistent (03)	329	77,2%	32 451	32 507	32 264	32 500	32 580	32 200	28 600	28 650	28 300	36 100	36 100	35 825	23,1%
Supporttekniker (03)	7	28,6%	31 748	32 650	31 387	31 700	32 650	30 933	27 900	31 700	27 900	34 200	33 600	34 200	19,9%
Tekniker | drift (03)	24	33,3%	34 406	33 843	34 688	34 800	34 050	34 800	32 700	31 500	33 500	35 500	36 000	35 500	8,0%
Undersköterska (03)	708	86,4%	32 790	32 981	31 571	32 750	32 905	31 363	28 810	28 850	28 200	37 190	37 250	35 050	25,6%
Vaktmästare (03)	47	6,4%	32 631	30 172	32 799	32 660	31 300	32 740	30 305	27 000	30 310	35 230	32 215	35 230	15,1%
Nivå: 4															
Arbetsledare (04)	17	23,5%	38 516	37 583	38 803	37 480	37 300	37 480	36 050	36 630	36 050	42 000	39 100	42 000	15,9%
Badmästare (04)	22	54,5%	31 650	30 567	32 950	30 900	29 700	32 023	28 700	28 300	29 400	38 200	31 700	39 100	30,7%
Kock med samordningsansvar (04)	25	60,0%	35 779	35 724	35 862	36 100	36 087	36 350	33 912	33 912	34 350	37 858	37 858	38 000	10,9%
Lönekonsult/Schemakonsult (04)	25	96,0%	34 315	34 286	35 000	34 000	33 790	35 000	32 250	32 250	35 000	36 200	36 200	35 000	11,6%
Specialistundersköterska (04)	16	100,0%	38 037	38 037	0	38 610	38 610	0	33 380	33 380	0	40 400	40 400	0	18,2%
Tekniker | drift (04)	3	0,0%	37 477	0	37 477	38 050	0	38 050	36 000	0	36 000	38 380	0	38 380	6,3%
Tekniker | hjälpmedel (04)	3	0,0%	35 567	0	35 567	35 900	0	35 900	33 400	0	33 400	37 400	0	37 400	11,1%
Teknisk handläggare (04)	6	33,3%	36 062	35 150	36 518	35 150	35 150	36 375	34 050	35 000	34 050	39 270	35 300	39 270	14,9%
Nivå: 5															
Arbetsledare Auf (05)	12	50,0%	38 383	38 117	38 650	38 175	37 950	38 200	37 500	37 150	37 950	39 300	39 200	40 250	4,7%
Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	0	45 850	46 000	0	46 000	43 550	0	43 550	48 000	0	48 000	9,7%
Behandlingsassistent/Socialpedagog (05)	26	80,8%	34 433	34 718	33 234	34 290	34 500	33 750	31 000	31 000	30 800	37 900	37 900	35 450	20,1%
Brandman (05)	30	3,3%	34 859	33 885	34 893	34 585	33 885	34 685	33 635	33 885	33 610	36 501	33 885	36 501	8,3%
Fritidsledare (05)	10	70,0%	33 460	33 386	33 633	33 925	33 850	34 100	31 850	30 750	31 950	35 200	35 200	34 850	9,9%
Lärare | fritidshem obehörig (05)	4	50,0%	31 050	30 000	32 100	30 000	30 000	32 100	28 800	29 850	28 800	35 400	30 150	35 400	22,0%
Lärare | förskola obehörig (05)	4	100,0%	33 525	33 525	0	32 400	32 400	0	29 300	29 300	0	40 000	40 000	0	33,0%
Lärare | obehörig (05)	61	55,7%	33 333	33 737	32 824	32 400	33 475	31 600	29 200	29 500	29 200	39 300	39 934	39 000	31,2%
Samordnare | kultur (05)	13	61,5%	39 424	41 275	36 463	36 600	39 200	35 000	34 515	33 960	34 515	48 850	51 100	42 300	39,2%
Tekniker | annan (05)	4	0,0%	33 288	0	33 288	33 375	0	33 375	31 550	0	31 550	34 850	0	34 850	9,9%
Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	0	44 535	44 350	0	44 350	42 150	0	42 150	47 290	0	47 290	11,6%

Arbete	Antal	Andel	Medellön			Medianlön			10:e lönepercentilen			90:e lönepercentilen			Lönespridning
	Totalt	Kvinnor	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Tekniker | IT (05)	6	33,3%	40 458	36 725	42 325	40 000	36 725	41 250	35 100	35 100	39 400	47 400	38 350	47 400	30,8%
Nivå: 6															
Arbetsmarknadskonsulent (06)	13	100,0%	39 600	39 600	0	39 450	39 450	0	38 650	38 650	0	41 200	41 200	0	6,5%
Ekonom (06)	12	66,7%	43 908	45 698	40 329	42 700	45 563	41 309	40 117	40 756	36 000	50 250	51 000	42 700	23,7%
Handläggare (06)	49	83,7%	39 588	39 552	39 777	38 400	38 550	38 000	34 000	34 000	34 538	46 900	44 900	48 140	33,6%
Handläggare | pedagogisk verksamhet (06)	43	95,3%	41 977	41 876	44 050	41 566	41 566	44 050	37 050	37 050	37 750	46 490	46 400	50 350	22,7%
Ingenjör (06)	4	75,0%	42 438	42 717	41 600	41 550	41 500	41 600	40 700	40 700	41 600	45 950	45 950	41 600	12,6%
Instruktör/Handledare (06)	5	40,0%	34 082	31 182	36 016	32 032	31 182	38 815	29 951	30 331	29 951	39 282	32 032	39 282	29,1%
IT/Systemutveckling (06)	10	70,0%	42 093	42 371	41 443	42 615	44 900	41 200	35 800	34 950	39 100	47 050	47 050	44 030	26,4%
Kulturarbete (06)	11	45,5%	39 259	39 714	38 880	38 370	38 370	38 200	32 800	34 500	31 680	45 800	44 900	46 600	33,9%
Lärare | kulturskola (06)	27	48,1%	40 010	40 285	39 755	39 900	39 830	39 950	37 500	37 750	37 500	43 100	44 160	42 700	14,0%
Samordnare | omsorg (06)	21	100,0%	40 418	40 418	0	41 300	41 300	0	34 750	34 750	0	46 700	46 700	0	28,9%
Socialt arbete (06)	9	77,8%	38 587	38 612	38 500	37 900	37 900	38 500	36 675	36 675	37 900	41 450	41 450	39 100	12,6%
Tekniker | IT (06)	16	12,5%	42 063	41 300	42 171	41 300	41 300	41 300	36 200	36 300	36 200	46 300	46 300	46 100	24,5%
Nivå: 7															
Arbetsterapeut (07)	30	86,7%	40 162	40 238	39 663	40 050	40 150	39 350	38 000	37 800	39 000	43 000	43 000	40 950	12,5%
Arkivarie (07)	4	25,0%	40 583	37 400	41 643	39 590	37 400	41 780	36 100	37 400	36 100	47 050	37 400	47 050	27,7%
Bibliotekarie (07)	42	95,2%	37 713	37 776	36 450	37 100	37 100	36 450	35 000	35 000	35 800	41 500	41 900	37 100	17,5%
Brandinspektör (07)	10	10,0%	41 823	32 110	42 902	44 152	32 110	44 203	36 785	32 110	36 785	47 400	32 110	47 400	24,0%
Bygglovshandläggare (07)	11	81,8%	40 009	40 067	39 750	39 900	39 900	39 750	38 000	37 300	38 700	42 000	42 000	40 800	10,0%
Byggnadsinspektör (07)	8	75,0%	42 413	43 000	40 650	42 700	42 700	40 650	38 000	39 700	38 000	46 400	46 400	43 300	19,7%
Familjebehandlare (07)	19	94,7%	41 140	41 269	38 819	41 100	41 300	38 819	38 100	38 100	38 819	44 231	44 231	38 819	14,9%
Fysioterapeut (07)	22	81,8%	39 786	39 889	39 325	40 250	40 250	39 100	36 200	34 000	36 200	43 450	44 250	42 900	18,0%
Förvaltare (07)	16	37,5%	45 496	44 610	46 027	46 025	45 026	46 025	41 960	39 500	43 100	48 800	49 400	48 800	14,9%
Handläggare (07)	32	68,8%	40 353	39 048	43 225	40 500	39 413	44 550	33 700	33 700	40 500	46 900	42 950	47 750	32,6%
Handläggare | nämnder (07)	6	33,3%	43 267	45 075	42 363	42 500	45 075	41 950	39 350	42 600	39 350	47 550	47 550	46 200	19,3%
HR-konsult rekrytering (07)	12	91,7%	42 521	42 141	46 700	42 675	42 500	46 700	38 450	38 450	46 700	45 350	44 600	46 700	16,2%
Ingenjör (07)	15	46,7%	46 227	45 271	47 064	46 050	45 600	47 820	40 250	40 550	39 250	52 460	49 750	54 890	26,5%
Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	47 800	50 000	49 700	47 800	50 000	47 800	47 800	49 400	50 600	47 800	50 600	5,6%
Kommunikatör (07)	34	82,4%	42 681	43 031	41 047	41 815	41 665	42 625	40 200	40 800	34 250	47 400	47 550	45 400	17,2%
Kulturarbete (07)	10	70,0%	43 705	44 471	41 917	43 175	43 200	41 050	41 050	41 500	39 400	51 050	51 050	45 300	23,2%
Kurator (07)	35	100,0%	42 613	42 613	0	43 100	43 100	0	38 500	38 500	0	46 975	46 975	0	19,7%
Lärare | fritidshem (07)	99	74,7%	39 756	39 620	40 156	39 620	39 760	39 500	35 900	35 124	36 550	43 920	43 500	44 070	20,2%
Lärare | förskola (07)	452	95,8%	39 730	39 772	38 777	39 500	39 550	39 000	35 700	35 800	35 300	44 100	44 200	42 350	21,3%
Lärare | modersmål (07)	27	81,5%	37 391	37 148	38 460	38 100	37 850	38 500	31 600	31 600	32 900	43 500	42 900	46 600	31,2%
Miljö- och hälsoskyddsinspektör (07)	31	77,4%	41 636	41 770	41 179	42 250	42 425	38 700	35 200	35 200	37 400	46 650	46 910	46 650	27,1%
Rehabiliterings- och förebyggande arbete (07)	9	66,7%	42 156	42 683	41 100	42 100	43 075	41 200	38 600	38 600	40 000	45 750	45 750	42 100	17,0%
Rådgivare (07)	12	83,3%	45 052	44 672	46 950	45 175	44 450	46 950	41 875	41 875	46 400	47 896	48 900	47 500	13,3%
Socialsekreterare | biståndsbedömare (07)	34	94,1%	40 616	40 998	34 500	41 600	42 450	34 500	34 250	34 400	34 000	45 800	45 800	35 000	27,8%
Studie- och yrkesvägledare (07)	21	81,0%	42 384	42 359	42 488	41 400	41 400	42 500	39 800	39 800	39 800	45 976	48 000	45 150	14,9%
Styrkeledare (07)	8	0,0%	41 016	0	41 016	40 672	0	40 672	38 250	0	38 250	44 266	0	44 266	14,8%
Nivå: 8															
Controller (08)	14	64,3%	51 306	51 721	50 560	51 550	51 900	51 200	48 900	49 630	47 000	53 800	53 900	53 800	9,5%
HR-konsult (08)	21	81,0%	47 169	47 376	46 288	47 100	47 100	46 850	44 000	44 000	41 450	50 000	51 000	50 000	12,7%
Ingenjör (08)	12	50,0%	46 371	45 975	46 768	45 562	43 959	46 453	42 746	42 746	40 250	53 150	55 939	53 150	22,8%
Kommunikationsstrateg (08)	3	100,0%	46 700	46 700	0	45 800	45 800	0	45 600	45 600	0	48 700	48 700	0	6,8%
Kulturarbete (08)	3	33,3%	49 567	46 400	51 150	46 700	46 400	51 150	46 400	46 400	46 700	55 600	46 400	55 600	19,7%
Lärare | grundskola årskurs 7-9 (08)	134	73,9%	43 435	43 026	44 593	44 188	43 320	45 500	38 679	38 500	41 150	47 100	46 900	47 843	19,1%

Arbete	Antal	Andel	Medellön			Medianlön			10:e lönepercentilen			90:e lönepercentilen			Lönespridning
	Totalt	Kvinnor	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Lärare | grundskola årskurs F-6 (08)	306	86,6%	42 048	41 915	42 906	41 775	41 600	43 250	37 450	37 400	38 400	47 030	47 021	47 200	22,9%
Lärare | gymnasieskola allmänna ämnen (08)	148	64,2%	45 238	45 867	44 112	45 475	45 850	43 300	39 800	40 800	37 300	50 900	50 600	50 900	24,4%
Lärare | gymnasieskola yrkesämnen (08)	72	54,2%	44 696	44 459	44 977	45 375	44 905	45 630	40 000	40 763	37 500	48 600	47 700	48 750	19,0%
Lärare | praktiska/estetiska ämnen (08)	107	54,2%	43 715	43 746	43 679	43 975	44 038	43 900	39 700	39 925	39 100	47 700	47 500	48 200	18,2%
Lärare | SFI-lärare (08)	24	83,3%	44 318	44 352	44 150	43 950	43 950	44 300	41 400	41 600	41 400	47 600	49 900	46 600	14,1%
Produktionsledare (08)	4	25,0%	45 100	45 900	44 833	45 100	45 900	44 800	44 300	45 900	44 300	45 900	45 900	45 400	3,5%
Sjuksköterska | allmän (08)	87	94,3%	42 877	42 805	44 060	43 600	43 500	46 200	36 500	36 600	35 500	48 500	48 500	46 400	27,5%
Socialsekreterare (08)	103	89,3%	42 731	42 707	42 934	42 900	43 000	42 054	36 500	36 500	36 500	48 500	47 600	53 700	28,0%
Systemförvaltare (08)	28	57,1%	45 340	46 016	44 439	44 625	47 725	43 750	40 920	40 920	41 300	51 050	50 600	51 050	22,7%
Upphandlare (08)	14	100,0%	46 593	46 593	0	46 550	46 550	0	41 500	41 500	0	50 700	50 700	0	19,8%
Vakthavande befäl/Insatsledare (08)	2	0,0%	49 780	0	49 780	49 780	0	49 780	49 160	0	49 160	50 400	0	50 400	2,5%
Verksamhetsutveckling (08)	36	69,4%	50 081	50 499	49 130	50 550	51 000	46 500	45 350	45 350	45 500	56 100	55 600	56 100	21,3%
Nivå: 9															
Brandingenjör (09)	8	50,0%	48 869	50 541	47 196	50 363	50 363	49 755	38 625	45 530	38 625	55 910	55 910	50 650	34,3%
Fysisk samhällsplanerare (09)	19	78,9%	48 737	49 217	46 939	49 500	49 500	45 528	42 700	43 300	40 400	56 300	54 800	56 300	27,5%
Handläggare | IT (09)	6	0,0%	52 263	0	52 263	52 625	0	52 625	48 500	0	48 500	55 000	0	55 000	12,4%
Ingenjör | park/gator | trafik (09)	12	25,0%	46 767	44 000	47 689	47 250	45 000	47 700	39 000	37 200	39 000	51 600	49 800	52 100	26,7%
Instruktör (09)	3	0,0%	69 067	0	69 067	69 400	0	69 400	60 650	0	60 650	77 150	0	77 150	23,8%
Lärare | Speciallärare (09)	41	95,1%	47 220	47 318	45 300	46 975	46 975	45 300	44 413	44 413	42 600	50 318	50 500	48 000	12,6%
Lärare | Specialpedagog (09)	48	85,4%	47 727	47 843	47 050	48 100	48 400	45 500	43 500	43 800	43 500	51 700	51 600	51 700	17,0%
Projektledare | mark | fastigheter (09)	24	50,0%	50 975	49 891	52 059	52 310	50 325	52 900	45 121	45 121	49 705	55 839	53 929	55 839	20,5%
Psykolog (09)	13	53,8%	55 501	54 959	56 133	55 400	53 435	56 125	52 350	52 350	52 300	61 200	61 950	61 200	16,0%
Specialistsjuksköterska (09)	49	100,0%	48 337	48 337	0	48 780	48 780	0	45 100	45 100	0	52 500	52 500	0	15,2%
Specialistsocionom (09)	9	100,0%	49 989	49 989	0	49 800	49 800	0	48 050	48 050	0	53 200	53 200	0	10,3%
Verksamhetsutveckling (09)	32	71,9%	52 651	53 556	50 339	52 850	53 484	51 300	47 400	48 450	36 500	60 000	60 350	58 500	23,8%
Nivå: 10															
Enhetschef (10)	36	58,3%	50 139	50 206	50 047	51 050	51 000	51 200	45 000	45 600	45 000	53 300	56 500	52 350	16,3%
Kommunjurist (10)	3	100,0%	59 467	59 467	0	59 500	59 500	0	56 900	56 900	0	62 000	62 000	0	8,6%
Lärare | Förstelärare (10)	109	86,2%	52 211	52 174	52 447	52 400	52 300	53 000	48 650	48 650	48 650	56 100	56 100	55 850	14,2%
MAS/MAR/SAS (10)	4	100,0%	55 513	55 513	0	55 175	55 175	0	54 800	54 800	0	56 900	56 900	0	3,8%
Strateg (10)	36	80,6%	53 696	53 081	56 243	53 675	52 500	57 000	49 500	49 200	51 500	58 650	58 650	59 800	17,0%
Nivå: 11															
Enhetschef admin (11)	24	70,8%	61 914	61 579	62 729	61 950	61 900	63 350	55 000	56 000	51 100	71 000	71 000	77 500	25,8%
Enhetschef SOC (11)	112	90,2%	50 602	50 840	48 420	50 800	51 000	49 500	45 000	45 550	43 800	55 560	55 560	51 100	20,8%
Ledning | räddningstjänst och säkerhet (11)	5	0,0%	52 810	0	52 810	53 400	0	53 400	50 650	0	50 650	54 100	0	54 100	6,5%
Ledning | skola (11)	8	100,0%	60 791	60 791	0	58 400	58 400	0	54 707	54 707	0	78 900	78 900	0	41,4%
Lärare | Lektor (11)	3	66,7%	60 627	63 915	54 050	62 280	63 915	54 050	54 050	62 280	54 050	65 550	65 550	54 050	18,5%
Rektor | Biträdande (11)	14	92,9%	55 416	55 341	56 400	55 575	55 500	56 400	53 600	53 600	56 400	58 550	58 550	56 400	8,9%
Sektionschef ISF (11)	12	50,0%	61 473	61 535	61 412	61 435	61 200	61 635	58 000	58 000	56 600	64 950	64 950	65 900	11,3%
Nivå: 12															
Avdelningschef (12)	5	40,0%	62 240	64 000	61 067	62 200	64 000	62 200	57 600	61 000	57 600	67 000	67 000	63 400	15,1%
Funktionschef (12)	3	33,3%	65 050	64 650	65 250	64 650	64 650	65 250	63 000	64 650	63 000	67 500	64 650	67 500	7,0%
Rektor | Förskola (12)	23	100,0%	57 843	57 843	0	58 450	58 450	0	53 450	53 450	0	60 200	60 200	0	11,5%
Nivå: 13															
Ledning (13)	13	38,5%	74 592	77 580	72 725	73 700	78 500	71 900	66 100	72 200	62 600	84 300	84 300	86 650	24,7%
Områdeschef (13)	8	75,0%	65 925	67 117	62 350	63 200	67 200	62 350	61 700	62 700	61 700	71 450	71 450	63 000	15,4%
Rektor | Skola (13)	45	66,7%	63 769	63 405	64 497	63 800	63 200	64 050	57 850	57 600	59 700	68 300	67 850	68 900	16,4%

Arbete	Antal	Andel	Medellön			Medianlön			10:e lönepercentilen			90:e lönepercentilen			Lönespridning
	Totalt	Kvinnor	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Nivå: 14															
Ledning övergripande (14)	3	66,7%	84 942	86 550	81 725	83 700	86 550	81 725	81 725	83 700	81 725	89 400	89 400	81 725	9,2%
Verksamhetschef (14)	13	69,2%	72 447	73 584	69 888	71 400	72 500	70 050	65 000	62 000	65 000	80 200	87 800	74 450	21,3%
Nivå: 15															
Direktör (15)	8	62,5%	104 050	104 640	103 067	102 100	110 100	91 900	90 000	90 500	90 000	127 300	115 100	127 300	36,5%
Nivå: 16															
Kommundirektör (16)	1	100,0%	133 000	133 000	0	133 000	133 000	0	133 000	133 000	0	133 000	133 000	0	0,0%

Arbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Löneskillnad % (medel)	Löneskillnad % (median)	Kommentar
Administratör (03)	60	91,7%	-5,8%	-9,8%	Löneskillnad förklaras av arbetslivserfarenhet och variation i uppdrag.
Administratör | omsorg (03)	31	90,3%	-6,9%	-5,9%	Löneskillnad förklaras av skillnader i utbildningsbakgrund, arbetslivsrelaterad erfarenhet och variation i uppdrag.
Arbetsledare (04)	17	23,5%	3,1%	0,5%	Löneskillnader förklaras av variation i uppdrag och yrkesrelaterad erfarenhet. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Arbetsledare Auf (05)	12	50,0%	1,4%	0,7%	Inga osakliga löneskillnader.
Arbetsmarknadskonsulent (06)	13	100,0%	0,0%	0,0%	Endast kvinnor.
Arbetsterapeut (07)	30	86,7%	-1,5%	-2,0%	Inga osakliga löneskillnader.
Arkivarie (07)	4	25,0%	10,2%	10,5%	Skillnader i lön förklaras av erfarenhet och variation i uppdrag.
Avdelningschef (12)	5	40,0%	-4,8%	-2,9%	Inga osakliga löneskillnader.
Badmästare (04)	22	54,5%	7,2%	7,3%	Löneskillnader förklaras av erfarenhet och individuell lön.
Barnskötare (03)	290	97,6%	-4,6%	-2,3%	Löneskillnader förklaras främst av yrkesrelaterad erfarenhet och individuell lön. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Befälhavare (05)	3	0,0%	0,0%	0,0%	Endast män.
Behandlingsassistent/Socialpedagog (05)	26	80,8%	-4,5%	-2,2%	Löneskillnader förklaras av variation i arbetsrelaterad erfarenhet och utbildningsnivå. Inga osakliga löneskillnader
Bibliotekarie (07)	42	95,2%	-3,6%	-1,8%	Inga osakliga löneskillnader.
Biblioteksassistent (03)	8	75,0%	-12,9%	-17,8%	Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Biträde/assistent (01)	12	83,3%	14,9%	16,0%	Löneskillnader kan förklaras av erfarenhet, individuell lön och variation i uppdrag. Inga osakliga löneskillnader.
Brandingenjör (09)	8	50,0%	-7,1%	-1,2%	Löneskillnader kan förklaras av yrkesrelaterad erfarenhet. Inga osakliga löneskillnader.
Brandinspektör (07)	10	10,0%	25,2%	27,4%	Löneskillnader kan förklaras av yrkesrelaterad erfarenhet. Inga osakliga löneskillnader.
Brandman (05)	30	3,3%	2,9%	2,3%	Några medarbetare har lönetillägg för utökat ansvar. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Bygglovshandläggare (07)	11	81,8%	-0,8%	-0,4%	Löneskillnader kan förklaras av erfarenhet och individuell lön. Inga osakliga löneskillnader.
Byggnadsinspektör (07)	8	75,0%	-5,8%	-5,0%	Löneskillnader förklaras av arbetsrelaterad erfarenhet.
Controller (08)	14	64,3%	-2,3%	-1,4%	Löneskillnader förklaras av variation i uppdrag, yrkesrelaterad erfarenhet och individuell lön. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Direktör (15)	8	62,5%	-1,5%	-19,8%	Löneskillnader förklaras av variation i uppdragens art och individuell lön. Inga osakliga löneskillnader.
Ekonom (06)	12	66,7%	-13,3%	-10,3%	Löneskillnader förklaras av arbetsrelaterad erfarenhet och individuell lön. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Elevassistent (03)	125	60,0%	-2,6%	0,4%	Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Enhetschef (10)	36	58,3%	-0,3%	0,4%	Löneskillnad kan förklaras av variation vad gäller arbetsrelaterad erfarenhet, utbildningsnivå och individuell lön. Inga osakliga löneskillnader.
Enhetschef admin (11)	24	70,8%	1,8%	2,3%	Löneskillnader kan förklaras av arbetsrelaterad erfarenhet, variation i uppdrag och individuell lön. Inga osakliga löneskillnader.
Enhetschef SOC (11)	112	90,2%	-5,0%	-3,0%	Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Familjebehandlare (07)	19	94,7%	-6,3%	-6,4%	Löneskillnader förklaras av erfarenhet och varierad utbildningsbakgrund.
Fordonsförare (03)	19	15,8%	0,0%	-0,2%	Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Fritidsassistent (03)	69	66,7%	0,6%	-0,3%	Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Fritidsledare (05)	10	70,0%	0,7%	0,7%	Löneskillnader kan förklaras av erfarenhet i rollen. Inga osakliga löneskillnader.
Funktionschef (12)	3	33,3%	0,9%	0,9%	Löneskillnader förklaras av erfarenhet och individuell lön. Inga osakliga löneskillnader.
Fysioterapeut (07)	22	81,8%	-1,4%	-2,9%	Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Fysisk samhällsplanerare (09)	19	78,9%	-4,9%	-8,7%	Löneskillnader förklaras av erfarenhet och variation i uppdrag.
Förvaltare (07)	16	37,5%	3,1%	2,2%	Löneskillnader kan förklaras av arbetsrelaterad erfarenhet och variation i utbildningsbakgrund. Inga osakliga löneskillnader.
Handledare/Rehabass (02)	253	60,1%	-2,3%	-1,8%	Löneskillnader kan förklaras av arbetsrelaterad erfarenhet och variation gällande utbildningsbakgrund. Inga osakliga löneskillnader.
Handläggare (06)	49	83,7%	0,6%	-1,4%	Löneskillnader kan förklaras av utbildningsbakgrund och relevant erfarenhet. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Handläggare (07)	32	68,8%	9,7%	11,5%	Löneskillnader kan förklaras av variation vad gäller uppdrag, utbildning och relevant erfarenhet. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Handläggare | IT (09)	6	0,0%	0,0%	0,0%	Endast män.
Handläggare | nämnder (07)	6	33,3%	-6,4%	-7,4%	Inga osakliga löneskillnader.
Handläggare | pedagogisk verksamhet (06)	43	95,3%	4,9%	5,6%	Löneskillnader förklaras av variation i uppdrag, yrkesrelaterad erfarenhet och individuell lön. Inga osakliga löneskillnader.
HR-konsult (08)	21	81,0%	-2,4%	-0,5%	Löneskillnader kan förklaras av erfarenhet i rollen. Inga osakliga löneskillnader.

Arbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Löneskillnad % (medel)	Löneskillnad % (median)	Kommentar
HR-konsult rekrytering (07)	12	91,7%	9,8%	9,0%	Löneskillnad förklaras främst av arbetsrelaterad erfarenhet. Inga osakliga löneskillnader.
Ingenjör (06)	4	75,0%	-2,7%	0,2%	Löneskillnader kan förklaras av variation i utbildningsbakgrund samt erfarenhet i rollen. Inga osakliga löneskillnader.
Ingenjör (07)	15	46,7%	3,8%	4,6%	Löneskillnader kan förklaras av arbetsrelaterad erfarenhet och variation i utbildningsbakgrund. Inga osakliga löneskillnader.
Ingenjör (08)	12	50,0%	1,7%	5,4%	Löneskillnader kan förklaras av arbetsrelaterad erfarenhet. Inga osakliga löneskillnader.
Ingenjör | park/gator | trafik (09)	12	25,0%	7,7%	5,7%	Löneskillnader förklaras av arbetsrelaterad erfarenhet och variation i utbildningsbakgrund. Inga osakliga löneskillnader.
Instruktör (09)	3	0,0%	0,0%	0,0%	Endast män.
Instruktör/Handledare (06)	5	40,0%	13,4%	19,7%	Löneskillnaden förklaras av erfarenhet och individuell lön.
Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	4,4%	4,4%	Löneskillnad förklaras av arbetslivserfarenhet. Inga osakliga löneskillnader.
IT/Systemutveckling (06)	10	70,0%	-2,2%	-9,0%	Löneskillnader kan förklaras av arbetsrelaterad erfarenhet och varierad utbildningsbakgrund. Inga osakliga löneskillnader.
Kock (03)	78	71,8%	0,7%	0,8%	Löneskillnader kan förklaras av erfarenhet i yrket. Inga osakliga löneskillnader.
Kock med samordningsansvar (04)	25	60,0%	0,4%	0,7%	Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Kommundirektör (16)	1	100,0%	0,0%	0,0%	Endast en medarbetare.
Kommunikationsstrateg (08)	3	100,0%	0,0%	0,0%	Endast kvinnor.
Kommunikatör (07)	34	82,4%	-4,8%	2,3%	Löneskillnader kan i huvudsak förklaras av erfarenhet i rollen och utbildningsbakgrund. Inga osakliga löneskillnader.
Kommunjurist (10)	3	100,0%	0,0%	0,0%	Endast kvinnor.
Kommunvägledare (03)	27	88,9%	-4,5%	-6,0%	Medelåldern för kvinnorna i gruppen är 8 år högre än männens, inget i strukturen tyder på osakliga löneskillnader.
Kulturarbete (03)	5	80,0%	-16,3%	-14,8%	Löneskillnader förklaras av arbetsrelaterad erfarenhet. Inga osakliga löneskillnader.
Kulturarbete (06)	11	45,5%	-2,1%	-0,4%	Löneskillnader kan förklaras av arbetsrelaterad erfarenhet samt variation vad gäller utbildning och uppdrag. Inga osaklig löneskillnader.
Kulturarbete (07)	10	70,0%	-6,1%	-5,2%	Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Kulturarbete (08)	3	33,3%	9,3%	9,3%	Löneskillnader kan förklaras av individuell lön. Inga osakliga löneskillnader.
Kurator (07)	35	100,0%	0,0%	0,0%	Endast kvinnor.
Ledning (13)	13	38,5%	-6,7%	-9,2%	Ingenting i strukturen tyder på osakliga löneskillnader. Skillnader i lön kan förklaras av uppdragets art, arbetsrelaterad erfarenhet och individuell lön.
Ledning | räddningstjänst och säkerhet (11)	5	0,0%	0,0%	0,0%	Endast män.
Ledning | skola (11)	8	100,0%	0,0%	0,0%	Endast kvinnor.
Ledning övergripande (14)	3	66,7%	-5,9%	-5,9%	Löneskillnad förklaras av variation i uppdraget och individuell lön. Inga osakliga löneskillnader.
Lokalvårdare (02)	158	91,1%	0,0%	-0,5%	Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Lärarassistent (03)	12	75,0%	-13,4%	-11,6%	Inga osakliga löneskillnader.
Lärare | fritidshem (07)	99	74,7%	1,3%	-0,7%	Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Lärare | fritidshem obehörig (05)	4	50,0%	6,5%	6,5%	Löneskillnader förklaras av erfarenhet i arbetet och utbildning. Inga osakliga löneskillnader.
Lärare | förskola (07)	452	95,8%	-2,6%	-1,4%	Löneskillnader förklaras av yrkesrelaterad erfarenhet och individuell lön. Inga osakliga löneskillnader.
Lärare | förskola obehörig (05)	4	100,0%	0,0%	0,0%	Endast kvinnor.
Lärare | Förstelärare (10)	109	86,2%	0,5%	1,3%	Löneskillnader förklaras av yrkesrelaterad erfarenhet. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Lärare | grundskola årskurs 7-9 (08)	134	73,9%	3,5%	4,8%	Löneskillnader förklaras av yrkesrelaterad erfarenhet. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Lärare | grundskola årskurs F-6 (08)	306	86,6%	2,3%	3,8%	Löneskillnader förklaras av yrkesrelaterad erfarenhet och individuell lön. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Lärare | gymnasieskola allmänna ämnen (08)	148	64,2%	-4,0%	-5,9%	Löneskillnader kan förklaras av yrkesrelaterad erfarenhet och individuell lön. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Lärare | gymnasieskola yrkesämnen (08)	72	54,2%	1,2%	1,6%	Löneskillnader förklaras av variation i uppdrag, löneläget vid rekrytering och yrkesrelaterad erfarenhet. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Lärare | kulturskola (06)	27	48,1%	-1,3%	0,3%	Inga osakliga löneskillnader.
Lärare | Lektor (11)	3	66,7%	-18,3%	-18,3%	Löneskillnad kan förklaras av individuell lön. Inga osakliga löneskillnader.
Lärare | modersmål (07)	27	81,5%	3,4%	1,7%	Löneskillnader förklaras av utbildningsbakgrund och yrkesrelaterad erfarenhet. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Lärare | obehörig (05)	61	55,7%	-2,8%	-5,9%	Löneskillnader förklaras av variation i utbildningsbakgrund och yrkesrelaterad erfarenhet. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Lärare | praktiska/estetiska ämnen (08)	107	54,2%	-0,2%	-0,3%	Löneskillnader förklaras av yrkesrelaterad erfarenhet och individuell lön. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Lärare | SFI-lärare (08)	24	83,3%	-0,5%	0,8%	Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.

Arbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Löneskillnad % (medel)	Löneskillnad % (median)	Kommentar
Lärare | Speciallärare (09)	41	95,1%	-4,5%	-3,7%	Inga osakliga löneskillnader.
Lärare | Specialpedagog (09)	48	85,4%	-1,7%	-6,4%	Löneskillnader förklaras av yrkesrelaterad erfarenhet och utbildningsbakgrund. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Lönekonsult/Schemakonsult (04)	25	96,0%	2,0%	3,5%	Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
MAS/MAR/SAS (10)	4	100,0%	0,0%	0,0%	Endast kvinnor.
Miljö- och hälsoskyddsinspektör (07)	31	77,4%	-1,4%	-9,6%	Inga osakliga löneskillnader.
Måltidspersonal (03)	61	86,9%	0,5%	-0,8%	Inga osakliga löneskillnader.
Områdeschef (13)	8	75,0%	-7,6%	-7,8%	Inga osakliga löneskillnader.
Park-/trädgårdsarbete (03)	16	31,3%	4,0%	-0,7%	Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Personlig assistent (03)	85	76,5%	-0,9%	-0,6%	Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Produktionsledare (08)	4	25,0%	-2,4%	-2,5%	Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Projektledare | mark | fastigheter (09)	24	50,0%	4,2%	4,9%	Löneskillnader kan förklaras av arbetsrelaterad erfarenhet och individuell lön. Inga osakliga löneskillnader.
Psykolog (09)	13	53,8%	2,1%	4,8%	Löneskillnader kan förklaras av erfarenhet i arbetet och individuell lön. Inga osakliga löneskillnader.
Rehabiliterings- och förebyggande arbete (07)	9	66,7%	-3,9%	-4,6%	Löneskillnader kan förklaras av erfarenhet och utbildningsbakgrund. Inga osakliga löneskillnader.
Rektor | Biträdande (11)	14	92,9%	1,9%	1,6%	Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Rektor | Förskola (12)	23	100,0%	0,0%	0,0%	Endast kvinnor.
Rektor | Skola (13)	45	66,7%	1,7%	1,3%	Löneskillnader förklaras av yrkesrelaterad erfarenhet och individuell lön. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Rådgivare (07)	12	83,3%	4,9%	5,3%	Löneskillnader förklaras främst av variation i utbildningsbakgrund. Inga osakliga löneskillnader.
Samordnare | kultur (05)	13	61,5%	-13,2%	-12,0%	Löneskillnader kan förklaras av variation vad gäller arbetsrelaterad erfarenhet, utbildningsnivå och uppdragets art. Inga osakliga löneskillnader.
Samordnare | omsorg (06)	21	100,0%	0,0%	0,0%	Löneskillnader kan förklaras av variation i utbildning och erfarenhet i yrket. Inga osakliga löneskillnader.
Sektionschef ISF (11)	12	50,0%	-0,2%	0,7%	Löneskillnader kan förklaras av erfarenhet i rollen. Inga osakliga löneskillnader.
Sjuksköterska | allmän (08)	87	94,3%	2,8%	5,8%	Löneskillnader kan förklaras av arbetsrelaterad erfarenhet. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Socialsekreterare (08)	103	89,3%	0,5%	-2,2%	Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Socialsekreterare | biståndsbedömare (07)	34	94,1%	-18,8%	-23,0%	Löneskillnader kan förklaras av erfarenhet i arbetet. Inga osakliga löneskillnader.
Socialt arbete (06)	9	77,8%	-0,3%	1,6%	Löneskillnader kan förklaras av yrkesrelaterad erfarenhet. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Specialistsjuksköterska (09)	49	100,0%	0,0%	0,0%	Inga osakliga löneskillnader.
Specialistsocionom (09)	9	100,0%	0,0%	0,0%	Endast kvinnor.
Specialistundersköterska (04)	16	100,0%	0,0%	0,0%	Endast kvinnor.
Strateg (10)	36	80,6%	5,6%	7,9%	Inga osakliga löneskillnader.
Studie- och yrkesvägledare (07)	21	81,0%	0,3%	2,6%	Löneskillnader förklaras av yrkesrelaterad erfarenhet och individuell lön. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Styrkeledare (07)	8	0,0%	0,0%	0,0%	Endast män.
Stödassistent (03)	329	77,2%	-0,8%	-1,2%	Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Supporttekniker (03)	7	28,6%	-4,0%	-5,6%	Löneskillnader förklaras av yrkesrelaterad erfarenhet. Inga osakliga löneskillnader.
Systemförvaltare (08)	28	57,1%	-3,5%	-9,1%	Löneskillnader förklaras av yrkesrelaterad erfarenhet och utbildningsbakgrund. Inga osakliga löneskillnader.
Tekniker | annan (05)	4	0,0%	0,0%	0,0%	Endast män.
Tekniker | drift (03)	24	33,3%	2,4%	2,2%	Löneskillnader förklaras av yrkesrelaterad erfarenhet. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Tekniker | drift (04)	3	0,0%	0,0%	0,0%	Endast män.
Tekniker | drift (05)	4	0,0%	0,0%	0,0%	Endast män.
Tekniker | hjälpmedel (04)	3	0,0%	0,0%	0,0%	Endast män.
Tekniker | IT (05)	6	33,3%	13,2%	11,0%	Löneskillnader kan förklaras av arbetsrelaterad erfarenhet och viss variation i uppdrag. Inga osakliga löneskillnader.
Tekniker | IT (06)	16	12,5%	2,1%	0,0%	Löneskillnader förklaras av erfarenhet i rollen. Inga osakliga löneskillnader.
Teknisk handläggare (04)	6	33,3%	3,7%	3,4%	Löneskillnader kan förklaras av erfarenhet i rollen. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Undersköterska (03)	708	86,4%	-4,5%	-4,9%	Det finns inom gruppen stor variation i fråga om yrkesrelaterad erfarenhet. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Upphandlare (08)	14	100,0%	0,0%	0,0%	Endast kvinnor.
Vakthavande befäl/Insatsledare (08)	2	0,0%	0,0%	0,0%	Endast män.
Vaktmästare (02)	26	7,7%	3,1%	3,4%	Löneskillnader förklaras av yrkesrelaterad erfarenhet och individuell lön. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Vaktmästare (03)	47	6,4%	8,0%	4,4%	Löneskillnader kan förklaras av arbetsrelaterad erfarenhet. Inga osakliga löneskillnader.
Verksamhetschef (14)	13	69,2%	-5,3%	-3,5%	Löneskillnader kan förklaras av erfarenhet och variation i uppdrag. Inga osakliga löneskillnader.
Verksamhetsutveckling (08)	36	69,4%	-2,8%	-9,7%	Löneskillnader förklaras av variation i uppdrag och yrkesrelaterad erfarenhet. Inga osakliga löneskillnader.

Arbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Löneskillnad % (medel)	Löneskillnad % (median)	Kommentar
Verksamhetsutveckling (09)	32	71,9%	-6,4%	-4,3%	Löneskillnader förklaras av variation i uppdrag, yrkesrelaterad erfarenhet och individuell lön. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Vårdbiträde (02)	674	59,6%	-1,5%	-1,5%	Löneskillnader kan förklaras med yrkesrelaterad erfarenhet och individuell lön. Ingenting tyder på osakliga löneskillnader.

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad %	Medellön skillnad SEK	Kommentar
Administratör (03)		60	91,7%	33 936			Inga osakliga löneskillnader.
Jämfört med	Tekniker | drift (03)	24	33,3%	34 406	1,4%	-470	
Arbetsmarknadskonsulent (06)		13	100,0%	39 600			I jämförelsearbetet Befälhavare finns medarbetare med spetskompetens som påverkar löneläget. I flera av jämförelsearbetena finns endast ett fåtal individer
Jämfört med	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	13,6%	-6 250	vilket innebär att den individuella lönesättningen får stor påverkan på löneläget. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
	Lärare | kulturskola (06)	27	48,1%	40 010	1,0%	-410	
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	11,1%	-4 935	
	Tekniker | IT (05)	6	33,3%	40 458	2,1%	-858	
	Tekniker | IT (06)	16	12,5%	42 063	5,9%	-2 463	
Arbetsterapeut (07)		30	86,7%	40 162			I arbetena Ingenjör och Förvaltare finns medarbetare vars utbildningsbakgrund ger ett högre löneläge. Löneläget för dessa grupper påverkas också av
Jämfört med	Arkivarie (07)	4	25,0%	40 583	1,0%	-421	marknadslöneläget. I jämförelsearbetet Befälhavare finns medarbetare med spetskompetens vilket ger ett högre löneläge. I flera av jämförelsearbetena finns
	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	12,4%	-5 688	endast ett fåtal individer med specialistkunskap vilket innebär att den individuella lönesättningen får stor påverkan på löneläget. Löneläget för
	Brandinspektör (07)	10	10,0%	41 823	4,0%	-1 661	Instruktör/Handledare påverkas även av bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Sammantaget kan inga osakliga löneskillnader konstateras.
	Förvaltare (07)	16	37,5%	45 496	11,7%	-5 334	
	Handläggare | nämnder (07)	6	33,3%	43 267	7,2%	-3 105	
	Ingenjör (07)	15	46,7%	46 227	13,1%	-6 065	
	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	18,8%	-9 288	
	Styrkeledare (07)	8	0,0%	41 016	2,1%	-854	
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	9,8%	-4 373	
	Tekniker | IT (05)	6	33,3%	40 458	0,7%	-296	
	Tekniker | IT (06)	16	12,5%	42 063	4,5%	-1 901	
Barnskötare (03)		290	97,6%	30 710			För jämförelsearbetena Fordonsförare och Vaktmästare medför lång arbetslivserfarenhet ett högre löneläge. Supporttekniker är en liten grupp vilket gör att
Jämfört med	Fordonsförare (03)	19	15,8%	33 058	7,1%	-2 348	individuell lön får stor påverkan på löneläget. För Tekniker påverkar delvis löneläget vid rekrytering samt varierad utbildningsbakgrund. Inga osakliga
	Park-/trädgårdsarbete (03)	16	31,3%	31 248	1,7%	-538	löneskillnader kan konstateras.
	Supporttekniker (03)	7	28,6%	31 748	3,3%	-1 038	
	Tekniker | drift (03)	24	33,3%	34 406	10,7%	-3 696	
	Vaktmästare (02)	26	7,7%	30 998	0,9%	-288	
	Vaktmästare (03)	47	6,4%	32 631	5,9%	-1 921	
Behandlingsassistent/Socialpedagog (05)		26	80,8%	34 433			I arbetet Behandlingsassistent/Socialpedagog varierar utbildningsbakgrund vilket påverkar lönenivån nedåt för gruppen som helhet. Arbetsledare Auf är en av
Jämfört med	Arbetsledare (04)	17	23,5%	38 516	10,6%	-4 083	grupperna i kommunen med högst medelålder och är i genomsnitt 10 år äldre än Behandlingsassistent/Socialpedagog, arbetslivserfarenhet påverkar därför
	Arbetsledare Auf (05)	12	50,0%	38 383	10,3%	-3 950	delvis löneläget. För Arbetsledare påverkar löneläget vid rekrytering och även den gruppen är i genomsnitt äldre än Behandlingsassistent/Socialpedagog. I
	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	24,9%	-11 417	gruppen arbetsledare finns också flera medarbetare som avancerat internt från t.ex. drifttekniker och badmästare vilket till viss del kan förklara lönenivån. I
	Brandman (05)	30	3,3%	34 859	1,2%	-426	flera av jämförelsearbetena finns endast ett fåtal individer vilket innebär att spetskompetens och den individuella lönesättningen får stor påverkan på
	Tekniker | drift (04)	3	0,0%	37 477	8,1%	-3 044	löneläget. Sammantaget kan inga osakliga löneskillnader konstateras.
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	22,7%	-10 102	
	Tekniker | hjälpmedel (04)	3	0,0%	35 567	3,2%	-1 134	
	Tekniker | IT (05)	6	33,3%	40 458	14,9%	-6 025	
	Teknisk handläggare (04)	6	33,3%	36 062	4,5%	-1 629	
Bibliotekarie (07)		42	95,2%	37 713			Det har under de senaste åren funnits anledning att särskilt följa upp lönenivån för Bibliotekarier i förhållande till andra likvärdiga arbeten och
Jämfört med	Arbetsledare (04)	17	23,5%	38 516	2,1%	-803	jämförelsearbeten. Arbetsgivaren beslutade om prioritering under löneöversyn 2025-2026 utifrån lönekartläggningen. Efter analys av årets löneöversyn kan det
	Arbetsledare Auf (05)	12	50,0%	38 383	1,7%	-670	konstateras att Bibliotekarie har ett genomsnittligt högre utfall än totalen för kommunens medarbetare och medellönen har ökat med ca 1200kr första året och
	Arkivarie (07)	4	25,0%	40 583	7,1%	-2 870	ca 1600 andra året. Satsningen har gett resultat. Under 2025 har arbetsgivaren gjort en ny arbetsvärdering. Antalet jämförelsearbeten har ökat. Dock är flera
	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	17,7%	-8 137	grupper relativt små vilket gör att den individuella lönesättningen får stor påverkan på löneläget. I arbetet Ingenjör och Förvaltare finns viss variation vad gäller
	Brandinspektör (07)	10	10,0%	41 823	9,8%	-4 110	utbildningsbakgrund som påverkar löneläget för grupperna. Löneläget för framförallt Förvaltare påverkas även av marknadslöneläget. I jämförelsearbetet
	Förvaltare (07)	16	37,5%	45 496	17,1%	-7 783	Befälhavare finns medarbetare med spetskompetens som påverkar löneläget. Löneläget för Instruktör påverkas av spetskompetens och bibehållna
	Handläggare | nämnder (07)	6	33,3%	43 267	12,8%	-5 554	anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Efter sammantagen bedömning beslutar arbetsgivaren att förlänga åtgärden med ett år och prioriterar gruppen,
	Ingenjör (07)	15	46,7%	46 227	18,4%	-8 514	som består av bibliotekarier och bibliotekspedagoger, i kommande löneöversyn.
	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	23,7%	-11 737	
	Kulturarbete (06)	11	45,5%	39 259	3,9%	-1 546	
	Lärare | kulturskola (06)	27	48,1%	40 010	5,7%	-2 297	
	Styrkeledare (07)	8	0,0%	41 016	8,1%	-3 303	
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	15,3%	-6 822	
	Tekniker | IT (05)	6	33,3%	40 458	6,8%	-2 745	
	Tekniker | IT (06)	16	12,5%	42 063	10,3%	-4 350	
Biblioteksassistent (03)		8	75,0%	32 233			För Tekniker påverkar löneläget vid rekrytering samt varierad utbildningsbakgrund lönenivån i gruppen. Efter analys av lönestrukturen kan inga osakliga
Jämfört med	Fordonsförare (03)	19	15,8%	33 058	2,5%	-825	löneskillnader kan konstateras.
	Tekniker | drift (03)	24	33,3%	34 406	6,3%	-2 173	
	Vaktmästare (03)	47	6,4%	32 631	1,2%	-398	
Bygglovshandläggare (07)		11	81,8%	40 009			Bygglovshandläggarnas erfarenhet i yrket och variation vad gäller utbildningsbakgrund ser ut att påverka lönenivån nedåt för gruppen. I arbetet Ingenjör och
Jämfört med	Arkivarie (07)	4	25,0%	40 583	1,4%	-574	Förvaltare finns viss variation vad gäller utbildningsbakgrund som påverkar löneläget för grupperna. Löneläget för dessa grupper påverkas även av
	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	12,7%	-5 841	marknadslöneläget. I jämförelsearbetet Befälhavare finns medarbetare med spetskompetens som påverkar löneläget. I flera av jämförelsearbetena finns endast
	Brandinspektör (07)	10	10,0%	41 823	4,3%	-1 814	ett fåtal individer vilket innebär att den individuella lönesättningen får stor påverkan på löneläget. Löneläget för Instruktör/Handledare påverkas även av
	Förvaltare (07)	16	37,5%	45 496	12,1%	-5 487	bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Efter analys av strukturen för samtliga jämförelsearbeten kan inga osakliga löneskillnader konstateras.
	Handläggare | nämnder (07)	6	33,3%	43 267	7,5%	-3 258	
	Ingenjör (07)	15	46,7%	46 227	13,5%	-6 218	
	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	19,1%	-9 441	
	Lärare | kulturskola (06)	27	48,1%	40 010	0,0%	-1	
	Styrkeledare (07)	8	0,0%	41 016	2,5%	-1 007	
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	10,2%	-4 526	
	Tekniker | IT (05)	6	33,3%	40 458	1,1%	-449	
	Tekniker | IT (06)	16	12,5%	42 063	4,9%	-2 054	
Byggnadsinspektör (07)		8	75,0%	42 413			I jämförelsearbetena Ingenjör och Förvaltare finns viss variation vad gäller utbildningsbakgrund som påverkar löneläget för grupperna. Löneläget för dessa
Jämfört med	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	7,5%	-3 437	påverkas även av marknadslöneläget. I jämförelsearbetet Befälhavare finns medarbetare med spetskompetens som påverkar löneläget. I flera av
	Förvaltare (07)	16	37,5%	45 496	6,8%	-3 083	jämförelsearbetena finns endast ett fåtal individer vilket innebär att den individuella lönesättningen får stor påverkan på löneläget. Löneläget för
	Handläggare | nämnder (07)	6	33,3%	43 267	2,0%	-854	Instruktör/Handledare påverkas även av spetskompetens och bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Inga osakliga löneskillnader kan

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad %	Medellön skillnad SEK	Kommentar
	Ingenjör (07)	15	46,7%	46 227	8,3%	-3 814	konstateras.
	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	14,2%	-7 037	
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	4,8%	-2 122	
Ekonom (06)		12	66,7%	43 908			Jämförelsearbetena är små grupper och individuell lön får stor påverkan. Befälhavare är enbart tre medarbetare med spetskompetens. Inga osakliga
Jämfört med	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	4,2%	-1 942	löneskillnader kan konstateras.
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	1,4%	-627	
Elevassistent (03)		125	60,0%	30 254			För jämförelsearbetena Fordonsförare och Vaktmästare medför lång arbetslivserfarenhet ett högre löneläge. Supporttekniker är en liten grupp vilket gör att
Jämfört med	Fordonsförare (03)	19	15,8%	33 058	8,5%	-2 804	individuell lön får stor påverkan på löneläget. För Tekniker påverkar delvis löneläget vid rekrytering samt varierad utbildningsbakgrund. Inga osakliga
	Park-/trädgårdsarbete (03)	16	31,3%	31 248	3,2%	-994	löneskillnader kan konstateras.
	Supporttekniker (03)	7	28,6%	31 748	4,7%	-1 494	
	Tekniker | drift (03)	24	33,3%	34 406	12,1%	-4 152	
	Vaktmästare (02)	26	7,7%	30 998	2,4%	-744	
	Vaktmästare (03)	47	6,4%	32 631	7,3%	-2 377	
Enhetschef admin (11)		24	70,8%	61 914			Instruktör består av enbart tre medarbetare vilket gör att individuell lön får stor påverkan på löneläget. Löneläget för instruktör påverkas av bibehållna
Jämfört med	Instruktör (09)	3	0,0%	69 067	10,4%	-7 153	anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Inga osakliga löneskillnader.
Enhetschef SOC (11)		112	90,2%	50 602			Erfarenhet i arbetet som chef förklarar en del av löneskillnaderna gentemot exempelvis sektionschef ISF där flera har gedigen erfarenhet och i genomsnitt en
Jämfört med	Handläggare | IT (09)	6	0,0%	52 263	3,2%	-1 661	högre medelålder vilket påverkar lönenivån. Några av sektionscheferna har underställda enhetschefer vilket påverkar lönenivån. Flera av jämförelsearbetena
	Instruktör (09)	3	0,0%	69 067	26,7%	-18 465	består av få medarbetare vilket gör att individuell lön får stor påverkan på lönestrukturen. Löneskillnaden mot Psykolog och Projektledare kan delvis förklaras
	Ledning | räddningstjänst och säkerhet (11)	5	0,0%	52 810	4,2%	-2 208	av att många medarbetare i dessa grupper har lång erfarenhet i yrket vilket påverkat lönenivån uppåt. Instruktör består av enbart tre medarbetare vilket gör att
	Projektledare | mark | fastigheter (09)	24	50,0%	50 975	0,7%	-373	individuell lön får stor påverkan på löneläget. Löneläget för instruktör påverkas av bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Inga osakliga
	Psykolog (09)	13	53,8%	55 501	8,8%	-4 899	löneskillnader kan konstateras men arbetsgivaren ser anledning att särskilt följa lönestrukturen för Enhetschef Soc över tid.
	Sektionschef ISF (11)	12	50,0%	61 473	17,7%	-10 871	
Familjebehandlare (07)		19	94,7%	41 140			I arbetena Ingenjör och Förvaltare finns medarbetare vars utbildningsbakgrund ger ett högre löneläge. Löneläget för dessa grupper påverkas också av
Jämfört med	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	10,3%	-4 710	marknadslöneläget. I jämförelsearbetet Befälhavare finns medarbetare med spetskompetens vilket ger ett högre löneläge. I flera av jämförelsearbetena finns
	Brandinspektör (07)	10	10,0%	41 823	1,6%	-683	endast ett fåtal individer med specialistkunskap vilket innebär att den individuella lönesättningen får stor påverkan på löneläget. Löneläget för
	Förvaltare (07)	16	37,5%	45 496	9,6%	-4 356	instruktör/Handledare påverkas även av bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Sammantaget kan inga osakliga löneskillnader konstateras.
	Handläggare | nämnder (07)	6	33,3%	43 267	4,9%	-2 127	
	Ingenjör (07)	15	46,7%	46 227	11,0%	-5 087	
	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	16,8%	-8 310	
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	7,6%	-3 395	
	Tekniker | IT (06)	16	12,5%	42 063	2,2%	-923	
Fritidsassistent (03)		69	66,7%	30 120			För jämförelsearbetena Fordonsförare och Vaktmästare medför lång arbetslivserfarenhet ett högre löneläge. Supporttekniker är en liten grupp vilket gör att
Jämfört med	Fordonsförare (03)	19	15,8%	33 058	8,9%	-2 938	individuell lön får stor påverkan på löneläget. För Tekniker påverkar delvis löneläget vid rekrytering samt varierad utbildningsbakgrund. Inga osakliga
	Park-/trädgårdsarbete (03)	16	31,3%	31 248	3,6%	-1 128	löneskillnader kan konstateras.
	Supporttekniker (03)	7	28,6%	31 748	5,1%	-1 628	
	Tekniker | drift (03)	24	33,3%	34 406	12,5%	-4 286	
	Vaktmästare (02)	26	7,7%	30 998	2,8%	-878	
	Vaktmästare (03)	47	6,4%	32 631	7,7%	-2 511	
Fritidsledare (05)		10	70,0%	33 460			I arbetet Fritidsledare varierar utbildningsbakgrund vilket påverkar lönenivån nedåt för gruppen som helhet. I flera av jämförelsearbetena finns endast ett fåtal
Jämfört med	Arbetsledare (04)	17	23,5%	38 516	13,1%	-5 056	individer vilket innebär att den individuella lönesättningen får stor påverkan på löneläget. Fritidsledare är en av de yngre grupperna i kommunen, vid jämförelse
	Arbetsledare Auf (05)	12	50,0%	38 383	12,8%	-4 923	av medelålder är alla jämförelsearbeten äldre. Arbetslivserfarenhet kan således delvis förklara skillnader. Sammantaget kan inga osakliga löneskillnader
	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	27,0%	-12 390	konstateras.
	Brandman (05)	30	3,3%	34 859	4,0%	-1 399	
	Tekniker | drift (03)	24	33,3%	34 406	2,7%	-946	
	Tekniker | drift (04)	3	0,0%	37 477	10,7%	-4 017	
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	24,9%	-11 075	
	Tekniker | hjälpmedel (04)	3	0,0%	35 567	5,9%	-2 107	
	Tekniker | IT (05)	6	33,3%	40 458	17,3%	-6 998	
	Teknisk handläggare (04)	6	33,3%	36 062	7,2%	-2 602	
Fysioterapeut (07)		22	81,8%	39 786			En del av löneskillnaderna kan förklaras av yrkesrelaterad erfarenhet. Exempelvis har gruppen Fysioterapeut 8 år lägre medelålder än Styrkeledare och 9 år lägre
Jämfört med	Arkivarie (07)	4	25,0%	40 583	2,0%	-797	än Ingenjör. I arbetena Ingenjör och Förvaltare finns medarbetare vars utbildningsbakgrund ger ett högre löneläge. Löneläget för dessa grupper påverkas även
	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	13,2%	-6 064	av marknadslöneläget. I jämförelsearbetet Befälhavare finns medarbetare med spetskompetens som påverkar löneläget. I flera av jämförelsearbetena finns
	Brandinspektör (07)	10	10,0%	41 823	4,9%	-2 037	endast ett fåtal individer med specialistkunskap vilket innebär att den individuella lönesättningen får stor påverkan på löneläget. Löneläget för
	Förvaltare (07)	16	37,5%	45 496	12,6%	-5 710	instruktör/Handledare påverkas även av bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Löneskillnaden har minskat i jämförelse med majoriteten av
	Handläggare | nämnder (07)	6	33,3%	43 267	8,0%	-3 481	jämförelsearbetena sedan 2025. Sammantaget kan inga osakliga löneskillnader konstateras.
	Ingenjör (07)	15	46,7%	46 227	13,9%	-6 441	
	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	19,5%	-9 664	
	Lärare | kulturskola (06)	27	48,1%	40 010	0,6%	-224	
	Styrkeledare (07)	8	0,0%	41 016	3,0%	-1 230	
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	10,7%	-4 749	
	Tekniker | IT (05)	6	33,3%	40 458	1,7%	-672	
	Tekniker | IT (06)	16	12,5%	42 063	5,4%	-2 277	
Fysisk samhällsplanerare (09)		19	78,9%	48 737			I jämförelsearbetena Handläggare IT, Vakthavande befäl/Insatsledare, Instruktör, Instruktör/Handledare och Kulturarbete finns få medarbetare vilket innebär
Jämfört med	Brandingenjör (09)	8	50,0%	48 869	0,3%	-132	att individuell lön får stor påverkan på löneläget. Marknadskrafter påverkar löneläget för Projektledare mark/fastigheter. Individuell lön påverkar löneläget för
	Handläggare | IT (09)	6	0,0%	52 263	6,7%	-3 526	Psykolog. Löneläget för Instruktör och Instruktör/Handledare påverkas även av bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Inga osakliga
	Instruktör (09)	3	0,0%	69 067	29,4%	-20 330	löneskillnader kan konstateras.
	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	1,4%	-713	
	Kulturarbete (08)	3	33,3%	49 567	1,7%	-830	
	Projektledare | mark | fastigheter (09)	24	50,0%	50 975	4,4%	-2 238	
	Psykolog (09)	13	53,8%	55 501	12,2%	-6 764	
	Vakthavande befäl/Insatsledare (08)	2	0,0%	49 780	2,1%	-1 043	
Handledare/Rehabass (02)		253	60,1%	28 784			Vaktmästare är i genomsnitt 10 år äldre än Handledare/rehabass vilket gör att arbetslivserfarenhet kan förklara en del av löneskillnaderna. Sammantaget kan
Jämfört med	Vaktmästare (02)	26	7,7%	30 998	7,1%	-2 214	inga osakliga löneskillnader konstateras.
Handläggare (06)		49	83,7%	39 588			I jämförelsearbetet Befälhavare finns medarbetare med spetskompetens som påverkar löneläget. I såväl Befälhavare som Tekniker finns endast ett fåtal

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad %	Medellön skillnad SEK	Kommentar
Jämfört med	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	13,7%	-6 262	individer vilket innebär att den individuella lönesättningen får stor påverkan på löneläget. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
	Lärare | kulturskola (06)	27	48,1%	40 010	1,1%	-422	
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	11,1%	-4 947	
	Tekniker | IT (05)	6	33,3%	40 458	2,2%	-870	
	Tekniker | IT (06)	16	12,5%	42 063	5,9%	-2 475	
Handläggare (07)		32	68,8%	40 353			Handläggare har en lägre medelålder än flera jämförelsearbeten, vilket gör att yrkesrelaterad erfarenhet förklarar vissa löneskillnader. Exempelvis har gruppen
Jämfört med	Arkivarie (07)	4	25,0%	40 583	0,6%	-230	Handläggare 9 år lägre medelålder än Ingenjör. Inom arbetet Handläggare finns också en variation av uppdrag vilket gör att det finns en stor lönespridning i
	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	12,0%	-5 497	gruppen. I arbetena Ingenjör och Förvaltare finns medarbetare vars utbildningsbakgrund ger ett högre löneläge. Löneläget för dessa grupper påverkas även av
	Brandinspektör (07)	10	10,0%	41 823	3,5%	-1 470	marknadslöneläget. I jämförelsearbetet Befälhavare finns medarbetare med spetskompetens som påverkar löneläget. Flera av jämförelsearbetena består av ett
	Förvaltare (07)	16	37,5%	45 496	11,3%	-5 143	fåtal individer vilket innebär att den individuella lönesättningen får stor påverkan på löneläget. Löneläget för Instruktör/Handledare påverkas även av
	Handläggare | nämnder (07)	6	33,3%	43 267	6,7%	-2 914	bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Sammantaget finns ingenting som tyder på osakliga löneskillnader i lönestrukturen.
	Ingenjör (07)	15	46,7%	46 227	12,7%	-5 874	
	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	18,4%	-9 097	
	Styrkeledare (07)	8	0,0%	41 016	1,6%	-663	
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	9,4%	-4 182	
	Tekniker | IT (05)	6	33,3%	40 458	0,3%	-105	
	Tekniker | IT (06)	16	12,5%	42 063	4,1%	-1 710	
Handläggare | pedagogisk verksamhet (06)		43	95,3%	41 977			I jämförelsearbetet Befälhavare finns medarbetare med spetskompetens som påverkar löneläget. I såväl Befälhavare som Tekniker finns endast ett fåtal
Jämfört med	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	8,4%	-3 873	individer vilket innebär att den individuella lönesättningen får stor påverkan på löneläget. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	5,7%	-2 558	
	Tekniker | IT (06)	16	12,5%	42 063	0,2%	-86	
HR-konsult (08)		21	81,0%	47 169			Jämförelsearbetena har endast 2-4 medarbetare vilket innebär att den individuella lönesättningen får stor påverkan på löneläget. Löneläget för
Jämfört med	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	4,6%	-2 281	Instruktör/Handledare påverkas även av bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
	Kulturarbete (08)	3	33,3%	49 567	4,8%	-2 398	
	Vakthavande befäl/Insatsledare (08)	2	0,0%	49 780	5,2%	-2 611	
HR-konsult rekrytering (07)		12	91,7%	42 521			I arbetet Ingenjör och Förvaltare finns viss variation vad gäller utbildningsbakgrund som påverkar löneläget för grupperna. Löneläget för dessa grupper påverkas
Jämfört med	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	7,3%	-3 329	även av marknadslöneläget. Erfarenhet i yrket kan även förklara en del av löneskillnaderna. T.ex. Ingenjör är i genomsnitt 9 år äldre än HR-konsult rekrytering. I
	Förvaltare (07)	16	37,5%	45 496	6,5%	-2 975	jämförelsearbetet Befälhavare finns medarbetare med spetskompetens som påverkar löneläget. Befälhavare, Tekniker drift och Instruktör/Handledare består
	Handläggare | nämnder (07)	6	33,3%	43 267	1,7%	-746	av endast ett fåtal individer vilket innebär att den individuella lönesättningen får stor påverkan på löneläget. Löneläget för Instruktör/Handledare påverkas även
	Ingenjör (07)	15	46,7%	46 227	8,0%	-3 706	av bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	14,0%	-6 929	
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	4,5%	-2 014	
Ingenjör (06)		4	75,0%	42 438			I arbetet Ingenjör samt jämförelsearbetena Befälhavare och Tekniker drift finns endast ett fåtal individer vilket innebär att den individuella lönesättningen får
Jämfört med	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	7,4%	-3 412	stor påverkan på löneläget. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	4,7%	-2 097	
IT/Systemutveckling (06)		10	70,0%	42 093			Utbildningsnivån varierar i arbetet IT/Systemutveckling vilket påverkar lönestrukturen. I jämförelsearbetet Befälhavare finns medarbetare med spetskompetens
Jämfört med	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	8,2%	-3 757	som påverkar löneläget. I såväl Befälhavare som Tekniker finns endast ett fåtal individer vilket innebär att den individuella lönesättningen får stor påverkan på
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	5,5%	-2 442	löneläget. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Kock (03)		78	71,8%	32 618			I arbetet Tekniker drift påverkas lönenivån av variation i utbildningsbakgrund och löneläget vid rekrytering. Sammantaget kan inga osakliga löneskillnader
Jämfört med	Fordonsförare (03)	19	15,8%	33 058	1,3%	-440	konstateras.
	Tekniker | drift (03)	24	33,3%	34 406	5,2%	-1 788	
	Vaktmästare (03)	47	6,4%	32 631	0,0%	-13	
Kock med samordningsansvar (04)		25	60,0%	35 779			Tekniker drift är enbart tre medarbetare vilket gör att individuell lön får stor påverkan på lönestrukturen. Utbildningsbakgrund varierar inom arbetet Kock med
Jämfört med	Arbetsledare (04)	17	23,5%	38 516	7,1%	-2 737	samordningsansvar och påverkar lönenivån. I gruppen Arbetsledare finns flera medarbetare som avancerat internt från t.ex. drifttekniker och badmästare vilket
	Tekniker | drift (04)	3	0,0%	37 477	4,5%	-1 698	till viss del kan förklara lönenivån. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
	Teknisk handläggare (04)	6	33,3%	36 062	0,8%	-283	
Kommunikationsstrateg (08)		3	100,0%	46 700			Jämförelsearbetena och Kommunikationsstrateg består av endast 2-4 medarbetare vilket innebär att den individuella lönesättningen får stor påverkan på
Jämfört med	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	5,6%	-2 750	löneläget. Löneläget för Instruktör/Handledare påverkas även av bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Inga osakliga löneskillnader kan
	Kulturarbete (08)	3	33,3%	49 567	5,8%	-2 867	konstateras.
	Vakthavande befäl/Insatsledare (08)	2	0,0%	49 780	6,2%	-3 080	
Kommunikatör (07)		34	82,4%	42 681			I arbetet Kommunikatör, Ingenjör och Förvaltare finns viss variation vad gäller utbildningsbakgrund som påverkar löneläget för grupperna. Löneläget för
Jämfört med	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	6,9%	-3 169	Ingenjör och Förvaltare påverkas även av marknadslöneläget. I jämförelsearbetet Befälhavare finns medarbetare med spetskompetens som påverkar löneläget.
	Förvaltare (07)	16	37,5%	45 496	6,2%	-2 815	I flera av jämförelsearbetena finns endast ett fåtal individer med specialistkunskap vilket innebär att den individuella lönesättningen får stor påverkan på
	Handläggare | nämnder (07)	6	33,3%	43 267	1,4%	-586	löneläget. Löneläget för Instruktör/Handledare påverkas även av bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Inga osakliga löneskillnader kan
	Ingenjör (07)	15	46,7%	46 227	7,7%	-3 546	konstateras.
	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	13,7%	-6 769	
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	4,2%	-1 854	
Kommunjurist (10)		3	100,0%	59 467			Instruktör består av enbart tre medarbetare vilket gör att individuell lön får stor påverkan på löneläget. Löneläget för Instruktör påverkas även av bibehållna
Jämfört med	Instruktör (09)	3	0,0%	69 067	13,9%	-9 600	anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Kommunvägledare (03)		27	88,9%	31 508			I arbetet Tekniker drift påverkas lönenivån av viss variation i utbildningsbakgrund och löneläget vid rekrytering. Kommunvägledare är i genomsnitt yngre än
Jämfört med	Fordonsförare (03)	19	15,8%	33 058	4,7%	-1 550	både Fordonsförare och Vaktmästare. Efter analys av samtliga strukturer kan inga osakliga löneskillnader konstateras.
	Supporttekniker (03)	7	28,6%	31 748	0,8%	-240	
	Tekniker | drift (03)	24	33,3%	34 406	8,4%	-2 898	
	Vaktmästare (03)	47	6,4%	32 631	3,4%	-1 123	
Kulturarbete (03)		5	80,0%	33 582			I arbetet Tekniker drift påverkas lönenivån av erfarenhet i arbetet, viss variation i utbildningsbakgrund och löneläget vid rekrytering. Kulturarbete består av få
Jämfört med	Tekniker | drift (03)	24	33,3%	34 406	2,4%	-824	individer vilket gör att individuell lön får stor påverkan på lönestrukturen. Inga osakliga löneskillnader.
Kulturarbete (07)		10	70,0%	43 705			I arbetet Kulturarbete, Ingenjör och Förvaltare finns viss variation vad gäller utbildningsbakgrund som påverkar löneläget för grupperna. Löneläget för dessa
Jämfört med	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	4,7%	-2 145	grupper påverkas även av marknadslöneläget. I jämförelsearbetet Befälhavare finns medarbetare med spetskompetens som påverkar löneläget. I flera av
	Förvaltare (07)	16	37,5%	45 496	3,9%	-1 791	jämförelsearbetena finns endast ett fåtal individer med specialistkunskap vilket innebär att den individuella lönesättningen får stor påverkan på löneläget.
	Ingenjör (07)	15	46,7%	46 227	5,5%	-2 522	Löneläget för Instruktör/Handledare påverkas även av bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. I arbetet Kulturarbete påverkas också
	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	11,6%	-5 745	lönestrukturen av skillnader i uppdrag. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	1,9%	-830	
Kurator (07)		35	100,0%	42 613			I jämförelsearbetena Ingenjör och Förvaltare finns viss variation vad gäller utbildningsbakgrund som påverkar löneläget för grupperna. Löneläget för dessa
Jämfört med	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	7,1%	-3 237	grupper påverkas även av marknadslöneläget. I jämförelsearbetet Befälhavare finns medarbetare med spetskompetens som påverkar löneläget. I flera av

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad %	Medellön skillnad SEK	Kommentar
	Förvaltare (07)	16	37,5%	45 496	6,3%	-2 883	jämförelsearbetena finns endast ett fåtal individer med specialistkunskap vilket innebär att den individuella lönesättningen får stor påverkan på löneläget.
	Handläggare | nämnder (07)	6	33,3%	43 267	1,5%	-654	Löneläget för Instruktör/Handledare påverkas även av bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
	Ingenjör (07)	15	46,7%	46 227	7,8%	-3 614	
	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	13,8%	-6 837	
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	4,3%	-1 922	
Ledning | skola (11)		8	100,0%	60 791			Instruktör består av enbart tre medarbetare vilket gör att individuell lön får stor påverkan på löneläget. Löneläget för instruktör påverkas även av bibehållna
Jämfört med	Instruktör (09)	3	0,0%	69 067	12,0%	-8 276	anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
	Sektionschef ISF (11)	12	50,0%	61 473	1,1%	-682	
Lokalvårdare (02)		158	91,1%	30 068			Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Jämfört med	Vaktmästare (02)	26	7,7%	30 998	3,0%	-930	
Lärarassistent (03)		12	75,0%	30 330			Lärarassistent är i genomsnitt yngre än Fordonsförare och Vaktmästare vilket gör att arbetslivserfarenhet kan förklara del av löneskillnaden. Supporttekniker är
Jämfört med	Fordonsförare (03)	19	15,8%	33 058	8,3%	-2 728	en liten grupp vilket gör att individuell lön får stor påverkan på löneläget. För Tekniker påverkar delvis löneläget vid rekrytering samt varierad
	Park-/trädgårdsarbete (03)	16	31,3%	31 248	2,9%	-918	utbildningsbakgrund. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
	Supporttekniker (03)	7	28,6%	31 748	4,5%	-1 418	
	Tekniker | drift (03)	24	33,3%	34 406	11,8%	-4 076	
	Vaktmästare (02)	26	7,7%	30 998	2,2%	-668	
	Vaktmästare (03)	47	6,4%	32 631	7,1%	-2 301	
Lärare | fritidshem (07)		99	74,7%	39 756			Utifrån tidigare lönekartläggningar prioriterades gruppen Lärare fritidshem under de två senaste löneöversynerna. Efter första året hade medellönen för
Jämfört med	Arkivarie (07)	4	25,0%	40 583	2,0%	-827	gruppen ökat med ca 1500kr men arbetsgivaren kunde inte se en tydlig skillnad i procentuell ökning jämfört med det generella utfallet för kommunens
	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	13,3%	-6 094	medarbetare. Efter andra årets satsning har medellönen under lönekartläggningen ökat med ca 1700kr, arbetsgivaren har kunnat se att det genomsnittliga
	Brandinspektör (07)	10	10,0%	41 823	4,9%	-2 067	utfallet är högre jämfört med det generella utfallet i kommunen. Även löneskillnaderna mot majoriteten av jämförelsearbetena har minskat. Satsningen har
	Förvaltare (07)	16	37,5%	45 496	12,6%	-5 740	gett resultat.
	Handläggare | nämnder (07)	6	33,3%	43 267	8,1%	-3 511	
	Ingenjör (07)	15	46,7%	46 227	14,0%	-6 471	Under 2025 har arbetsgivaren gjort en ny arbetsvärdering. Antalet jämförelsearbeten har ökat. Dock är flera grupper relativt små vilket gör att den individuella
	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	19,6%	-9 694	lönesättningen får stor påverkan på löneläget. I arbetet Ingenjör och Förvaltare finns viss variation vad gäller utbildningsbakgrund som påverkar löneläget för
	Lärare | kulturskola (06)	27	48,1%	40 010	0,6%	-254	grupperna. Löneläget för framförallt Förvaltare påverkas även av marknadslöneläget. I jämförelsearbetet Befälhavare finns medarbetare med spetskompetens
	Styrkeledare (07)	8	0,0%	41 016	3,1%	-1 260	som påverkar löneläget. Löneläget för Instruktör/Handledare påverkas även av bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Sammantaget kan inga
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	10,7%	-4 779	osakliga löneskillnader konstateras.
	Tekniker | IT (05)	6	33,3%	40 458	1,7%	-702	
	Tekniker | IT (06)	16	12,5%	42 063	5,5%	-2 307	
Lärare | förskola (07)		452	95,8%	39 730			Arbetsgivaren beslutade om prioritering för Förskollärare utifrån tidigare lönekartläggning under löneöversyn 2025. Prioriteringen av gruppen gav resultat.
Jämfört med	Arkivarie (07)	4	25,0%	40 583	2,1%	-853	Under 2025 har arbetsgivaren gjort en ny arbetsvärdering. Löneskillnaderna på totalen för jämförelsearbetena har minskat de senaste åren och fortsatte
	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	13,3%	-6 120	minska efter lönesatsningen 2025. Lönekartläggning 2026 visar en liknande bild som tidigare år. I arbetena Ingenjör och Förvaltare finns medarbetare med
	Brandinspektör (07)	10	10,0%	41 823	5,0%	-2 093	utbildningsbakgrund som medför ett högre löneläge och för Förvaltare påverkas löneläget även av marknadskrafter. I jämförelsearbetet Befälhavare finns
	Förvaltare (07)	16	37,5%	45 496	12,7%	-5 766	medarbetare med spetskompetens vilket medför ett högre löneläge. I flera av jämförelsearbetena finns endast ett fåtal individer vilket innebär att den
	Handläggare | nämnder (07)	6	33,3%	43 267	8,2%	-3 537	individuella lönesättningen får stor påverkan på löneläget. Sammantaget kan inga osakliga löneskillnader konstateras.
	Ingenjör (07)	15	46,7%	46 227	14,1%	-6 497	
	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	19,7%	-9 720	
	Lärare | kulturskola (06)	27	48,1%	40 010	0,7%	-280	
	Styrkeledare (07)	8	0,0%	41 016	3,1%	-1 286	
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	10,8%	-4 805	
	Tekniker | IT (05)	6	33,3%	40 458	1,8%	-728	
	Tekniker | IT (06)	16	12,5%	42 063	5,5%	-2 333	
Lärare | förskola obehörig (05)		4	100,0%	33 525			Obehörig förskollärare är en relativt ung grupp i jämförelse med majoriteren av jämförelsearbetena och lönestrukturen påverkas av individuell lön. Exempelvis
Jämfört med	Arbetsledare (04)	17	23,5%	38 516	13,0%	-4 991	är Arbetsledare Auf i genomsnitt 12 år äldre än obehöriga förskollärare, arbetslivserfarenhet påverkar därför delvis löneläget. I flera av jämförelsearbetena finns
	Arbetsledare Auf (05)	12	50,0%	38 383	12,7%	-4 858	endast ett fåtal individer vilket innebär att spetskompetens påverkar löneläget och den individuella lönesättningen får stor påverkan på strukturen.
	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	26,9%	-12 325	Sammantaget kan inga osakliga löneskillnader konstateras.
	Brandman (05)	30	3,3%	34 859	3,8%	-1 334	
	Tekniker | drift (03)	24	33,3%	34 406	2,6%	-881	
	Tekniker | drift (04)	3	0,0%	37 477	10,5%	-3 952	
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	24,7%	-11 010	
	Tekniker | hjälpmedel (04)	3	0,0%	35 567	5,7%	-2 042	
	Tekniker | IT (05)	6	33,3%	40 458	17,1%	-6 933	
	Teknisk handläggare (04)	6	33,3%	36 062	7,0%	-2 537	
Lärare | Förstelärare (10)		109	86,2%	52 211			Jämförelsearbetena består av få medarbetare vilket gör att individuell lön får stor påverkan på löneläget. Löneläget för Instruktör påverkas av bibehållna
Jämfört med	Handläggare | IT (09)	6	0,0%	52 263	0,1%	-52	anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Individuell lön påverkar löneläget för Psykolog. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
	Instruktör (09)	3	0,0%	69 067	24,4%	-16 856	
	Psykolog (09)	13	53,8%	55 501	5,9%	-3 290	
Lärare | grundskola årskurs 7-9 (08)		134	73,9%	43 435			I flera av jämförelsearbetena, exempelvis Produktionsledare, finns endast ett fåtal individer vilket innebär att den individuella lönesättningen får stor påverkan
Jämfört med	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	5,3%	-2 415	på löneläget. Löneläget för Ingenjör och Förvaltare påverkas även av marknadslöneläget. I jämförelsearbetena Vakthavande befäl/Insatsledare, Befälhavare,
	Förvaltare (07)	16	37,5%	45 496	4,5%	-2 061	Kulturarbete och Instruktör/Handledare finns medarbetare med spetskompetens vilket påverkar löneläget. Löneläget för Instruktör/Handledare påverkas även
	Ingenjör (07)	15	46,7%	46 227	6,0%	-2 792	av bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Jämförelsearbetet Systemförvaltare har visserligen högre medellön men gruppen består av 57%
	Ingenjör (08)	12	50,0%	46 371	6,3%	-2 936	kvinnor och det är kvinnornas medellön som är högst så inget tyder på osakliga löneskillnader utifrån ett könsperspektiv. Tekniker drift är ett arbete med få och
	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	12,2%	-6 015	seniora medarbetare vilket gör att den löneskillnaden kan förklaras av yrkesrelaterad erfarenhet. Analys av lönestrukturen i relation till Lärare gymnasieskolan
	Kulturarbete (08)	3	33,3%	49 567	12,4%	-6 132	yrkesämnen och Lärare praktiska/estetiska ämnen visar inte på några löneskillnader relaterat till kön. Sammantaget kan inga osakliga löneskillnader
	Lärare | gymnasieskola yrkesämnen (08)	72	54,2%	44 696	2,8%	-1 261	konstateras.
	Lärare | praktiska/estetiska ämnen (08)	107	54,2%	43 715	0,6%	-280	
	Produktionsledare (08)	4	25,0%	45 100	3,7%	-1 665	
	Systemförvaltare (08)	28	57,1%	45 340	4,2%	-1 905	
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	2,5%	-1 100	
	Vakthavande befäl/Insatsledare (08)	2	0,0%	49 780	12,7%	-6 345	
Lärare | grundskola årskurs F-6 (08)		306	86,6%	42 048			Lönenivån för Lärare grundskola årskurs F-6 påverkas till viss del av att flera medarbetare är helt nya i yrket. I flera av jämförelsearbetena finns endast ett fåtal
Jämfört med	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	8,3%	-3 802	individer vilket innebär att den individuella lönesättningen får stor påverkan på löneläget. Löneläget för Ingenjör och Förvaltare påverkas även av
	Förvaltare (07)	16	37,5%	45 496	7,6%	-3 448	marknadslöneläget. I jämförelsearbetena Vakthavande befäl/Insatsledare, Befälhavare, Produktionsledare, Kulturarbete och Instruktör/Handledare påverkas

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad %	Medellön skillnad SEK	Kommentar
	Handläggare | nämnder (07)	6	33,3%	43 267	2,8%	-1 219	löneläget av medarbetarnas spetskompetens. Löneläget för Instruktör/Handledare påverkas även av bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång.
	Ingenjör (07)	15	46,7%	46 227	9,0%	-4 179	Jämförelsearbetet Systemförvaltare har visserligen högre medellön men gruppen består av 57% kvinnor och det är kvinnornas medellön som är högst så inget
	Ingenjör (08)	12	50,0%	46 371	9,3%	-4 323	tyder på osakliga löneskillnader utifrån ett könsperspektiv. Tekniker drift är ett arbete med få och seniora medarbetare vilket gör att den löneskillnaden kan
	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	15,0%	-7 402	förklaras av yrkesrelaterad erfarenhet. Analys av lönestrukturen i relation till Lärare gymnasieskolan yrkesämnen och Lärare praktiska/estetiska ämnen visar
	Kulturarbete (08)	3	33,3%	49 567	15,2%	-7 519	inte på några löneskillnader relaterat till kön. Sammantaget kan inga osakliga löneskillnader konstateras.
	Lärare | gymnasieskola yrkesämnen (08)	72	54,2%	44 696	5,9%	-2 648	
	Lärare | praktiska/estetiska ämnen (08)	107	54,2%	43 715	3,8%	-1 667	
	Produktionsledare (08)	4	25,0%	45 100	6,8%	-3 052	
	Systemförvaltare (08)	28	57,1%	45 340	7,3%	-3 292	
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	5,6%	-2 487	
	Tekniker | IT (06)	16	12,5%	42 063	0,0%	-15	
	Vakthavande befäl/Insatsledare (08)	2	0,0%	49 780	15,5%	-7 732	
Lärare | gymnasieskola allmänna ämnen (08)		148	64,2%	45 238			I flera av jämförelsearbetena finns endast ett fåtal individer vilket innebär att den individuella lönesättningen får stor påverkan på löneläget. Löneläget för
Jämfört med	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	1,3%	-612	ingenjör och Förvaltare påverkas även av marknadslöneläget. I jämförelsearbetet Vakthavande befäl/Insatsledare och Befälhavare finns medarbetare med
	Förvaltare (07)	16	37,5%	45 496	0,6%	-258	spetskompetens som påverkar löneläget. Löneläget för Instruktör/Handledare påverkas av bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Efter analys
	Ingenjör (07)	15	46,7%	46 227	2,1%	-989	av strukturen kan inga osakliga löneskillnader konstateras.
	Ingenjör (08)	12	50,0%	46 371	2,4%	-1 133	
	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	8,5%	-4 212	
	Kulturarbete (08)	3	33,3%	49 567	8,7%	-4 329	
	Systemförvaltare (08)	28	57,1%	45 340	0,2%	-102	
	Vakthavande befäl/Insatsledare (08)	2	0,0%	49 780	9,1%	-4 542	
Lärare | Lektor (11)		3	66,7%	60 627			Instruktör består av enbart tre medarbetare vilket gör att individuell lön får stor påverkan på löneläget. Löneläget för Instruktör påverkas även av bibehållna
Jämfört med	Instruktör (09)	3	0,0%	69 067	12,2%	-8 440	anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
	Sektionschef ISF (11)	12	50,0%	61 473	1,4%	-846	
Lärare | modersmål (07)		27	81,5%	37 391			Den huvudsakliga förklaringen till att löneläget för Lärare modersmål är lägre än jämförelsearbetena är den varierande utbildningsnivån inom gruppen. Det
Jämfört med	Arbetsledare (04)	17	23,5%	38 516	2,9%	-1 125	faktum att delar av gruppen saknar lärarutbildning och lärarlegitimation medför en lägre medellön. Flera av jämförelsearbetena, exempelvis Befälhavare och
	Arbetsledare Auf (05)	12	50,0%	38 383	2,6%	-992	Tekniker, består dessutom av få individer med specialistkompetens vilket innebär att den individuella lönesättningen får stor påverkan på löneläget. I arbetet
	Arkivarie (07)	4	25,0%	40 583	7,9%	-3 192	ingenjör och Förvaltare finns medarbetare vars utbildningsbakgrund medför ett högre löneläge och vars löneläge påverkas av marknad. Löneläget för Instruktör
	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	18,4%	-8 459	påverkas av bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Sammantaget kan inga osakliga löneskillnader konstateras.
	Brandinspektör (07)	10	10,0%	41 823	10,6%	-4 432	
	Förvaltare (07)	16	37,5%	45 496	17,8%	-8 105	
	Handläggare | nämnder (07)	6	33,3%	43 267	13,6%	-5 876	
	Ingenjör (07)	15	46,7%	46 227	19,1%	-8 836	
	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	24,4%	-12 059	
	Kulturarbete (06)	11	45,5%	39 259	4,8%	-1 868	
	Lärare | kulturskola (06)	27	48,1%	40 010	6,5%	-2 619	
	Styrkeledare (07)	8	0,0%	41 016	8,8%	-3 625	
	Tekniker | drift (04)	3	0,0%	37 477	0,2%	-86	
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	16,0%	-7 144	
	Tekniker | IT (05)	6	33,3%	40 458	7,6%	-3 067	
	Tekniker | IT (06)	16	12,5%	42 063	11,1%	-4 672	
Lärare | SFI-lärare (08)		24	83,3%	44 318			Medellönen för SFI-lärare har fortsatt öka och många av löneskillnaderna har minskat sedan föregående år. I flera av jämförelsearbetena finns endast ett fåtal
Jämfört med	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	3,3%	-1 532	individer vilket innebär att den individuella lönesättningen får stor påverkan på löneläget. Löneläget för Ingenjör och Förvaltare påverkas även av
	Förvaltare (07)	16	37,5%	45 496	2,6%	-1 178	marknadslöneläget. I jämförelsearbetena Vakthavande befäl/Insatsledare, Befälhavare, Produktionsledare och Kulturarbete påverkas löneläget av
	Ingenjör (07)	15	46,7%	46 227	4,1%	-1 909	medarbetarnas spetskompetens. Jämförelsearbetet Systemförvaltare har visserligen högre medellön men gruppen består av 57% kvinnor och det är kvinnornas
	Ingenjör (08)	12	50,0%	46 371	4,4%	-2 053	medellön som är högst så inget tyder på osakliga löneskillnader utifrån ett könsperspektiv. Sammantaget utifrån lönestrukturen kan inga osakliga
	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	10,4%	-5 132	löneskillnader konstateras.
	Kulturarbete (08)	3	33,3%	49 567	10,6%	-5 249	
	Lärare | gymnasieskola yrkesämnen (08)	72	54,2%	44 696	0,8%	-378	
	Produktionsledare (08)	4	25,0%	45 100	1,7%	-782	
	Systemförvaltare (08)	28	57,1%	45 340	2,3%	-1 022	
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	0,5%	-217	
	Vakthavande befäl/Insatsledare (08)	2	0,0%	49 780	11,0%	-5 462	
Lärare | Speciallärare (09)		41	95,1%	47 220			I jämförelsearbetena Handläggare IT, Vakthavande befäl/Insatsledare och Kulturarbete finns få medarbetare vilket innebär att individuell lön och
Jämfört med	Brandingenjör (09)	8	50,0%	48 869	3,4%	-1 649	spetskompetens får stor påverkan på löneläget. Även Instruktör och Instruktör/Handledare består av få medarbetare och löneläget påverkas dessutom av
	Handläggare | IT (09)	6	0,0%	52 263	9,6%	-5 043	spetskompetens och bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Löneskillnaden gentemot Projektledare mark/fastigheter har minskat från
	Instruktör (09)	3	0,0%	69 067	31,6%	-21 847	föregående år, marknadskrafter påverkar också löneläget för Projektledare. Individuell lön påverkar till viss del löneläget för jämförelsearbetet Psykolog.
	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	4,5%	-2 230	Jämförelsearbetet Brandingenjör har högre medellön men inom det arbetet är det kvinnors medellön som är högst så inget tyder på osakliga löneskillnader
	Kulturarbete (08)	3	33,3%	49 567	4,7%	-2 347	utifrån ett könsperspektiv. Sammantaget kan inga osakliga löneskillnader konstateras.
	Projektledare | mark | fastigheter (09)	24	50,0%	50 975	7,4%	-3 755	
	Psykolog (09)	13	53,8%	55 501	14,9%	-8 281	
	Vakthavande befäl/Insatsledare (08)	2	0,0%	49 780	5,1%	-2 560	
Lärare | Specialpedagog (09)		48	85,4%	47 727			I jämförelsearbetena Handläggare IT, Vakthavande befäl/Insatsledare och Kulturarbete finns få medarbetare vilket innebär att individuell lön och
Jämfört med	Brandingenjör (09)	8	50,0%	48 869	2,3%	-1 142	spetskompetens får stor påverkan på löneläget. Även Instruktör och Instruktör/Handledare består av få medarbetare och löneläget påverkas dessutom av
	Handläggare | IT (09)	6	0,0%	52 263	8,7%	-4 536	spetskompetens och bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Löneskillnaden gentemot Projektledare mark/fastigheter har minskat från
	Instruktör (09)	3	0,0%	69 067	30,9%	-21 340	föregående år, marknadskrafter påverkar också löneläget för Projektledare. Individuell lön påverkar till viss del löneläget för jämförelsearbetet Psykolog.
	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	3,5%	-1 723	Jämförelsearbetet Brandingenjör har högre medellön men inom det arbetet är det kvinnors medellön som är högst så inget tyder på osakliga löneskillnader
	Kulturarbete (08)	3	33,3%	49 567	3,7%	-1 840	utifrån ett könsperspektiv. Sammantaget kan inga osakliga löneskillnader konstateras.
	Projektledare | mark | fastigheter (09)	24	50,0%	50 975	6,4%	-3 248	
	Psykolog (09)	13	53,8%	55 501	14,0%	-7 774	
	Vakthavande befäl/Insatsledare (08)	2	0,0%	49 780	4,1%	-2 053	
Lönekonsult/Schemakonsult (04)		25	96,0%	34 315			Lönekonsult/Schemakonsult har i genomsnitt en lägre medelålder än alla jämförelsearbetena, de är t.ex. i genomsnitt 9 år yngre än Arbetsledare, vilket gör att
Jämfört med	Arbetsledare (04)	17	23,5%	38 516	10,9%	-4 201	löneskillnader delvis kan förklaras av arbetslivserfarenhet. I gruppen Arbetsledare finns flera medarbetare som avancerat internt från t.ex. drifttekniker och
	Tekniker | drift (03)	24	33,3%	34 406	0,3%	-91	badmästare vilket till viss del kan förklara lönenivån. Flera av jämförelsearbetena är små grupper vilket gör att individuell lön får stor påverkan på löneläget. För

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad %	Medellön skillnad SEK	Kommentar
	Tekniker | drift (04)	3	0,0%	37 477	8,4%	-3 162	Tekniker påverkar delvis löneläget vid rekrytering samt varierad utbildningsbakgrund. Sammantaget kan inga osakliga löneskillnader konstateras.
	Tekniker | hjälpmedel (04)	3	0,0%	35 567	3,5%	-1 252	
	Teknisk handläggare (04)	6	33,3%	36 062	4,8%	-1 747	
MAS/MAR/SAS (10)		4	100,0%	55 513			Instruktör består av enbart tre medarbetare vilket gör att individuell lön får stor påverkan på löneläget. Löneläget för Instruktör påverkas även av bibehållna
Jämfört med	Instruktör (09)	3	0,0%	69 067	19,6%	-13 554	anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Miljö- och hälsoskyddsinspektör (07)		31	77,4%	41 636			I arbetet Ingenjör och Förvaltare finns viss variation vad gäller utbildningsbakgrund som påverkar löneläget för grupperna. Löneläget för dessa grupper påverkas
Jämfört med	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	9,2%	-4 214	även av marknadslöneläget. I jämförelsearbetet Befälhavare finns medarbetare med spetskompetens som påverkar löneläget. Miljö- och hälsoinspektör är i
	Brandinspektör (07)	10	10,0%	41 823	0,4%	-187	genomsnitt yngre än flera av jämförelsearbetena vilket gör att arbetslivserfarenhet ser ut att kunna förklara del av löneskillnaden. I flera av jämförelsearbetena
	Förvaltare (07)	16	37,5%	45 496	8,5%	-3 860	finns endast ett fåtal individer vilket innebär att den individuella lönesättningen får stor påverkan på löneläget. Löneläget för Instruktör/Handledare påverkas
	Handläggare | nämnder (07)	6	33,3%	43 267	3,8%	-1 631	av bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Efter analys av strukturen kan inga osakliga löneskillnader konstateras.
	Ingenjör (07)	15	46,7%	46 227	9,9%	-4 591	
	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	15,8%	-7 814	
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	6,5%	-2 899	
	Tekniker | IT (06)	16	12,5%	42 063	1,0%	-427	
Måltidspersonal (03)		61	86,9%	29 732			Inom arbetet Måltidspersonal varierar utbildningsbakgrunden samt att många är nya i yrket vilket sammantaget medför ett lägre löneläge. I Vaktmästare och
Jämfört med	Fordonsförare (03)	19	15,8%	33 058	10,1%	-3 326	Fordonsförare varierar också inriktning på utbildning men majoriteten har relevant utbildning motsvarande gymnasienivå och medarbetare inom Fordonsförare
	Park-/trädgårdsarbete (03)	16	31,3%	31 248	4,9%	-1 516	har relevanta körkort, vilket påverkar löneläget uppåt. Supporttekniker är en liten grupp vilket gör att individuell lön får stor påverkan på löneläget. För Tekniker
	Supporttekniker (03)	7	28,6%	31 748	6,4%	-2 016	påverkas medellönen av löneläget vid rekrytering samt av varierad utbildningsbakgrund inom gruppen. Arbetsgivaren kan dock inte fullt ut förklara
	Tekniker | drift (03)	24	33,3%	34 406	13,6%	-4 674	löneskillnaderna och beslutar att prioritera gruppen, som består av måltidsbiträden, under kommande löneöversyn.
	Vaktmästare (02)	26	7,7%	30 998	4,1%	-1 266	
	Vaktmästare (03)	47	6,4%	32 631	8,9%	-2 899	
Områdeschef (13)		8	75,0%	65 925			I arbetet Områdeschef varierar utbildningsbakgrund och uppdrag vilket påverkar lönestrukturen för gruppen som helhet. I gruppen Ledning finns stor variation
Jämfört med	Instruktör (09)	3	0,0%	69 067	4,5%	-3 142	vad gäller typen av chefsuppdrag där en del har kommunövergripande uppdrag och individuell lön får stort utslag för gruppen som helhet. Löneskillnaderna förklaras av olikheter i verksamheternas omfång, ansvar och komplexitet samt arbetsrelaterad erfarenhet i rollen som chef. Löneläget för Instruktör påverkas av
	Ledning (13)	13	38,5%	74 592	11,6%	-8 667	spetskompetens och bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Personlig assistent (03)		85	76,5%	31 381			I arbetet Tekniker drift påverkas lönenivån av variation i utbildningsbakgrund och löneläget vid rekrytering. Fordonsförare och Vaktmästare är som grupp något
Jämfört med	Fordonsförare (03)	19	15,8%	33 058	5,1%	-1 677	äldre vilket gör att arbetslivserfarenhet ser ut att påverka löneläget uppåt. Sammantagen analys visar inte på några osakliga löneskillnader.
	Supporttekniker (03)	7	28,6%	31 748	1,2%	-367	
	Tekniker | drift (03)	24	33,3%	34 406	8,8%	-3 025	
	Vaktmästare (03)	47	6,4%	32 631	3,8%	-1 250	
Rehabiliterings- och förebyggande arbete (07)		9	66,7%	42 156			I arbetet Ingenjör och Förvaltare finns variation vad gäller utbildningsbakgrund som påverkar löneläget för grupperna. Löneläget för dessa grupper påverkas
Jämfört med	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	8,1%	-3 694	även av marknadslöneläget. I jämförelsearbetet Befälhavare finns medarbetare med spetskompetens som påverkar löneläget. I såväl Befälhavare som Tekniker
	Förvaltare (07)	16	37,5%	45 496	7,3%	-3 340	drift finns endast ett fåtal individer vilket innebär att den individuella lönesättningen får stor påverkan på löneläget. Löneläget för Instruktör/Handledare
	Handläggare | nämnder (07)	6	33,3%	43 267	2,6%	-1 111	påverkas av bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
	Ingenjör (07)	15	46,7%	46 227	8,8%	-4 071	
	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	14,8%	-7 294	
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	5,3%	-2 379	
Rektor | Biträdande (11)		14	92,9%	55 416			Löneskillnaderna mellan Rektor biträdande och Sektionschef ISF förklaras av olikheter i verksamheternas omfång, ansvar och komplexitet samt arbetsrelaterad
Jämfört med	Instruktör (09)	3	0,0%	69 067	19,8%	-13 651	erfarenhet. Några av sektionscheferna har underställda enhetschefer vilket påverkar lönenivån. Löneläget för Instruktör påverkas av spetskompetens och
	Psykolog (09)	13	53,8%	55 501	0,2%	-85	bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
	Sektionschef ISF (11)	12	50,0%	61 473	9,9%	-6 057	
Rektor | Förskola (12)		23	100,0%	57 843			Jämförelsearbetena Avdelningschef, Funktionschef och Instruktör består av få individer där individuell lön får stort genomslag i lönestrukturen. Arbetet
Jämfört med	Avdelningschef (12)	5	40,0%	62 240	7,1%	-4 397	Funktionschef består dessutom av medarbetare med spetskompetens och kommunövergripande ansvar vilket också påverkar löneläget. Löneläget för
	Funktionschef (12)	3	33,3%	65 050	11,1%	-7 207	Instruktör påverkas även av bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Några av sektionscheferna har underställda enhetschefer vilket påverkar
	Instruktör (09)	3	0,0%	69 067	16,3%	-11 224	lönenivån. Löneskillnaderna förklaras sammanfattningsvis av olikheter i verksamheternas omfång, ansvar och komplexitet samt arbetsrelaterad erfarenhet.
	Sektionschef ISF (11)	12	50,0%	61 473	5,9%	-3 630	Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Rektor | Skola (13)		45	66,7%	63 769			Löneskillnaderna förklaras av olikheter i verksamheternas omfång, ansvar och komplexitet samt arbetsrelaterad erfarenhet i rollen som chef. Både arbetet
Jämfört med	Funktionschef (12)	3	33,3%	65 050	2,0%	-1 281	Funktionschef och Instruktör består av enbart tre medarbetare vilket gör att individuell lön får stor påverkan på löneläget. Löneläget för Instruktör påverkas
	Instruktör (09)	3	0,0%	69 067	7,7%	-5 298	dessutom av spetskompetens och bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
	Ledning (13)	13	38,5%	74 592	14,5%	-10 823	
Rådgivare (07)		12	83,3%	45 052			I arbetet Ingenjör och Förvaltare finns variation vad gäller utbildningsbakgrund som påverkar löneläget för grupperna. I jämförelsearbetet Befälhavare finns
Jämfört med	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	1,7%	-798	endast tre medarbetare med spetskompetens som gör att individuell lön får stor påverkan på löneläget. Löneläget för Instruktör/Handledare påverkas av
	Förvaltare (07)	16	37,5%	45 496	1,0%	-444	bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
	Ingenjör (07)	15	46,7%	46 227	2,5%	-1 175	
	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	8,9%	-4 398	
Samordnare | kultur (05)		13	61,5%	39 424			Samordnare kultur har något lägre medelålder än jämförelsearbetena vilket förklarar en del av löneskillnaderna. Samtliga jämförelsearbeten består av ett fåtal
Jämfört med	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	14,0%	-6 426	individer vilket innebär att den individuella lönesättningen får stor påverkan på löneläget. I jämförelsearbetet Befälhavare finns också medarbetare med
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	11,5%	-5 111	spetskompetens som påverkar löneläget. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
	Tekniker | IT (05)	6	33,3%	40 458	2,6%	-1 034	
Samordnare | omsorg (06)		21	100,0%	40 418			Utbildningsnivån varierar i arbetet Samordnare omsorg vilket påverkar lönenivån nedåt. I jämförelsearbetet Befälhavare finns medarbetare med
Jämfört med	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	11,8%	-5 432	spetskompetens som påverkar löneläget. Flera av jämförelsearbetena t ex Befälhavare och Tekniker, består endast av ett fåtal individer vilket innebär att den
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	9,2%	-4 117	individuella lönesättningen får stor påverkan på löneläget. Analys av lönestrukturen visar inte på några osakliga löneskillnader.
	Tekniker | IT (05)	6	33,3%	40 458	0,1%	-40	
	Tekniker | IT (06)	16	12,5%	42 063	3,9%	-1 645	
Sjuksköterska | allmän (08)		87	94,3%	42 877			Sjuksköterska är en relativt ung grupp med lägre medelålder än många av jämförelsearbetena, yrkesrelaterad erfarenhet kan således förklara en del av
Jämfört med	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	6,5%	-2 973	löneskillnaderna. I flera av jämförelsearbetena finns endast ett fåtal medarbetare vilket innebär att den individuella lönesättningen får stor påverkan på
	Förvaltare (07)	16	37,5%	45 496	5,8%	-2 619	löneläget. Löneläget för Ingenjör och Förvaltare påverkas även av marknadslöneläget. I jämförelsearbetena Vakthavande befäl/Insatsledare, Befälhavare,
	Handläggare | nämnder (07)	6	33,3%	43 267	0,9%	-390	Produktionsledare och Kulturarbete påverkas löneläget av medarbetarnas spetskompetens. Jämförelsearbetet Systemförvaltare har visserligen högre medellön
	Ingenjör (07)	15	46,7%	46 227	7,2%	-3 350	men gruppen består av 57% kvinnor och det är kvinnornas medellön som är högst så inget tyder på osakliga löneskillnader utifrån ett könsperspektiv. Både
	Ingenjör (08)	12	50,0%	46 371	7,5%	-3 494	Lärare praktiska/estetiska ämnen och Lärare gymnasieskola yrkesämnen har högre medelålder vilket påverkar lönenivån. Löneläget för Instruktör/Handledare
	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	13,3%	-6 573	påverkas både av spetskompetens samt av bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Tekniker drift är ett arbete med få och seniora medarbetare
	Kulturarbete (08)	3	33,3%	49 567	13,5%	-6 690	vilket gör att löneskillnaden kan förklaras av yrkesrelaterad erfarenhet. Flera av löneskillnaderna har minskat sedan föregående år och utifrån den

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad %	Medellön skillnad SEK	Kommentar
	Lärare | gymnasieskola yrkesämnen (08)	72	54,2%	44 696	4,1%	-1 819	sammantagna analysen av lönestrukturen kan inga osakliga löneskillnader konstateras.
	Lärare | praktiska/estetiska ämnen (08)	107	54,2%	43 715	1,9%	-838	
	Produktionsledare (08)	4	25,0%	45 100	4,9%	-2 223	
	Systemförvaltare (08)	28	57,1%	45 340	5,4%	-2 463	
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	3,7%	-1 658	
	Vakthavande befäl/Insatsledare (08)	2	0,0%	49 780	13,9%	-6 903	
Socialsekreterare (08)		103	89,3%	42 731			Socialsekreterare har tidigare år prioriterats utifrån lönekartläggning och satsningarna har gett resultat. Socialsekreterare har lägre medelålder än samtliga
Jämfört med	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	6,8%	-3 119	jämförelsearbeten och arbetslivserfarenhet förklarar därför del av löneskillnaderna. I flera av jämförelsearbetena finns endast ett fåtal medarbetare vilket
	Förvaltare (07)	16	37,5%	45 496	6,1%	-2 765	innebär att den individuella lönesättningen får stor påverkan på löneläget. Löneläget för Ingenjör och Förvaltare påverkas även av marknadslöneläget. I
	Handläggare | nämnder (07)	6	33,3%	43 267	1,2%	-536	jämförelsearbetena Vakthavande befäl/Insatsledare, Befälhavare, Produktionsledare och Kulturarbete påverkas löneläget av medarbetarnas spetskompetens.
	Ingenjör (07)	15	46,7%	46 227	7,6%	-3 496	Tekniker drift är ett arbete med få och seniora medarbetare vilket gör att löneskillnaden kan förklaras av yrkesrelaterad erfarenhet. Jämförelsearbetet
	Ingenjör (08)	12	50,0%	46 371	7,8%	-3 640	Systemförvaltare har visserligen högre medellön men gruppen består av 57% kvinnor och det är kvinnornas medellön som är högst så inget tyder på osakliga
	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	13,6%	-6 719	löneskillnader utifrån ett könsperspektiv. Lärare praktiska/estetiska ämnen är i genomsnitt 8 år äldre vilket påverkar löneläget. Även arbetet lärare
	Kulturarbete (08)	3	33,3%	49 567	13,8%	-6 836	gymnasieskola yrkesämnen är i genomsnitt 11 år äldre vilket påverkar lönenivån. Löneläget för Instruktör/Handledare påverkas både av spetskompetens samt
	Lärare | gymnasieskola yrkesämnen (08)	72	54,2%	44 696	4,4%	-1 965	av bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Utifrån den sammantagna analysen av lönestrukturen kan inga osakliga löneskillnader konstateras.
	Lärare | praktiska/estetiska ämnen (08)	107	54,2%	43 715	2,3%	-984	
	Produktionsledare (08)	4	25,0%	45 100	5,3%	-2 369	
	Systemförvaltare (08)	28	57,1%	45 340	5,8%	-2 609	
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	4,1%	-1 804	
	Vakthavande befäl/Insatsledare (08)	2	0,0%	49 780	14,2%	-7 049	
Socialsekreterare | biståndsbedömare (07)		34	94,1%	40 616			Gruppen har tidigare prioriterats i löneöveryn utifrån lönekartläggningen och medellönen har fortsatt öka. Medelåldern i gruppen är låg, en av de lägsta i
Jämfört med	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	11,4%	-5 234	kommunen, vilket förklarar en del av löneskillnaderna gentemot bland annat Tekniker drift och Tekniker IT. I arbetet Ingenjör och Förvaltare finns viss variation
	Brandinspektör (07)	10	10,0%	41 823	2,9%	-1 207	vad gäller utbildningsbakgrund som påverkar löneläget för grupperna. Löneläget för dessa påverkas även av marknadslöneläget. I jämförelsearbetet
	Förvaltare (07)	16	37,5%	45 496	10,7%	-4 880	Befälhavare finns medarbetare med spetskompetens som påverkar löneläget. I flera av jämförelsearbetena finns endast ett fåtal individer vilket innebär att den
	Handläggare | nämnder (07)	6	33,3%	43 267	6,1%	-2 651	individuella lönesättningen får stor påverkan. Löneläget för Instruktör/Handledare påverkas även av bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång.
	Ingenjör (07)	15	46,7%	46 227	12,1%	-5 611	Efter analys av strukturen gentemot alla jämförelsearbeten kan inga osakliga löneskillnader konstateras.
	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	17,9%	-8 834	
	Styrkeledare (07)	8	0,0%	41 016	1,0%	-400	
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	8,8%	-3 919	
	Tekniker | IT (06)	16	12,5%	42 063	3,4%	-1 447	
Socialt arbete (06)		9	77,8%	38 587			Socialt arbete är en av de yngre grupperna i kommunen och samtliga jämförelsearbeten har en högre medelålder. Arbetslivserfarenhet kan således delvis
Jämfört med	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	15,8%	-7 263	förklara en del av löneskillnaderna. I jämförelsearbetet Befälhavare finns medarbetare med spetskompetens som påverkar löneläget. I såväl Befälhavare som
	Kulturarbete (06)	11	45,5%	39 259	1,7%	-672	Tekniker IT och Tekniker drift finns endast ett fåtal medarbetare vilket innebär att den individuella lönesättningen får stor påverkan på löneläget. Efter analys av
	Lärare | kulturskola (06)	27	48,1%	40 010	3,6%	-1 423	lönestrukturen för samtliga grupper kan inga osakliga löneskillnader konstateras.
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	13,4%	-5 948	
	Tekniker | IT (05)	6	33,3%	40 458	4,6%	-1 871	
	Tekniker | IT (06)	16	12,5%	42 063	8,3%	-3 476	
Specialistsjuksköterska (09)		49	100,0%	48 337			Majoriteten av jämförelsearbetena består av få medarbetare vilket innebär att individuell lön får stor påverkan på löneläget. Marknadskrafter påverkar
Jämfört med	Brandingenjör (09)	8	50,0%	48 869	1,1%	-532	löneläget för Projektledare mark/fastigheter. Individuell lön och utbildningsnivå påverkar till viss del löneläget för Psykolog. Löneläget för arbetena Instruktör
	Handläggare | IT (09)	6	0,0%	52 263	7,5%	-3 926	och Instruktör/Handledare påverkas av spetskompetens och bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Inga osakliga löneskillnader kan
	Instruktör (09)	3	0,0%	69 067	30,0%	-20 730	konstateras.
	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	2,3%	-1 113	
	Kulturarbete (08)	3	33,3%	49 567	2,5%	-1 230	
	Projektledare | mark | fastigheter (09)	24	50,0%	50 975	5,2%	-2 638	
	Psykolog (09)	13	53,8%	55 501	12,9%	-7 164	
	Vakthavande befäl/Insatsledare (08)	2	0,0%	49 780	2,9%	-1 443	
Specialistsocionom (09)		9	100,0%	49 989			Specialistsocionom har lägre medelålder än vissa av jämförelsearbetena, t ex Handläggare IT, vilket gör att löneskillnader delvis kan förklaras av
Jämfört med	Handläggare | IT (09)	6	0,0%	52 263	4,4%	-2 274	arbetslivserfarenhet. I arbetet Instruktör finns få medarbetare vars lönelägе påverkas av spetskompetens och bibehållna anställningsvillkor vid
	Instruktör (09)	3	0,0%	69 067	27,6%	-19 078	verksamhetsövergång. Marknadskrafter påverkar löneläget för Projektledare mark/fastigheter. Individuell lön och utbildningsnivå påverkar löneläget för
	Projektledare | mark | fastigheter (09)	24	50,0%	50 975	1,9%	-986	Psykolog. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
	Psykolog (09)	13	53,8%	55 501	9,9%	-5 512	
Specialistundersköterska (04)		16	100,0%	38 037			Inga osakliga löneskillnader.
Jämfört med	Arbetsledare (04)	17	23,5%	38 516	1,2%	-479	
Strateg (10)		36	80,6%	53 696			I arbetet Strateg finns en bred variation i uppdrag och utbildningsbakgrund vilket påverkar löneläget för gruppen som helhet. Instruktör består av enbart tre
Jämfört med	Instruktör (09)	3	0,0%	69 067	22,3%	-15 371	medarbetare vilket gör att individuell lön får stor påverkan på löneläget. Löneläget för Instruktör påverkas av bibehållna anställningsvillkor vid
	Psykolog (09)	13	53,8%	55 501	3,3%	-1 805	verksamhetsövergång. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Studie- och yrkesvägledare (07)		21	81,0%	42 384			I arbetet Ingenjör och Förvaltare finns viss variation vad gäller utbildningsbakgrund som påverkar löneläget för grupperna. Löneläget för dessa grupper påverkas
Jämfört med	Befälhavare (05)	3	0,0%	45 850	7,6%	-3 466	även av marknadslöner. I jämförelsearbetet Befälhavare finns medarbetare med spetskompetens som påverkar löneläget. Jämförelsearbetena Befälhavare,
	Förvaltare (07)	16	37,5%	45 496	6,8%	-3 112	Tekniker drift och Instruktör/Handledare består av ett fåtal medarbetare vilket innebär att den individuella lönesättningen får stor påverkan på löneläget.
	Handläggare | nämnder (07)	6	33,3%	43 267	2,0%	-883	Löneläget för Instruktör/Handledare påverkas även av bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
	Ingenjör (07)	15	46,7%	46 227	8,3%	-3 843	
	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	14,3%	-7 066	
	Tekniker | drift (05)	4	0,0%	44 535	4,8%	-2 151	
Stödassistent (03)		329	77,2%	32 451			Jämförelsearbetet Tekniker drift är en betydligt mindre grupp än arbetet Stödassistent vilket innebär att individuell lönesättning och spetskompetens får stort
Jämfört med	Fordonsförare (03)	19	15,8%	33 058	1,8%	-607	utslag på löneläget. Löneskillnaden gentemot Fordonsförare och Vaktmästare är mindre och kan förklaras av individuell lön. Inga osakliga skillnader kan
	Tekniker | drift (03)	24	33,3%	34 406	5,7%	-1 955	konstateras.
	Vaktmästare (03)	47	6,4%	32 631	0,6%	-180	
Undersköterska (03)		708	86,4%	32 790			Jämförelsearbetet Tekniker drift och Fordonsförare är betydligt mindre grupper än Undersköterska vilket innebär att individuell lönesättning får stort utslag på
Jämfört med	Fordonsförare (03)	19	15,8%	33 058	0,8%	-268	löneläget. Inga osakliga skillnader kan konstateras.
	Tekniker | drift (03)	24	33,3%	34 406	4,7%	-1 616	
Upphandlare (08)		14	100,0%	46 593			I jämförelsearbetet Vakthavande Befäl/Insatsledare finns få medarbetare som har spetskompetens vilket påverkar löneläget. Även jämförelsearbetet
Jämfört med	Instruktör/Handledare (07)	4	25,0%	49 450	5,8%	-2 857	Kulturarbete består av få medarbetare vilket gör att individuell lön får stor påverkan på löneläget. Löneläget för Instruktör/Handledare påverkas av bibehållna
	Kulturarbete (08)	3	33,3%	49 567	6,0%	-2 974	anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. I arbetet Upphandlare finns variation i uppdrag och utbildningsbakgrund vilket har påverkan på löneläget. Inga
	Vakthavande befäl/Insatsledare (08)	2	0,0%	49 780	6,4%	-3 187	osakliga löneskillnader kan konstateras.

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad %	Medellön skillnad SEK	Kommentar
Verksamhetschef (14)		13	69,2%	72 447			Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
Jämfört med	Ledning (13)	13	38,5%	74 592	2,9%	-2 145	
Verksamhetsutveckling (09)		32	71,9%	52 651			Instruktör består av enbart tre medarbetare vilket gör att individuell lön får stor påverkan på löneläget. Löneläget för instruktör påverkas av spetskompetens
Jämfört med	Instruktör (09)	3	0,0%	69 067	23,8%	-16 416	och bibehållna anställningsvillkor vid verksamhetsövergång. Inga osakliga löneskillnader kan konstateras.
	Psykolog (09)	13	53,8%	55 501	5,1%	-2 850	

Arbete	Åtgärd	Behov av extra satsning 2027	Klart	Ansvarig	Kommentar
Bibliotekarie/Bibliotekspedagog	Behov av särskild satsning under löneöversyn 2027	1 000 kr	2027-12-31	HR-kontoret tillsammans med förvaltningen	Efter uppföljning och analys av föregående års prioritering kan arbetsgivaren se att satsningen har gett visst resultat. Efter sammantagen bedömning beslutar arbetsgivaren att förlänga åtgärden ett år.
Måltidsbiträde	Behov av särskild satsning under löneöversyn 2027	500 kr	2027-12-31	HR-kontoret tillsammans med förvaltningen	Skillnader kan inte till fullo förklaras av sakliga skäl och därför beslutar arbetsgivaren att prioritera måltidsbiträden i kommande löneöversyn för att höja lönenivån.

Förslag till beslut gällande hantering av sponsring

Ärendenr 2025/685-1.3.1.3

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

1. Kommunstyrelsen beslutar att ge kommunstyrelseförvaltningen i uppdrag att ta fram förslag på modell för sponsring som stärker varumärket Luleå och Luleå kommun som kommunstyrelsen kan besluta om.
2. Kommunstyrelsen beslutar att tills vidare hantera förfrågningar om sponsring som erbjudanden om köp av marknadsföringsyta för platsvarumärket Luleå.
3. Kommunstyrelsens arbetsutskott får delegation att besluta om köp av marknadsföringsyta (sponsring) fram till att ny hantering är beslutad.

Paragrafen förklaras omedelbart justerad.

Sammanfattning av ärendet

Giltighetstiden för nuvarande policy och riktlinjer för sponsring har gått ut. Kommunstyrelseförvaltningen har genomfört en förstudie där arbetssätt och styrande dokument har genomlysts. Slutsatsen är att kommunen behöver ändra inriktning på sitt sponsringsarbete och i stället gå mot att utveckla sitt arbete med sponsring för att stärka varumärket Luleå och Luleå kommun.

Kommunstyrelseförvaltningen föreslår att kommunen utvecklar ett långsiktigt arbetssätt för sponsring som stärker varumärket Luleå och platsens identitet och attraktivitet. Uppdraget är att ta fram förslag till styrande dokument och arbetssätt med inspiration från exempelvis Sundsvalls kommuns modell.

Arbetet är omfattande och behöver utgå från en gemensam inriktning för kommunens varumärken. Inom projektet samordnad kommunikation pågår arbetet med en ny varumärkesplattform. Förslaget till styrande dokument behöver därför invänta resultatet av detta arbete innan det kan färdigställas och lämnas till kommunstyrelsen för beslut.

Tidigare sponsringsavtal har reglerat kommunens ersättning, men motprestationerna har ofta varit otydliga och sällan följts upp. Det finns därför behov av ett tydligt beslut om hur frågan ska hanteras under tiden som nya styrande dokument tas fram.

Förvaltningen föreslår att förfrågningar om sponsring tills vidare hanteras som erbjudanden om köp av marknadsföringsyta. Kommunen köper då

konkret exponering och räckvidd i kanaler som bedöms vara relevanta för platsmarknadsföringen, exempelvis tid på LED-skärmar eller annonser i matchprogram. Hanteringen ska tydligt skiljas från föreningsbidrag och evenemangsstöd, som hanteras i andra processer.

Köp av marknadsföringsyta bygger på en samlad bedömning av var och för vilka kommunen vill synas. Kommunen avser att vara närvarande i sammanhang som stämmer med platsvarumärket Luleå och som når de målgrupper som är viktiga för Luleås utveckling. Värdet av ett erbjudande bedöms därför inte enbart utifrån publik och räckvidd, utan även utifrån vilka målgrupper som nås och vilken betydelse det har för platsens attraktivitet. Upplägget är öppet för alla aktörer som kan erbjuda relevant marknadsföringsyta. Avtalen ska innehålla tydliga villkor för vad som köps, till vilket pris och hur leveransen följs upp.

Kommunikationskontoret ska hantera förfrågningarna med stöd av kommunens upphandlade mediebyrå för bedömning av marknadsföringsvärdet. Hanteringen är inte begränsad till de fyra elitlagen, utan även andra erbjudanden om marknadsföringsyta ska kunna prövas utifrån relevans för platsvarumärket, räckvidd, exponering och tillgänglig marknadsföringsbudget. Ett erbjudande innebär inte att kommunen förbinder sig att göra ett köp.

Det tillfälliga upplägget har förankrats med inköpskontoret och mediebyrån, som bedömer att köpen kan genomföras inom ramen för nuvarande avtal. Avtalen ska ange vilken exponering kommunen köper, till vilket pris och hur leveransen ska följas upp.

Utgångspunkten för köpen från de fyra elitklubbarna är samma ekonomiska nivå som tidigare. Varje köp ska samtidigt motsvaras av tydligt angivna marknadsföringsinsatser vars värde bedöms med stöd av mediebyrån. Eventuella förändringar av budgetnivån hanteras i internbudgetarbetet för kommunstyrelseförvaltningen. Den tillfälliga hanteringen sker inom kommunstyrelsens uppdrag att leda och samordna marknadsföringen av platsen Luleå och innebär inte något förslag om ändring av reglementet.

Dialog
Dialog och insamling av synpunkter har genomförts med föreningar, kommunägda bolag samt politiker. Förvaltningarna har deltagit i arbetet genom workshops och Arena utveckling.

Beslutsunderlag

- Policy för sponsring 2017
- Riktlinjer för sponsring

Emma Breheim
Biträdande kommundirektör

Andreas Johansson
Tf enhetschef

Beslutet skickas till
Kommunstyrelseförvaltningen, kommunikationskontoret
Samtliga nämnder

LULEÅ KOMMUN

• • • Policy







Sponsring

Dokumenttyp	Dokumentnamn	Fastställd	Giltighetstid
Policy	Sponsringssponsring	2017-11-20	2022-09-01
Dokumentansvarig	**Senast reviderad**	**Beslutsinstans**	**Dokument gäller för**
Kommundirektör	2017-08-28	Kommunfullmäktige	Luleå kommun och alla kommunala bolag

Innehållsförteckning

Sponsringspolicy för Luleå kommunkoncern	3
1. Bakgrund	3
2. Syfte	3
3. Olika typer av sponsring och avgränsning	3
3.1 Evenemangssponsring	3
3.2 Idrottsponsring	4
3.3 Övrig sponsring	4

Sponsringspolicy för Luleå kommunkoncern

1. Bakgrund

Luleå är en attraktiv plats för boende, besökare, studenter och företag med ambitionen att ständigt förbättra förutsättningar för ett internationellt, nationellt och regionalt intresse. Genom att använda olika typer av marknadsföringsinsatser går det att ytterligare utveckla dessa intressen.

Sponsring är en typ av marknadsföringsinsats som innebär ett ömsesidigt utbyte där finansiären för en motprestation hjälper den finansierade att utveckla sin verksamhet. Sponsring är ett sätt att synas i positiva sammanhang av olika slag för att stärka varumärket Luleå och varumärket Luleå kommun.

Utgångspunkten för all sponsring är att ju större ekonomisk insats som övervägs, desto striktare bör kriterierna tillämpas. Kommunen får inte genom sponsring utsätta sig för sådan påverkan att objektiviteten kan ifrågasättas. Kommunen samarbetar endast med seriösa företag och organisationer som inte har skatteskulder och som följer god marknadsföringssed och god etik.

Sponsormottagaren ska på begäran kunna styrka att ovanstående grundläggande krav är uppfyllda.

2. Syfte

Sammantaget handlar sponsring om att stärka varumärkena. Ambitionen är att Luleå ska kunna hävda sig i den nationella konkurrensen om kvalificerad arbetskraft, företag och besökare genom att: tillhandahålla goda förutsättningar för boende, företagande och besök.

3. Olika typer av sponsring och avgränsning

En sponsorinsats kan göras med koppling till ett evenemang, en idrottsaktivitet eller ett särskilt intresse. Utöver sponsring med direkt koppling till en motprestation finns bidragsformen vars syfte är att ge stöd åt sådana verksamheter och aktiviteter som kan öka mångfalden och/eller underlättar för fler att vara med och forma samhället. Till skillnad mot en sponsring får bidragsgivaren inte något direkt utbyte av sin insats.

Kommunen får inte sponsra eller ta emot sponsorstöd från:
-politiska partier eller religiösa organisationer
-företag/organisationer som uppenbart skadar människor och/eller miljö
-företag som diskriminerar anställda och kunder eller anlitar barnarbetare

Det är av yttersta vikt att all verksamhet och alla insatser som sker, följer kommunens styrande dokument.

Luleå kommuns sponsring ska utgå från ett jämställdhetsperspektiv mellan kvinnor och män. Sponsringen ska därför ske så att den aktivt främjar jämställdheten i samhället

3.1. Evenemangssponsring
Ska ge arrangören en ökad möjlighet att utveckla och förbättra evenemanget samt att göra det tillgängligt/synliggjort för en större publik och ett större geografiskt område. Med ett större medialt intresse får Luleå en positiv exponering. Sponsring ska i första hand alltid rikta sig till de utpekade målgrupperna i varumärkesstrategin för platsvarumärket. Det är en fördel om evenemangen har en längre varaktighet och gärna är återkommande.

3.2. Idrottssponsring
Ska ge föreningen eller utövaren möjlighet att ännu bättre driva sin verksamhet och/eller genomföra sina insatser med ett ökat medialt intresse som följd. Med ett större medialt intresse kopplas Luleå ihop med elitresultat, idrottslig bredd och goda förebilder.

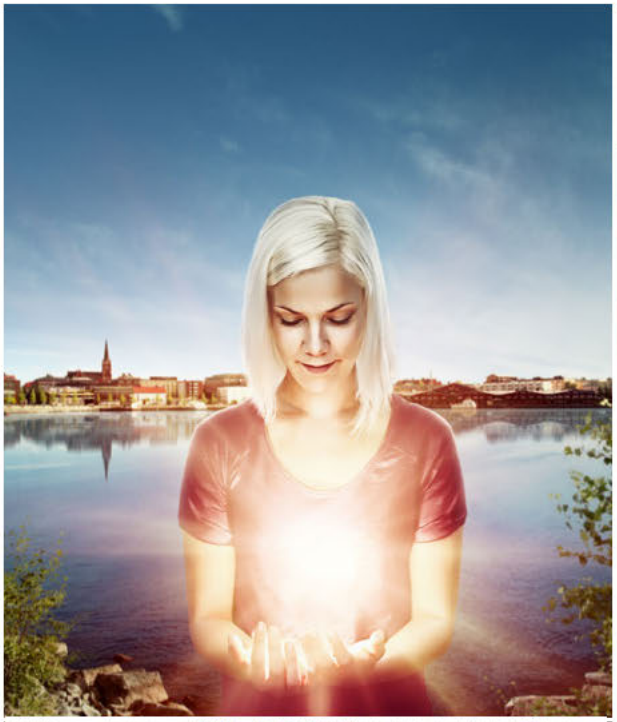
3.3. Övrig sponsring
Andra aktiviteter än evenemang och idrott där Luleå exponeras på ett positivt sätt.

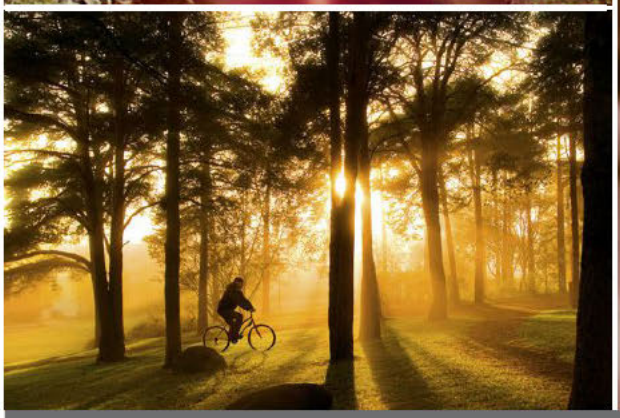
LULEÅ KOMMUN

KOMMUNIKATIONSKONTORET, LULEÅ KOMMUN 2019

LULEÅ KOMMUN

Riktlinjer för Sponsring







Luleå kommun
Fastställt av Kommundirektören
2017-09-01

Dokumenttyp	Dokumentnamn	Fastställd	Giltighetstid
Riktlinjer	Riktlinjer för sponsring	2017-09-01	2022-09-01

Dokumentansvarig	Senast reviderad	Beslutsinstans	Dokument gäller för
Kommundirektör	2019-02-20	Kommundirektör	Luleå kommun

Innehållsförteckning

Sponsringsriktlinjer 3

1. Uppföljnings av sponsring 3

2. Mottagande av sponsorstöd 3

3. Kriterier för Evenemangssponsring 4

4. Kriterier för Idrottssponsring 4

5. Kriterier för övrig sponsring 5

Bilaga 1. Nivåer 6

Sponsringsriktlinjer för Luleå kommun

Avtal

Vid varje tillfälle där Luleå kommun medverkar i sponsring ska en muntlig överenskommelse träffas. Om sponsringen överstiger angivet belopp i bilaga 1, ska ett skriftligt avtal upprättas mellan kommunen och sponsrande parter. Av överenskommelsen/avtalet ska framgå vilka åtaganden som sponsringen innebär för parterna. Med sponsring anses även när Luleå kommun beviljar ekonomisk stöd till extern part.

Värdering

Det är viktigt att varje beslut om sponsring värderas. Detta kan ske genom att bedöma potentiell medieexponering och att rätt målgrupp nås. Kommunens/platsens namn/logotyp ska alltid synliggöras på ett bra sätt. Vid all typ av kommunikation av beviljade medel, ska det framgå att Luleå kommun är finansiär. Huvudprincipen är att kommunens/platsens namn/logotyp ska finnas med.

1. Uppföljning av sponsring

Uppföljning av avslutad sponsring, där avtal upprättats, ska alltid göras för att kunna bedöma om sponsringen lett till något resultat och för att kunna dra lärdom av tidigare erfarenheter. Uppföljning ska ske senast tre månader efter att sponsorinsatsen kan betraktas som avslutad. Den som är ansvarig för avtalet är också ansvarig för att uppföljningen genomförs.

2. Mottagande av sponsorstöd

Kommunen kan som motprestation vid sponsring upplåta utrymme för sponsorns logotyp eller motsvarande kännetecken. Exponeringen ska ske på ett diskret och opartiskt sätt och får inte uppfattas som ett ställningstagande för sponsorn eller dennes produkter. Detta gäller även vid mottagande av gåva, där ingen direkt motprestation krävs. Sponsring och gåvor får endast förekomma i begränsad omfattning och får inte komma i konflikt med kommunens regler och principer. Beslut att sponsorstöd ska mottas, fattas av nämnd eller förvaltningschef via delegation.

3. Kriterier för Evenemangssponsring

Ett övervägande att ekonomiskt engagera sig i evenemang kan ske under förutsättning att alla eller övervägande del av följande kriterier är uppfyllda.

• Evenemanget ökar kännedomen om Luleå i Sverige och/eller internationellt.

• Evenemanget befäster den bild av Luleå som vill visas upp.

• Evenemanget har en hög internationell, nationell eller regional status.

• Evenemanget är långsiktigt utvecklingsbart.

• Evenemanget bidrar till att utveckla Luleå som boende, företags- och besöksstad.

• Evenemanget, om det är återkommande, kan visa på nytänkande och tydlig entreprenörsanda.

4. Kriterier för Idrottssponsring

• Elitlag där föreningen spelar i den högsta eller i den näst högsta serien inom sitt utövningsområde.

• Elitlag där föreningen med ett eller flera lag i någon av de kvalifikationsnivåer som kan innebära t.ex. slutspel i högsta serien eller plats i högsta serien påföljande säsong.

• Framgångsrik individuell idrottsutövare genom reklamavtal gäller samtliga individuella sporter. Prövas från fall till fall mot reklamvärdet.

Avtalsnivån avgörs av värdet på avtalade marknadsytor samt hur väl föreningen/individen bidrar till att stärka varumärket Luleå. Idrottssponsring ska betraktas som en kommunövergripande insats.

5. Kriterier för övrig sponsring

Det som bör styra besluten gällande övrig sponsring är den sponsrade aktivitetens

genomslagskraft. Nedan redovisas några exempel då övrig sponsring kan komma i fråga:

• Då kommunen ikläder sig rollen som värd för någon del i ett arrangemang

• Då en individ, organisation eller motsvarande agerar ambassadör på kommunens vägnar vid exempelvis utlandsbesök.

• Då kommunen vill öka sin attraktionskraft vid evenemang på annan ort.

• Då kommunen väljs som inspelningsort av större radio-, tv- eller filmproduktioner.

Då alla dessa fall är sällan förekommande och svåra att upprätta specifika riktlinjer för måste varje enskilt fall bedömas för sig. Generellt kan sägas att det bör ske efter noga övervägande och med en försiktighetsprincip.

Bilaga 1 - Nivåer

Om sponsringen överstiger 10 000 kr ska ett skriftligt avtal upprättas mellan kommunen och sponsrade parter. Av överenskommelsen/avtalet ska framgå vilka åtaganden som sponsringen innebär för parterna. Beslut om sponsring fattas enligt följande (sammanräknat per objekt och år):

Nämndspecifik		Kommunövergripande	
Belopp (tkr)	**Beslutande instans**	**Belopp (TKR)**	**Beslutande instans**
> 100	KS-AU/KS	≥ 200	KS-AU/KS
> 50-100	Nämnd	1-199	Kommundirektör
-50	Förvaltningschef		

Kommundirektör/förvaltningschef äger rätt att delegera ansvaret.

LULEÅ KOMMUN

KOMMUNIKATIONSKONTORET, LULEÅ KOMMUN 2019

Förslag till beslut gällande försäljning av två dotterbolag till Luleå Hamn AB

Ärendenr 2026/1576-1.4.1.1

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

1. Kommunfullmäktige beslutar att ge Luleå Hamn AB rätten att sälja samtliga aktier i dotterbolagen Skvampen Djuphamn AB (org.nr 559437-8548) samt Luleå Hamn Bygg AB (org.nr 559437-8522) till LKAB.
2. I och med detta beslut upphävs kommunfullmäktiges beslut 2025-01-27 § 8 om att försäljning får ske tidigast 2029. I övrigt kvarstår kommunfullmäktiges beslut.

Sammanfattning av ärendet

I linje med markanvisningsavtalet med LKAB där del av mark och kaj tillhörande Skvampenområdet upplåts för försäljning till LKAB beslutade kommunfullmäktige 2025-01-27 § 8 att Luleå Hamn AB ges rätten att sälja samtliga aktier i dotterbolagen Luleå Hamn Djuphamn AB (org. nr 559437-8548) samt Luleå Hamn Utveckling AB (org. nr 559437-8522) till LKAB med tillträde tidigast 2029 enligt markanvisningsavtalet. Efter kommunfullmäktiges beslut har dotterbolagen bytt namn. Luleå Hamn Djuphamn AB heter numera Skvampen Djuphamn AB och Luleå Hamn Utveckling AB heter numera Luleå Hamn Bygg AB.

I och med att Projekt Malmporten omarbetats där muddring och kajbyggnation separeras, finns behov av att sälja mark tidigare för att ge LKAB möjlighet att bygga sin egen kaj och därmed minska Luleå Hamn AB:s finansiella risk som det medför att bygga kaj och landyta först, för att sedan sälja den.

Därmed behöver en försäljning ske innan muddringar och förberedelse för kaj och landyta sker som belastar kajbyggnadsprojektet finansiellt och därav föreligger behovet av att justera och tidigarelägga försäljningstiden.

För att ha utrymme och manöverfrihet i förhandlingarna med LKAB är därför önskemålet att Luleå Hamn AB ges rätten att sälja aktierna i dotterbolagen redan från 2026 istället för 2029.

Dialog

Dialog har förts med Luleå Hamn AB, Luleå kommunföretag AB och LKAB.

Beslutsunderlag

- Kommunfullmäktiges beslut 2025-01-27 § 8, KLF Hid: 2025.1425
- Utdrag ur styrelseprotokoll Luleå Hamn AB
- Utdrag ur styrelseprotokoll Luleå Kommunföretag AB

Rickard Lundmark
Direktör Kommunägda bolag

Beslutet skickas till

Luleå Hamn AB
Luleå Kommunföretag AB

§ 8

Försäljning av två av Luleå Hamns dotterbolag till LKAB

Ärendenr 2024/2182-1.4.1.1

Kommunfullmäktiges beslut

Kommunfullmäktige beslutar att, under förutsättning att beslut tas om att genomföra projekt Malmporten, ge Luleå Hamn AB rätten att sälja samtliga aktier i dotterbolagen Luleå Hamn Djuphamn AB (org. nr 559437-8548) samt Luleå Hamn Utveckling AB (org. nr 559437-8522) till LKAB med tillträde tidigast 2029 enligt markanvisningsavtalet.

Reservationer

Dexter Krokstedt (SD), Ilkka Isaksson (SD), Thomas Larsson (SD) och Ingrid Cannerfeldt (SD) reserverar sig mot beslutet.

Sammanfattning av ärendet

Luleå kommun och LKAB har ingått ett markanvisningsavtal som reglerar överlåtelsen av markområden till LKAB. Kommunen har därefter överlåtit mark enligt markanvisningsavtalet till Luleå Hamn AB. Luleå Hamn AB har därefter bildat de aktuella dotterbolagen och överlåtit marken till dessa för att omhänderta utvecklingen av markområdena med syftet att efter avslutat arbete sälja till LKAB. För att säkerställa att Luleå Hamn AB kan täcka sina kostnader för bygg och anläggning inom markanvisningsområde 3-6c, behöver LKAB förbinda sig att köpa dessa områden efter färdigställande av projekten. Tillträdet ska ske allteftersom entreprenaderna för respektive område färdigställts. Utifrån nuvarande tidplan beräknas entreprenaderna för dessa markanvisningsområden vara färdigställda tidigast år 2029 vartefter tillträde kan ske.

Försäljningen föreslås ske genom aktieöverlåtelse av dotterbolagen Luleå Hamn Djuphamn AB och Luleå Hamn Utveckling AB till LKAB, under förutsättning att beslut tas om att genomföra projekt Malmporten.

Kommunstyrelsen har 2025-01-13 § 14 föreslagit kommunfullmäktige besluta att, under förutsättning att beslut tas om att genomföra projekt Malmporten, ge Luleå Hamn AB rätten att sälja samtliga aktier i dotterbolagen Luleå Hamn Djuphamn AB (org. nr 559437-8548) samt Luleå Hamn Utveckling AB (org. nr 559437-8522) till LKAB med tillträde tidigast 2029 enligt markanvisningsavtalet.

Sammanträdet
Dexter Krokstedt föreslår avslå kommunstyrelsens förslag.

Beslutsgång
Ordföranden ställer kommunstyrelsens förslag och Dexter Krokstedts förslag mot varandra finner att kommunfullmäktige bifaller kommunstyrelsens förslag.

Beskrivning av ärendet
Luleå kommun och LKAB har i februari 2022 ingått ett markanvisningsavtal som därefter ersatts av ett nytt markanvisningsavtal från april 2024 (KLF 2022/227). Luleå kommun har med stöd i markanvisningsavtalet beslutat om markanvisning för del av fastigheterna Luleå Svartön 18:17 och Luleå Hertsön 11:1 (”markanvisningsområdet”) till LKAB. Markanvisningsområdet framgår av figur 1.

Markanvisningsavtalet reglerar de närmare förutsättningarna för bl.a. överlåtelsen av markanvisningsområdet till LKAB.

Delområdena 3-6c i figur 1, däribland ett område som omfattar Sandskärs kaj (område 6c), har efter styrelsebeslut i Luleå Hamn AB den 5 mars 2024, och därefter i överordnade styrelser och kommunfullmäktige, överlåtits från Luleå kommun till Luleå Hamn AB:s dotterbolag Luleå Hamn Utveckling AB (org nr 559437–8522) och Luleå Hamn Djuphamn AB (org nr 559437-8548). Aktierna i dotterbolagen, och därigenom indirekt markanvisningsområde 3-6c, ska sedan överlåtas från Luleå Hamn AB till LKAB. LKAB har enligt markanvisningsavtalet möjlighet att begära att delområdet som avser Sandskärs kaj (område 6c) ska överlåtas till ett separat dotterföretag.

Luleå kommun ska enligt markanvisningsavtalet tillse att Luleå Hamn AB överlåter aktierna i dotterbolagen till LKAB. Luleå kommun och Luleå Hamn AB har även sinsemellan den 4 september 2024 tecknat ett avtal som förpliktigar Luleå Hamn AB att överlåta dotterbolagsaktierna, och därigenom indirekt Markanvisningsområde 3-6c, till LKAB.

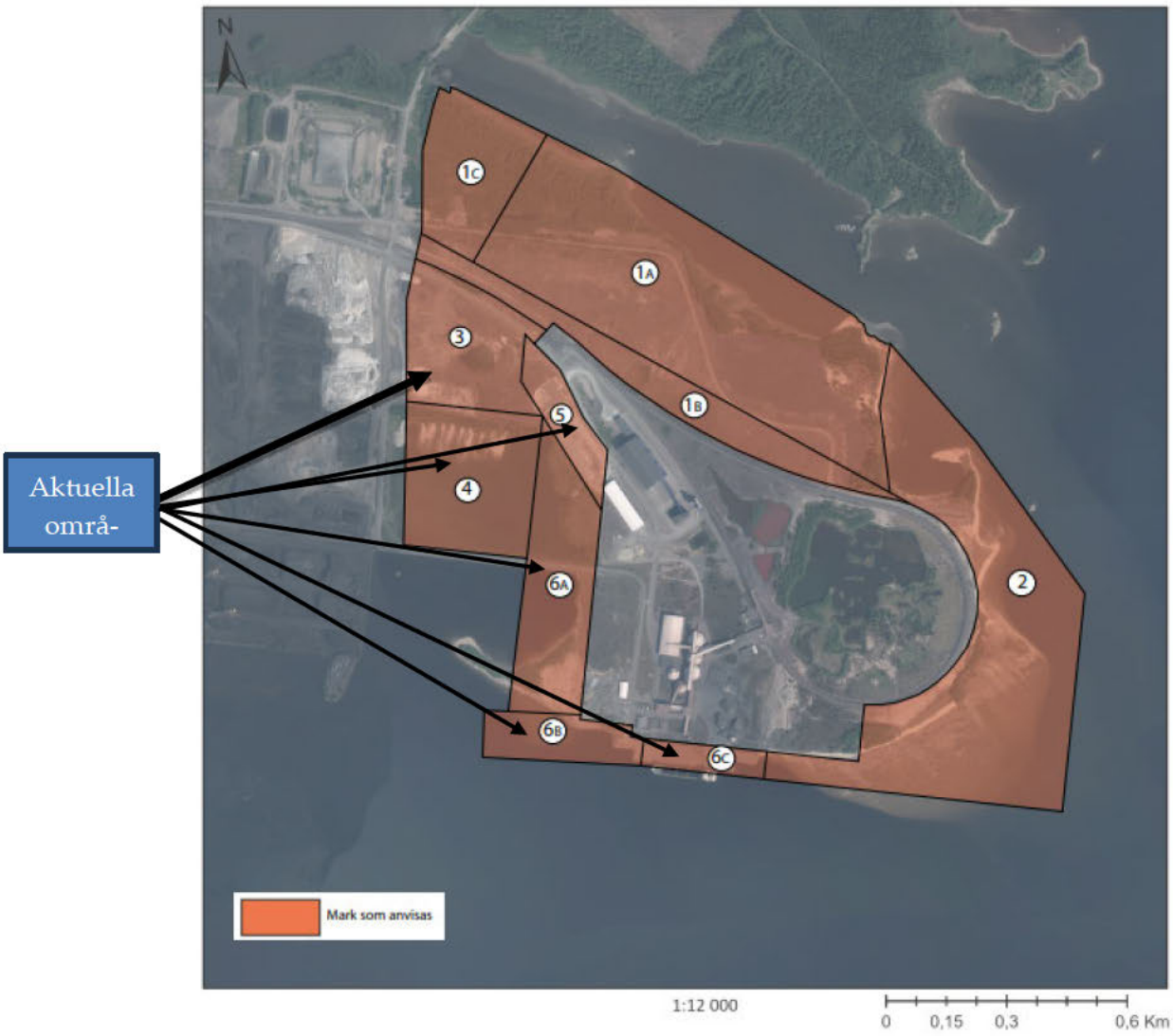
Behov
Enligt markanvisningsavtalet ska LKAB förvärva och tillträda de olika delområdena inom markanvisningsområdet vid olika tidpunkter. Markanvisningsområde 3-6c ska tillträdas allteftersom entreprenaderna för respektive område färdigställts. Utifrån nuvarande tidplan beräknas entreprenaderna för dessa markanvisningsområden vara färdigställda omkring år 2029 varefter tillträde kan ske.

Luleå Hamn AB:s kostnad för entreprenaderna avseende markanvisningsområde 3-6c ska till stor del täckas av den köpeskillingen LKAB betalar för respektive delområde. Det är därför av avgörande vikt för Luleå Hamn AB att LKAB redan nu förbinder sig att köpa markanvisningsområde 3-6c.

De legala förutsättningarna att ingå ett bindande avtal med LKAB i närtid skiljer sig åt beroende på om överlåtelserna sker genom (i) sedvanlig fastighetsöverlåtelse (jordabalken) eller (ii) aktieöverlåtelse. Vid aktieöverlåtelse kan parterna ingå överlåtelseavtalet i närtid och LKAB kan tillträda aktierna (och indirekt markanvisningsområde 3-6c) när entreprenaderna är färdigställda. Om försäljningen i stället sker genom fastighetsöverlåtelse behöver tillträdet ske inom två år från avtalets ingående. Eftersom entreprenaderna förväntas pågå till 2029 är det inte möjligt att ingå bindande fastighetsöverlåtelseavtal i närtid med tillträde vid entreprenadernas färdigställande. Förutsättningarna för Luleå Hamn AB att säkerställa kostnadstäckning för entreprenaderna är därför väsentligt mycket bättre vid en aktieöverlåtelse.

Kommunstyrelsen har godkänt ingående av markanvisningsavtalet och att markanvisningsområde 3-6c, givet att övriga förutsättningar är uppfyllda, ska överlåtas till LKAB. Vidare har kommunstyrelsen, genom sitt beslut att godkänna markanvisningsavtalet, godkänt att försäljningen sker genom överlåtelse av andelarna i Luleå Hamn AB:s dotterbolag till LKAB. Luleå kommun har även åtagit sig att tillse att Luleå Hamn AB överlåter aktierna i dotterbolagen till LKAB.

Under kvartal 1, 2025 beräknar parterna att ingå ett försäljningsavtal med ett tillträde efter det att projektarbetena i respektive dotterbolag är genomförda och godkända.



Dialog

Dialog har förts med Luleå Hamn AB, Luleå kommunföretag AB, LKAB och berörda kommunala instanser.

Beslutsunderlag

- Kommunstyrelsens beslut 2024-04-08 § 95, KLF Hid: 2024.3160
- Markanvisningsavtal, KLF Hid: 2024.4014
- Utdrag av sammanträdesprotokoll Luleå Hamn AB 2024-11-27 punkt 8, KLF Hid: 2024.11955
- Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut gällande försäljning av två av Luleå Hamns dotterbolag till LKAB, KLF Hid: 2024.11954
- Samhällsbyggnadsutskottets beslut 2024-12-16 § 115, KLF Hid: 2024.12385
- Kommunstyrelsens beslut 2024-01-13 § 14, KLF Hid: 2025.682

Beslutet skickas till

Luleå Hamn AB
Luleå kommunföretag

Utdrag ur Luleå Hamn AB protokoll styrelsemöte 2026-10-09

§ 4 VD-info

VD, Anders Dahl, presenterar allmän information om nuläget.

Styrelsen beslutar att uppdra åt VD att initiera ett ärende för att justera en av formuleringarna i KF-beslut rörande försäljning av Skvampen Djuphamn AB, där LHAB önskar frihet att sälja bolaget fr o m år 2026 i stället för 2029 som nu formulerats i beslutet.

2. Beslut
Försäljning av dotterbolag

Försäljning av två av Luleå Hamn ABs dotterbolag. I linje med Markanvisningsavtalet med LKAB där del av mark och kaj tillhörande Skvampenområdet upplåts för försäljas till LKAB, beslutades på Kommunfullmäktiges sammanträde 2025-01-27 (Ärendenr 2024/2182-1.4.1.1) att Luleå Hamn AB ges rätten att sälja de dotterbolag där angivna tillgångar finns paketerade. I beslutet framgår att försäljningen får genomföras tidigast år 2029.

Bilaga 1.0-1.2

I och med att Projekt Malmporten omarbetats där muddring och kajbyggnation separeras, finns behov av att sälja mark tidigare för att ge LKAB möjlighet att bygga sin egen kaj och därmed minska Luleå Hamn AB,s finansiella risk som det medför att bygga kaj och landyta först, för att sedan sälja den.

Därmed behöver en försäljning ske innan muddringar och förberedelse för kaj och landyta sker som belastar kajbyggnadsprojektet finansiellt och därav föreligger behovet av att justera och tidigarelägga försäljningstiden.

För att ha utrymme och manöverfrihet i förhandlingarna med LKAB är därför önskemålet att Luleå Hamn AB ges

TeamEngine Document E-Sign ID: 2DD29149-5F9A-4477-BEC2-DCCD23089AA3. Page 1 of 3.
TeamEngine E-Signing

rätten att sälja aktierna i dotterbolagen redan från 2026 istället för 2029.

*Styrelsen för Luleå Kommunföretag AB beslutar **att** rekommendera kommunfullmäktige att besluta att ge Luleå Hamn AB rätten att sälja samtliga aktier i dotterbolagen Skvampen Djuphamn AB (org.nr 559437-8548) samt Luleå Hamn Bygg AB (org.nr 559437-8522) till LKAB.*

Förslag till beslut gällande ny avgiftstaxa för utlämnande av kopior på allmänna handlingar

Ärendenr 2026/1453-2.4.2.8

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att anta taxa för kopior av allmänna handlingar att gälla från 2027-01-01.

Sammanfattning av ärendet

Om en myndighet lämnar ut en kopia eller en avskrift av en allmän handling så har myndigheten rätt att ta ut en avgift för det enligt 2 kap. 16 § 1 st. TF. För statliga myndigheter gäller avgiftsförordningen (1992:191) där det anges att de statliga myndigheterna ska ta ut avgift för utlämnande av kopior av allmänna handlingar samt hur stor avgiften ska vara.

Kommuner omfattas inte av avgiftsförordningen (1992:191) och beslutar därför själva om avgift ska tas ut eller inte. Luleå kommun har traditionellt haft en avgiftstaxa. Nuvarande giltighetstid går snart ut vilket innebär att kommunfullmäktige behöver fatta beslut om taxa.

Inga förändringar i taxan föreslås och avgiften föreslås även fortsättningsvis bygga på antalet sidor som en begäran omfattar. Anledningen till att det är antalet sidor som avgör avgiften är då det är dels en skyldighet för statliga myndigheter, dels praxis i kommuner att tillämpa en taxa som bygger på antalet sidor. Alla dokument som lämnas ska även innan utlämnande sekretessprövas, vilket innebär att antalet sidor som begärs ut påverkar handläggningstiden.

Dialog

Dialog är förd internt inom kommunstyrelseförvaltningen.

Beslutsunderlag

- Förslag till ny taxa för kopior av allmänna handlingar

Sofia Riström
Kanslichef

Beslutet skickas till

Alla nämnder

LULEÅ KOMMUN

Avgiftstaxa för utlämnande av kopior på allmänna handlingar

Försättsblad beställs hos kommunikationskontoret och infogas av nämndsekreterare efter att dokumentet har fastställts i nämnd eller annan beslutsinstans (se Riktlinjer för styrdokument på lulea.se).

Dokumenttyp	Ärendenr	Fastställd	Giltighetstid
Taxa	2026/1453		2027-01-01 – 2030-12-31
Dokumentansvarig	**Tidigare reviderad**	**Beslutsinstans**	**Dokument gäller för**
Kanslichef	KF 2023-06-19 § 133	Kommunfullmäktige	Samtliga nämnder

Avgiftstaxa för utlämnande av kopior på allmänna handlingar
Enligt offentlighetsprincipen har medborgare rätt att få ta del av allmän handling som inte omfattas av sekretess, på plats eller genom att få en kopia av originalhandlingen. Vid utlämnande av kopia på allmän handling har kommunen rätt att ta ut en avgift.

Kommunens nämnder ska ta ut avgift enligt bestämmelserna i denna taxa vid utlämnande av allmän handling.

- kopia av allmän handling. Med kopia avses analog eller digital kopia.
- kopia av ljud- och bildupptagning

Avgift ska tas ut när handlingar sänds till frågeställaren via e-post även om handlingen vid begäran finns i digitalt format. De begärda digitala handlingarna ska i första hand skickas via e-post i andra hand ska handlingar skickas med ordinarie postgång. Handlingen kan även hämtas ut via bland annat stadshusets reception. Avgiften kan erläggas via faktura, Swish eller kontanter. Vid insättning via Swish ska referens ”begäran” anges.

Respektive nämnd kan i enskilda fall fatta beslut om att en avgift för kopia av en allmän handling ska betalas helt eller delvis innan kopian lämnas ut vilket innebär att förskottsbetalning kan tillämpas.

Respektive nämnd avgör i vilket format som handlingarna ska lämnas ut och avgiften tillfaller den nämnd som ombesörjer beställningen.

Respektive nämnd har rätt att fatta beslut om avgifter för verksamhetsspecifika handlingar utöver kommunfullmäktiges beslut.

Avgifter
För kopior av allmänna handlingar, ljud- och bildupptagningar eller bilder utgår nedanstående taxa.

Begäran som avser format A4 och A3 som understiger 30 sidor är kostnadsfri. Vid begäran som överstiger 29 sidor utgår en grundavgift på 50 kr och därutöver nedanstående taxa.

Begäran som avser digitala kopior av handlingar som vid tillfället för begäran finns digitalt av format A2, A1 och A0 och som understiger 30 sidor är kostnadsfri. Vid begäran som överstiger 29 sidor utgår en grundavgift på 50 kr därutöver nedanstående taxa.

Begäran som avser analoga kopior alternativt att skanning krävs för format A2, A1 och A0 och som understiger 10 sidor är kostnadsfri. Vid begäran som överstiger 9 sidor utgår en grundavgift på 50 kr och därutöver nedanstående taxa.

När avgift tas ut ska nämnden samtidigt ta ersättning för portokostnad om försändelsen väger mer än 20 gram samt för eventuell postförskottsavgift eller annan särskild kostnad för att förmedla den begärda handlingen till mottagaren.

I de fall kopior av handlingar eller bilder överförs till USB tillkommer en avgift på 120 kr/USB utöver eventuell avgift för handlingar enligt nedanstående taxa.

Format	
A4	5 kr
A3	10 kr
A2	30 kr
A1	40 kr
A0	60 kr
Ljud-eller bildupptagning	120 kr/USB

Undantag för avgift
Handlingar i socialnämndens personakter och patientjournaler utlämnas avgiftsfritt från socialnämnden till den enskilda individen. Vid återkommande begäran av samma handlingar kan avgift tas ut.

Handlingar i socialnämndens personakter som avser barn och unga samt är överlämnade till stadsarkivet utlämnas avgiftsfritt till den enskilda individen.

Förtroendevalda har rätt att avgiftsfritt få kopior av handlingar hörande till aktuella ärenden i den egna nämnden och där det finns en koppling till den förtroendevaldas uppdrag.

Revisorerna har rätt att avgiftsfritt få ut handlingar kopplade till aktuella granskningar.

Branschorganisationer eller Statistiska Centralbyrån som förser kommunen med information för jämförande statistik, omfattas inte av avgiftstaxan.

Avgift för kopior av allmänna handlingar ska inte tas ut internt mellan kommunens nämnder eller i förhållande till de kommunala bolagen eller kommunförbund i vilket kommunen är medlem.

Förslag till beslut gällande revidering av arvodesnivåer

Ärendenr 2026/1536-1.1.2.2

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

1. Kommunfullmäktige beslutar att ta bort det tidigare fastställda arvodet till ordförande i räddningsutskottet.
2. Ett årsarvode motsvarande 4 % av riksdagsledamots grundarvode läggs till för uppdraget ordförande i kommunstyrelsens utskott.
3. Arvodesreglementet uppdateras som en konsekvens av detta beslut.

Sammanfattning av ärendet

Kommunfullmäktige har 2026-05-18 § 81 beslutat om reglemente för arvoden och ersättningar mandatperioden 2027-2030.

Kommunstyrelsens ordförande har 2026-10-12 gett kommundirektören i uppdrag att i januari 2027 återkomma med ett förslag på förändrad organisering av kommunstyrelsens utskott. En av inriktningarna är att inrätta ett näringslivsutskott under kommunstyrelsen av liknande storlek som arbetsutskottet och samhällsbyggnadsutskottet. Av uppdraget framgår att det nya utskottets presidium ska omfattas av arvode.

Kommunstyrelseförvaltningen föreslår därför att reglementet för arvoden och ersättningar 2027-2030 kompletteras med ett årsarvode för uppdraget ordförande i kommunstyrelsens utskott motsvarande 4 % av riksdagsledamots grundarvode. Det fastställda årsarvodet för räddningsutskottet tas bort.

Dialog

Dialog har förts internt inom kommunstyrelseförvaltningen.

Sofia Riström
Kanslichef

Beslutet skickas till

Alla gruppledare

Förslag till beslut gällande partistöd 2027-2030

Ärendenr 2026/479-1.1.2.1

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

1. Kommunfullmäktige beslutar att partistödet ska innehålla två delar; ett kanslistöd om 2,5 prisbasbelopp samt ett mandatstöd om 1,4 prisbasbelopp per mandat i kommunfullmäktige.
2. Ungdomsstödet ska utgå från samma princip men där uppgår kanslistödet till 0,3 prisbasbelopp och mandatsstödet är 0,075 prisbasbelopp per moderpartiets mandat i fullmäktige.
3. Partistödet betalas ut vid 2 tillfällen, hälften i februari och resterade belopp i juni under förutsättning att underlag inlämnats.
4. Kommunfullmäktige ska årligen fatta beslut om utbetalning av partistöd under januari månad.

Sammanfattning av ärendet

I kommunallagen finns den grundläggande befogenheten för kommuner att använda kommunala medel för att ge stöd till partiernas arbete. Partistöd är ett ekonomiskt bidrag till politiska partier som syftar till att stärka deras ställning i den kommunala demokratin. Det är avsett för det lokala partiarbetet som riktar sig till kommunmedlemmarna.

Detta beslut fastställer den princip för hur partistödet ska fördelas och administreras under mandatperioden. Utöver detta beslut ska ett årligt beslut fattas av kommunfullmäktige för att avsätta medel och fastställa den faktiska fördelningen av stödet. Det är möjligt för kommunfullmäktige att besluta att ett parti inte ska ges något stöd i de fall de inte inkommit med efterfrågade underlag. Det årliga beslutet ska dock inte innefatta någon materiell prövning av hur enskilt parti faktiskt brukat sitt partistöd. Genom den årliga hanteringen får partierna ansvar för att själva redovisa användningen av stödet. Detta bidrar till att synliggöra partiernas överväganden så att de blir tillgängliga för medborgarna.

Nuvarande kanslistöd uppgår till 2,5 prisbasbelopp och mandatstödet till 1,4 prisbasbelopp per mandat i fullmäktige. De partier som har ungdomsförbund ges möjlighet att söka stöd även till denna verksamhet. Principen är densamma som för moderpartiernas stöd men här gäller följande nivåer. Grundstöd = 0,3 prisbasbelopp/parti i kommunfullmäktige och ett mandatstöd om 0,075 prisbasbelopp/mandat. Kopplingen till prisbasbeloppet innebär en årlig höjning av partistödet.

Förslaget är att nuvarande nivåer kvarstår.

Partierna ska vid rekvirering av partistöd lämna bl.a. in ett granskningsrapport/ett intyg där de redovisar hur stödet har använts. Syftet är att göra beslutsfattandet, utbetalningarna och uppföljningen av det lokala partistödet mer transparent. Utöver redovisning över mottaget partistöd ska partierna även lämna in verksamhetsberättelse, revisionsberättelse samt balans- och resultatrapport.

Utbetalningen av partistöd sker vid två tillfällen; i februari och i juni. Utbetalningen i juni sker under förutsättning att partierna inkommit med komplett underlag i form av verksamhetsberättelse, revisionsberättelse, balans och resultaträkning och redovisning av mottaget partistöd. Ungdomsstöd utbetalas i juni under förutsättning att underlag lämnats in.

Dialog
Dialog har förts inom kommunstyrelseförvaltningen.

Sofia Riström
Kanslichef

Beslutet skickas till
Alla gruppledare
Kommunstyrelseförvaltningen, kanslichef
Kommunstyrelseförvaltningen, ekonomikontoret

Förslag till beslut gällande redovisning av handläggning av e-förslag per september 2026

Ärendenr 2026/576-1.5.2.1

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att godkänna upprättad förteckning över handläggning av e-förslag.

Sammanfattning av ärendet

I kommunallagen 5 kap 35 § stadgas följande:

”En motion eller ett medborgarförslag ska om möjligt beredas på sådant sätt att fullmäktige kan fatta beslut inom ett år från det att motionen eller medborgarförslaget väcktes”. Om beredning inte kan avslutas inom denna tid ska detta och vad som har kommit fram vid beredning anmälas till fullmäktige inom samma tid. Fullmäktige får då avskriva motionen eller medborgar-förslaget från vidare handläggning.”

Med hänvisning till dessa bestämmelser har kommunstyrelseförvaltningen upprättat bifogad förteckning över handläggning av e-förslag. Föregående redovisning avsåg e-förslag per mars 2026 och hanterades på kommunfullmäktiges sammanträde 2025-06-15. Det är sista gången enligt prognos som redovisningen av e-förslag behandlas i kommunfullmäktige

E-förslag som avskrivs p.g.a. för få röster eller inte uppfyller kriterierna för att publiceras på webb meddelas kommunfullmäktige löpande.

Kommunstyrelseförvaltningen föreslår kommunfullmäktige besluta att godkänna upprättad förteckning över handläggning av e-förslag.

Beslutsunderlag

- Redovisning av e-förslag per september 2026

Isabell Eriksson
Registrator

Redovisning av e-förslag per september 2026

Ärendenr 2026/576

Anmält på sammanträde	Ärendenummer	Ärendemening	Beslutande styrelse/nämnd	Beslut	Prognos på svarstid
KF 2023-09-25 § 170	2023/720	E-förslag om möjliggör köp av tomträtter genom ett erbjudande (126 röster)	Kommunstyrelsen		Q1 2027

Förslag till beslut gällande redovisning av handläggning av motioner per september 2026

Ärendenr 2026/460-1.1.1.5

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att godkänna upprättad förteckning över handläggning av motioner.

Sammanfattning av ärendet

I kommunallagen 5 kap 35 § stadgas följande:

”En motion eller ett medborgarförslag ska om möjligt beredas på sådant sätt att fullmäktige kan fatta beslut inom ett år från det att motionen eller medborgarförslaget väcktes”. Om beredning inte kan avslutas inom denna tid ska detta och vad som har kommit fram vid beredning anmälas till fullmäktige inom samma tid. Fullmäktige får då avskriva motionen eller medborgar-förslaget från vidare handläggning.”

Med hänvisning till dessa bestämmelser har kommunstyrelseförvaltningen upprättat bifogad förteckning över handläggning av motioner. Föregående redovisning avsåg motioner per mars 2026 och hanterades på kommunfullmäktiges sammanträde 2026-06-15.

Kommunstyrelseförvaltningen föreslår kommunfullmäktige besluta att godkänna upprättad förteckning över handläggning av motioner.

Dialog

Dialog har förts inom kommunstyrelseförvaltningen.

Beslutsunderlag

- Redovisning av motioner per september 2026

Isabell Eriksson
Registrator

Redovisning av motioner per september 2026

Ärendenr 2026/460

Avsändare/anmält på sammanträde	Ärendemening/Ärendenummer	Remissinstans	Beslut/Anmärkning	Prognos på svarstid
Centerpartiet KF 2024-04-22 § 66	Motion (C) om markbyte i Gammelstad/Kyrkbyn – Mattisberget KLF 2024/678	Kommunstyrelsen	Bifall KF 2026-10-26 § 148	KF Q4 2026
Liberalerna KF 2024-10-21 § 150	Motion (L) om återinförande av närlinjen i Luleå KLF 2024/1925	Kommunstyrelsen		KF Q4 2026
Liberalerna KF 2025-03-24 § 44	Motion (L) om att köpa en frystork till Luleå kommun KLF 2025/459	Kommunstyrelsen	Bifall KF 2026-06-15 § 103	
Centerpartiet KF 2025-04-22 § 72	Motion (C) om att utreda bolagisering av hela eller delar av kommunens bestånd av samhällsfastigheter KLF 2025/709	Kommunstyrelsen		KF Q4 2026
Liberalerna KF 2025-05-19	Motion (L) om feriejobb med möjlighet till extrajobb	Kommunstyrelsen Socialnämnden		KF Q4 2026

§ 93	KLF 2025/877	Arbetsmarknads- och gymnasienämnden Barn- och utbildningsnämnden		
Kristdemokraterna KF 2025-05-19 § 93	Motion (KD) om demensby KLF 2025/921	Socialnämnden	Avslag KF 2026-05-18 § 90	
Kristdemokraterna KF 2025-05-19 § 93	Motion (KD) om ett trevligare äldreboende KLF 2025/922	Socialnämnden	Bifall KF 2026-06-15 § 104	
Centerpartiet KF 2025-09-22 § 153	Motion (C) att hyra fler lokaler för gruppbostäder och servicebostäder från privata hyresvärdar KLF 2025/1513	Infrastruktur- och servicenämnden		KF Q4 2026
Centerpartiet KF 2025-09-22 § 153	Motion (C) om att införa en träbyggnadsstrategi i Luleå kommun KLF 2025/1515	Miljö- och byggnadsnämnden, infrastruktur- och servicenämnden och kommunstyrelsen		KF Q4 2026
Sverigedemokraterna KF 2025-09-22 § 153	Motion (SD) om pilotprojekt för AI-baserade tolktjänster inom den kommunala omsorgen KLF 2025/1514	Socialnämnden		KF Q4 2026

Liberalerna KF 2025-10-20 § 184	Motion (L) tydligare språkkrav och starkare språkstöd för personalen KLF 2025/1690	Kommunstyrelsen		KF Q4 2026
Centerpartiet KF 2025-11-17 § 202	Motion (C) om insatser för att förbättra Luleå kommuns företagsklimat KLF 2025/1855	Kommunstyrelsen	Bifall KF 2026-08-31 § 118	
Centerpartiet KF 2025-11-17 § 202	Motion (C) om att ta fram en trafikplan för Luleå centrum KLF 2025/1856	Kommunstyrelsen		KF Q4 2026
Liberalerna KF 2025-12-15 § 224	Motion (L) om upplösning av socialnämnden KLF 2025/1967	Kommunstyrelsen		KF Q4 2026
Kristdemokraterna KF 2025-12-15 § 224	Motion (KD) Byt ut begreppet brukare KLF 2025/1968	Socialnämnden		KF Q1 2027
Liberalerna, Moderaterna, Kristdemokraterna och Centerpartiet KF 2026-01-26 § 2	Motion (L,M,KD,C) om att inrätta en familjecentral i Luleå kommun KLF 2026/127	Socialnämnden		KF Q1 2027

Liberalerna KF 2026-01-26 § 2	Motion Kommunen måste ta GDPR på allvar KLF 2026/129	Kommunstyrelsen		KF Q1 2027
Liberalerna KF 2026-01-26 § 2	Motion (L) Stärk skolvalet genom nya gymnasieutbildningar i kommunal regi KLF 2026/130	Arbetsmarknad- och gymnasienämnden		KF Q4 2026
Moderaterna KF 2026-02-23 § 26	Motion (M) Barnomsorgen i Luleå ska bli mer anpassningsbar och likvärdig KLF 2026/253	Barn- och utbildningsnämnden		KF Q1 2027
Centerpartiet KF 2026-02-23 § 26	Motion (C) om att utforma ett landsbygdstillägg för förskolor, skolor och fritidshem i Luleå kommun KLF 2026/324	Barn- och utbildningsnämnden		KF Q1 2027
Centerpartiet KF 2026-02-23 § 26	Motion (C) om att bygga beachvolleyplaner på Lulsundet KLF 2026/327	Kultur- och fritidsnämnden, Infrastruktur- och servicenämnden		KF Q1 2027
Sverigedemokraterna KF 2026-02-23 § 26	Motion (SD) Övergrepp i äldreomsorgen KLF 2026/328	Socialnämnden		KF Q1 2027

Moderaterna, Kristdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna 2026-03-23 § 33	Motion (M, C, KD, L) om att se över resursfördelningsmodellen i grundskolan KLF 2026/506	Barn- och utbildningsnämnden		KF Q1 2027
Kristdemokraterna 2026-03-23 § 33	Motion (KD) En näringsrik, mättande skollunch präglad av valfrihet KLF 2026/355	Barn- och utbildningsnämnden		KF Q4 2026
Liberalerna KF 2026-05-18 § 71	Motion (L) om bättre stöd till barn med NPF KLF 2026/693	Barn- och utbildningsnämnden		KF Q1 2027
Socialistiskt Alternativ KF 2026-05-18 § 71	Motion (SAV) om anslagstavlor KLF 2026/768	Infrastruktur- och servicenämnden Lulebo		KF Q1 2027
Liberalerna KF 2026-06-15	Motion (L) om företagsinkubator för livsmedelsföretag KLF 2026/871	Kommunstyrelsen		KF Q1 2027
Socialistiskt Alternativ	Motion (SAV) om bostad till alla	Kommunstyrelsen		KF Q4 2026

KF 2026-06-15 § 94	KLF 2026/948			
Liberalerna KF 2026-06-15 § 94	Motion (L) Investerarspår för snabbare etableringar i Luleå KLF 2026/951	Kommunstyrelsen		KF Q1 2027
Liberalerna KF 2026-06-15 § 94	Motion (L) om ett småföretagarlyft i Luleå Kommun KLF 2026/952	Kommunstyrelsen		KF Q4 2026
Liberalerna KF 2026-06-15 § 94	Motion (L) Servicegaranti för företag i Luleå kommun KLF 2026/953	Kommunstyrelsen		KF Q2 2027
Liberalerna KF 2026-06-15 § 94	Motion (L) Ändra de nya reglerna för kommunens badhus KLF 2026/954	Kultur- och fritidsnämnden		KF Q1 2027
Liberalerna KF 2026-06-15 § 94	Motion (L) Kommunen ska inte konkurrera med näringslivet KLF 2026/955	Kommunstyrelsen		KF Q4 2026

Liberalerna KF 2026-06-15 § 94	Motion (L) Inför fler praktikplatser i Luleå kommuns verksamheter KLF 2026/956	Arbetsmarknads- och utbildningsnämnden		KF Q4 2026
Liberalerna KF 2026-06-15 § 94	Motion (L) Inrätta ett näringslivsutskott i Luleå kommun KLF 2026/957	Kommunstyrelsen		KF Q4 2026
Socialistiskt Alternativ KF 2026-08-31 § 113	Motion (SAV) om kulturråd KLF 2026/1118	Kultur- och fritidsnämnden		KF Q2 2027
Liberalerna KF 2026-08-31 § 113	Motion (L) om öppen förskola on the go	Barn- och utbildningsnämnden		KF Q2 2027

Förslag till beslut gällande projektansökan Läs som ett lag

Ärendenr 2026/1522-2.4.3.3

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

1. Kommunstyrelsen beslutar att anslå 1 320 000 kr till projektet Läs som ett lag – med Luleå Basket.
2. Medel anvisas från kommunstyrelsens utvecklingsmedel med 440 000 kr årligen i tre år med start 2026, totalt 1 320 000 kr

Paragrafen förklaras omedelbart justerad.

Sammanfattning av ärendet

Läs som ett lag – med Luleå Basket är ett läsfrämjande projekt riktat till elever i årskurs 4 som genomförs i samverkan mellan Luleå Basket, skolor, bibliotek. Luleå Basket ansöker om projektbidrag om 440 000 kronor per år för att genomföra satsningen.

Projektet tar sin utgångspunkt i den nationella utmaningen med sjunkande läsförmåga bland barn och unga. Syftet är att stärka elevers läslust, motivation och läsförmåga i en ålder då kraven på läsning ökar. Genom att kombinera skolans pedagogiska uppdrag med elitidrottare som förebilder, digitala verktyg, gemensamma läsutmaningar samt inslag av tävling och lagkänsla ska eleverna inspireras att läsa mer.

Projektet omfattar två genomföranden per år med sex klasser per omgång, totalt 12 klasser årligen under en treårsperiod 2026-2028. En pilotomgång som genomförts i Luleå visade ökad läsaktivitet, med över 500 registrerade lästimmar och positiva effekter på elevernas läsvanor och engagemang. Luleå Basket ansvarar för projektledning, samordning och genomförande av aktiviteterna, medan Arbetsmarknad- och utbildningsförvaltningen medverkar genom deltagande skolor och uppföljning av projektets effekter. Kultur- och fritidsförvaltningens biblioteksverksamhet bidrar med läsfrämjande kompetens och stöd i genomförandet. Samverkan mellan parterna är en förutsättning för projektets genomförande och utvärdering.

Projektet bedöms bidra till kommunens långsiktiga arbete med utbildning, jämlika uppväxtvillkor och social hållbarhet samt ligger i linje med Vision Luleå 2040 genom att stärka barns lärande, främja inkludering, skapa mötesplatser mellan unga och förebilder samt utveckla samverkan mellan civilsamhälle, näringsliv och kommun.

Kommunstyrelseförvaltningen föreslår att medel anvisas från kommunstyrelsens utvecklingsmedel med 440 000 kronor under tre år, totalt 1 320 000 kr, för att genomföra projektet Läs som ett lag - med Luleå Basket.

Dialog

Projektet har utvecklats i dialog mellan Luleå Basket, arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningen samt kultur- och fritidsförvaltningens biblioteksverksamhet. Satsningen bygger på samverkan mellan skola, bibliotek och föreningsliv för att stärka barns läsintresse och läsförmåga.

Beslutsunderlag

- Projektansökan Läs som ett lag – med Luleå basket, KLF Hid: 2026.9494

Eira Andersson
Strateg

Beslutet skickas till

Kultur- och fritidsförvaltningen
Arbetsmarknad- och utbildningsförvaltningen
Kommunstyrelseförvaltningen, samhällsomställningskontoret
Kommunstyrelseförvaltningen, ekonomikontoret

Projektansökan Läs som ett lag – med Luleå Basket

Luleå 2026-09-27

Läs som ett lag – med Luleå Basket.

Ett läsfrämjande projekt för mellanstadiet i samarbete med skola, bibliotek, idrott och näringsliv.

Bakgrund

Sveriges regering och Skolverket har konstaterat att läsförmågan hos barn och ungdomar försämras. Att elever kan läsa och förstå vad de läser är grunden för deras lärande i alla skolämnen och på sikt för möjligheterna att klara av en utbildning och etablera sig på arbetsmarknaden. I årskurs fyra ökar kraven på läsning och läsförståelse, samtidigt som det är en ålder där föräldrar slutar läsa för sina barn på kvällarna. Utifrån dessa utmaningar vill Luleå Basket tillsammans med skolor och klasser verka för att fler får upp intresset för läsning genom gamification, förebilder och besök som uppmuntrar till lärande vill vi visa att läsning och språk inte bara är skolämnen utan nycklar för framtiden.

Syfte och mål

Läsförmåga är en avgörande faktor för elevers fortsatta lärande, självkänsla och framtida möjligheter. Samtidigt vet vi att motivation och förebilder spelar stor roll – särskilt i mellanstadiet.

Läs som ett lag med Luleå Basket är ett läsfrämjande projekt som kombinerar:

- skolans pedagogiska uppdrag
- elitidrottares roll som förebilder
- ett enkelt digitalt stöd som skapar motivation och struktur

Mål

Att öka elevers inställning till lärande och läsande genom att både tillföra förebilder, lästips, tävlingsmoment och digitalisering.

Genomföra två omgångar, höst och vår med sex klasser per omgång i tre års tid.

Syfte

Att inspirera och motivera till läsande i en ålder som är avgörande för elevers utveckling genom att kombinera skolans pedagogiska uppdrag med elitidrottarens roll som förebild tillsammans med ett digitalt stöd som skapar motivation och struktur.

Målgrupp

Fjärdeklassare i Luleå kommun och kranskommuner. Medverkande klasser utifrån rektorers och lärares urval. Fjärdeklassare där vi jobbar med 12 klasser årligen, 6 klasser på hösten och 6 klasser på våren under tre års tid.

Vision Luleå 2050

Inom projektet finns det flera områden som spelar väl mot Luleås vision mot 2050, bland annat inom området Utrymme med närhet, en plats för alla och att mötas. En plats för alla genom att skapa ett samhällsklimat där unga trivs och att bygga kunskap som finns med över hela livet. Inom Att mötas, genom att uppmuntra och tillgängliggöra möten mellan skolelever och elitidrottare där möte handlar om att inspirera till kunskap och utveckling och inte bara hur man studsar en boll. Även Lika olika, med Luleå Baskets uttalade ståndpunkt att alla får vara med, på sina villkor och oavsett vart man kommer ifrån eller vem man är.

Även området, Se möjligheterna med underrubriken Kedjor av kunskap och teknik, passar väl in i projektet som tydligt vänder sig till grundskolan och genom projektet väver vi in förebilder, tävlan, språk och teknik och tillämpar ny kunskap.

Inriktningarna som lyfts fram i visionen klingar Öppenhet och mångfald samt Bygg för framtiden helt rätt i projektet. Vi vet att det är tjejer som flyttar först, som saknar i större utsträckning utmaningar, tillhörighet och som också har större krav på vad en kommun ska kunna leverera. Luleå Baskets roll i Luleå, kommunen och länet går inte att sätta en summa på. Att vecka efter vecka kunna visa upp att man som tjej kan satsa på det man älskar, ha förutsättningar att utvecklas, att kunna nå sina drömmars mål. Att se att du som tjej som spelat basket som barn i din hemklubb numera kan tävla på högsta Sverigenivå och kanske till och med representera Sverige är ovärderligt.

Att Luleå Basket dessutom visar upp Luleå för 12 andra lag, varje år, som bor på hotell, äter middagar, njuter av staden och dess omgivningar, det är värdskap.

Avgränsning/omfattning och metod

Vi vänder oss endast till fjärdeklassare och genomför projektomgångar 2 ggr per år. Projektet startade under mars månad genom att genomföra en provomgång med fyra klasser i Luleå Kommun. Detta har gett oss stor kunskap och utvärderingen var solklar, Läsningen ökade bland de klasser som deltog, Siffrorna visar att barnen samlade ihop mer än 500 lästa timmar och i vissa klasser låg läsaktiviteten på upp emot 80 procent av utmaningens alla dagar.

Men det vi gläds allra mest åt syns inte i statistiken. Vi har fått fin respons på att läslusten faktiskt har ökat i klasserna. Många elever har hittat nya favoriter att läsa,

skapat starkare rutiner hemma och vissa började till och med ha högläsning för sina syskon bara för att hålla lagets momentum uppe.

Projektet kommer genomföras minst under tre år, gärna längre då vi ser att långsiktighet och kontinuitet främjar syftet.

Tidsram och genomförande

Besök på deltagande skolor (Luleå basket, spelare samt projektledare och representanter från biblioteken vid utvalda besök) genomförs under hösten och våren. Skolbesöken markerar projektets start och syftar till att:

- introducera läsutmaningen
- skapa motivation och engagemang
- koppla läsning till lagkänsla och förebilder från Luleå Basket

Läsperiod och upplägg

- Höst och vår
- Läslängd: fyra veckor
- Eleverna läser 15 minuter per dag
- Klassen följer sin gemensamma progression digitalt

Matchkoppling

Avslut av projektet, deltagande klasser besöker arenan och hyllas för sin läsinsats. Det skapar en tydlig och motiverande koppling mellan läsning och upplevelse.

Uppföljning och utvärdering

Efter varje avslutad projektgenomförande. sammanställning av resultat

Insamling av feedback från:

- lärare
- elever
- skolledning

Fokus på:

- vad fungerade bra
- vad kan förbättras
- förutsättningar för en större satsning

Uppföljning i skolorna:

Resultatet följs upp i det systematiska kvalitetsarbetet på respektive skolenhet utifrån ämnet svenska/läsning.

Uppföljning kommer även göras kring om goda förebilder är en framgångsfaktor i metoden.

Projektet löper parallellt med slutspelet, vilket stärker kopplingen till Luleå Basket som förebilder och skapar extra engagemang.

Metoden är väl utarbetad och har genomförts i Växjö under flera år. Under våren besökte tex Kulturminister Parisa Liljestrand samt riksdagsledamot Oliver Rosengren. Läs mer om projektet i Växjö: Läs mer Lakers.

Resultat - ekonomisk beräkning

Att öka elevers inställning till lärande och läsande genom att både tillföra förebilder, lästips, tävlingsmoment och digitalisering. Att inspirera och motivera till läsande i en ålder som är avgörande för elevers utveckling genom att kombinera skolans pedagogiska uppdrag med elitidrottarens roll som förebild tillsammans med ett digitalt stöd som skapar motivation och struktur.

Kan vårt projekt vara en liten del i att få fler fjärdeklassare att motiveras att läsa mer så hoppas vi att detta kan leda till att fler skolelever klarar de utmaningar som finns inom skolan. Detta är såklart svårt att visa på, annat än i utvärdering av projektet och elevernas engagemang. Däremot har vi redan sett lärarnas omfamning av projektet samt hur mycket de ser att det betyder att förebilder och digitalisering finns nära skolan.

Budget och finansiering

arbetstid projektledare	140 000	Räknat på 8 månader 50%, ink sociala
arbetstid spelare inkl restid	160 000	Räknat på 1 månads arbetstid för fyra spelare
Konsulter, film	70000	
Material	30000	Tex material, flyers, bjuda på biljetter, fika till skolorna
Reseersättning, resa och boende	5000	Resor bil
Marknadsföring	35 000	Annonser sociala medier
	440 000	

Projektbidraget som vi ansöker om är 440 000 kr per år i tre år. Projektet har en grundfinansiering från Sparbanken Nord under juni 2026-juni 2027. De ser dock gärna fler finaniseringspartners men också en förlängning av projektet framöver.

Luleå Basket finansierar arbetstid för ordinarie personal genom projektägarskapet, administration mm.

Teknikpartnern i projektet är Softhouse som utvecklat och driftar appen/webbsidan.

Tidsplan

Projektet för 2026/27 startar i början av september med samtal med intresserade skolor och klasser, material tas fram och möten bokas. Genomförande omgång 1 genomförs under senhösten, oktober/nov. Klasserna bjuds på match i december. Omgång 2 startar i januari med förberedelser samt utförande mot klasserna i februari/mars och avslut i slutet på mars. Därefter genomförs projektutvärdering. Liknande schema kommer ske för de nästkommande åren.

Utvärdering

Utvärdering efter varje projektomgång kommer ske i nära anslutning till de genomförda omgångarna, dvs i dec och maj. Utvärdering sker med lärare de berörda skolorna, områdeschefer grundskolan i Luleå, Folkbiblioteken samt Stadsbiblioteket Luleå kommun samt vår teknikpartner Softhouse.

Efter varje avslutad projektgenomförande. sammanställning av resultat

Insamling av feedback från:

- lärare
- elever
- skolledning
- Bibliotek

Fokus på:

- vad fungerade bra
- vad kan förbättras
- förutsättningar för en större satsning

Intressenter

De intressenter som vi ser att vi har en direkt koppling till är Arbetsmarknad och utbildningsförvaltningen samt Folkbiblioteken i Luleå kommun samt Stadsbiblioteket.

Organisation

Projektorganisation: Projektansvarig Calle Norrbin, projektledare Sanna Ström, 2-3 ytterligare spelare från Luleå Basket.

Styrgrupp: Klubbdirektör Anna Jonsson och styrelseordförande Helena Eriksson och Seja Alamäki områdeschef inom grundskolan.

Utvärdering och implementering

Utvärdering efter varje genomförd omgång, dvs två gånger per år. Utvärderingen sker efter varje projektomgång både genom möten samt en uppföljande enkät till deltagande klasserna.

Deltagande förvaltningar

Arbetsmarknads-och utbildningsförvaltningen (AUF) samt Kultur och fritidsförvaltningen är partners i detta projekt med arbetstid.

Arbetsmarknad- och utbildningsförvaltningen, AUF utsedda kontaktpersoner och partners i projektet:

Seija Alamäki områdeschef AUF, seija.alamaki@skol.lulea.se, 0920-456030

Annika Häggstål, områdeschef AUF, annika.haggstal@skol.lulea.se, 0920-454327

Isabel Westerlund, områdeschef AUF, isabel.westerlund@skol.lulea.se, 0920-453511

Kultur- och fritidsförvaltningen där Folkbiblioteken i Luleå samt Stadsbiblioteket utsedda kontaktpersoner och partners i projektet:

Sofia Lundmark, enhetschef folkbibioteken i Luleå, sofia.lundmark@lulea.se, 072-2026270

Mathias Silvder, enhetschef Stadsbiblioteket. Mathias.silvder@lulea.se, 072-5750591

Kontaktperson

Kontaktperson från Luleå Baskets sida är Klubbdirektör

Kommunstyrelsens utvecklingsmedel

	2026	2027	2028	2029
Upparbetat fram till nu	13 092 462	6 163 347	4 434 485	1 265 340
Budget KS utv. medel	15 600 000	15 200 000	15 200 000	15 200 000
Kvar att fördela	2 507 538	9 036 653	10 765 515	13 934 660
Förslag att medfinansiera				
Läs som ett lag	440 000	440 000	440 000	
UF-mässan		150 000	150 000	150 000
Summa förslag att medfinansiera	*440 000*	*590 000*	*590 000*	*150 000*
Förslag att avslå				
Future Film North		200 000	200 000	50 000
Amplified Structures of the Arctic Pulse		248 000	248 000	161 000
BrAIn Music		100 000	100 000	50 000
Summa förslag att avslå		*548 000*	*548 000*	*261 000*
Vid beslut enligt förslag	2 067 538	8 446 653	10 175 515	13 784 660

Förslag till beslut gällande medfinansiering av projektet FutureFilm North

Ärendenr 2026/465-2.4.3.3

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar att inte finansiera projektet FutureFilm North.

Sammanfattning av ärendet

Under 2025 genomfördes förstudien Framtidens filmregion Norrbotten (finansierad av Region Norrbotten) med syfte att kartlägga behov, utmaningar och möjligheter i den regionala filmbranschen. Projektet adresserar många de utmaningar som pekas ut i studien.

Projektets syfte är att stärka små och mikroföretag samt frilansare inom filmbranschen med verksamhet i Luleå och Norrbotten genom riktade utvecklingsinsatser som förbättrar affärsförmåga, digital kompetens och samverkanskapacitet. Enligt sökande är en övervägande majoritet av Norrbottens filmföretag lokaliserade i Luleå.

Luleå tekniska universitet är projektägare.

Projektperioden är 2026-2029 (36 månader) och den totala budgeten uppgår till 13 564 tkr. Från Luleå kommun söks 450 tkr. Övrig finansiering förutsätts ske från Tillväxtverket (5 426 tkr), Region Norrbotten (6 782 tkr), Bodens kommun (150 tkr), Luleå tekniska universitet (150 tkr), Sparbanken Nord (150 tkr), Längmanska företagarfonden (156 tkr) samt Filmpool Nord (300 tkr).

Kommunstyrelseförvaltningens bedömning är att ansökan inte bör prioriteras inom ramen för nuvarande utvecklingsmedel. Bedömningen grundar sig på en samlad avvägning mellan inkomna ansökningar och utvecklingsmedlens syfte. Projektet har en regional inriktning, men kommunal medfinansiering söks endast från två av de berörda kommunerna. Mot denna bakgrund bedöms projektets koppling till Luleå kommun inte vara tillräckligt tydlig.

Projektansökan registrerades 2026-03-13 och projektägaren har fört dialog med kommunen under februari och därefter ett antal gånger.

Dialog

Dialog har förts med projektägaren.

Beslutsunderlag

- Ansökan om medfinansiering till Projektet FutureFilm North, KLF Hid: 2026.3403

Maria Bergman
Samhällsstrateg, näringsliv

Beslutet skickas till

Luleå tekniska universitet
Kommunstyrelseförvaltningen, ekonomikontoret

ANVISNINGAR till BUDGET SEK Regionala projekt:
Fyll i vita fält i specifikation och i budget. Gula fält under fliken Specifikation hämtas automatiskt till fliken Budget.

Observera att om nya rader läggs in behöver formler kopieras manuellt för att summeringen ska stämma.

Regler för redovisning per kostnadsslag som gäller för sökande/ samverkansparter :

1. Personalkostnader inkl. lönebikostnader skall vara bokförda liksom eventuell arbetsinsats som är sökande/ samverkansparters medfinansiering i projektet.

För fast tjänstgöringsgrad ifylls "Intyg om projektarbete" , varierande tjänstgöringsgrad samt timanställda redovisas på tidrapport enligt anvisad mall

2. Externa tjänster skall för offentliga sökanden/samverkansparter upphandlas enligt Lagen om offentlig upphandling. För övriga stödmottagare gäller affärsmässiga villkor.

3. Resor och logi

4. Investeringar, utrustning, materiel och externa lokaler skall redovisas enligt bokföringslagens avskrivningsregler

5. Schablonkostnader (OH), ej bokförd (alternativt Kontor och administration). Schablonen är 15 eller 20 % av Personalkostnader. Medfinansiering till vissa EU-program tillåter 40%.

6. Kontor och administration skall vara bokförd (alternativt Schablonkostnader).

7. Intäkter budgeteras, bokförs och avdrages i digital ansökan om utbetalning

8. Offentliga och privata bidrag i annat än pengar avser extern aktörs medfinansiering i form av arbetstid. Kostnadsslaget avser inte sökande/ samverkansparters medfinansiering utifrån arbetstid. Arbetstid redovisas genom att fylla i denna mall.

Sammanställning av bidrag i annat än pengar i Tillväxtverkets mall godkänd hos Region Västerbotten

Observera att insats med arbetstid beräknas på 409 kr per arbetstimme inklusive lönebikostnadspåslag och semesterersättning

Kostnader hos samverkansparter skall redovisas på likvärdigt sätt som hos sökanden med bokföringsutdrag samt även tidrapport för deltidsanställd personal etc.

Samverkansparter lämnar sina underlag till den sökande som i sin tur sammanställer och registrerar den digitala ansökan om utbetalning hos de finansiärer som kräver detta.

Kontaktpersoner:

https://regionvasterbotten.se/foretags-och-projektfinansiering/regionala-projektmedel/kontakta-oss

Kompletterande mallar finns på vår hemsida:
https://regionvasterbotten.se/foretags-och-projektfinansiering/regionala-projektmedel/ansok-om-projektmedel

BUDGET SEK Regionala projekt

Skriv projektnamn här under:

* FutureFilm North

SAMMANSTÄLLNING AV PROJEKTBUDGET (KOSTNAD- OCH FINANSIERINGSBUDGET)

Fyll i vita fält, gula fält hämtas från fliken Specifikation

	KOSTNAD	2026	2027	2028	2029	TOTAL
1	Personal inkl. Lönebikostnad (t.ex. Soc. avg.)	374 343	1 533 309	1 570 108	1 205 844	4 683 605
2	Externa tjänster	332 636	1 362 478	1 395 177	1 071 497	4 161 788
3	Resor och logi	47 956	196 427	201 141	154 476	600 000
4	Investeringar, utrustning, materiel och externa lokaler	42 398	9 821	10 057	7 724	70 000
5	Schablonkostnader (alternativt Kontor och admin.)	323 592	1 325 433	1 357 243	1 042 364	4 048 632
6	Kontor och administration (alternativt Schablonkostnader)	0	0	0	0	0
7	Intäkter	0	0	0	0	0
	SUMMA KOSTNADER SÖKANDE/ SAMVERKSANSPARTER	1 120 925	4 427 468	4 533 727	3 481 906	13 564 025
	Offentliga och privata bidrag i annat än pengar*					
1	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0
	SUMMA KOSTNAD FRÅN ANDRA OFFENTLIGA / PRIVATA AKTÖRER	0	0	0	0	0
	SUMMA TOTALA KOSTNADER	**1 120 925**	**4 427 468**	**4 533 727**	**3 481 906**	**13 564 025**

	FINANSIERING	2026	2027	2028	2029	TOTAL	
	Offentlig kontantfinansiering: precisera finansiär, nationellt anslag/ EU-program eller övriga medel						
1	Tillväxtverket ERUF	479 362	1 704 334	1 754 064	1 487 853	5 425 613	40%
2	Luleå kommun		225 000	225 000		450 000	3%
3	Boden kommun	37 500	37 500	37 500	37 500	150 000	1%
4	Luleå tekniska universitet	12 400	49 000	50 000	38 600	150 000	1%
5						0	
6							
7						0	0%
	SUMMA OFFENTLIG KONTANTFINANSIERING	529 262	2 015 834	2 066 564	1 563 953	6 175 613	
	Offentliga och privata bidrag i annat än pengar*						
1	0	0	0	0	0	0	
2	0	0	0	0	0	0	
3	0	0	0	0	0	0	
	SUMMA FINANSIERING FRÅN ANDRA OFFENTLIGA/ PRIVATA AKTÖRER	0	0	0	0	0	0%
	Privat kontantfinansiering						
1	Sparbanken Nord		50 000	50 000	50 000	150 000	1%
2	Längmanska företagarfonden	6 400	50 000	50 000	50 000	156 400	1%
3	Filmpool nord AB	24 800	97 900	100 300	77 000	300 000	2%
	SUMMA PRIVAT KONTANTFINANSIERING	31 200	197 900	200 300	177 000	606 400	4%
	Offentlig kontantfinansiering						
	Sökt stöd Region Västerbotten, Regionala tillväxtmedel 1.1	560 462	2 213 734	2 266 863	1 740 953	6 782 012	50%
	TOTAL FINANSIERING	**1 120 925**	**4 427 468**	**4 533 727**	**3 481 906**	**13 564 025**	104%

Kontrollfunktion skall vara (0) 0 0 0 0 0

* Beräknas på 409 kr per arbetstimme inklusive lönebikostnadspåslag och semesterersättning

FutureFilm North

Beräkningsunderlag för år: 2026

(Ange vilket år som avses)

(Vid behov av fler rader infoga dessa i mallen. OBS! Se över summeringen) Gula fält förs automatiskt över till fliken Budget

Kostnader hos sökanden/ samverkansparter

Personal (Vilka olika slags tjänster/funktioner)	Månadslön	Soc. avg. +sem (%sats)	Sysselsättn. grad (%)	Antal månader	Summa
Projektledning 40%					57 482
Senior forskare 30%					43 112
Projektledare 100%					150 000
Projektmedarbetare 40%					63 240
Projektmedarbetare 20%					26 410
Projektmedarbetare 10%, ekonomi 5%, teknisk support 5%					34 099
Summa Personal					***374 343***

Externa tjänster (Vilka olika slags konsulttjänster samt tillhörande timkostnad och antal timmar)	Fakturerad timkostnad	Beräknat antal timmar	Summa
Event, workshops, representation etc			88 733
Extern utvärdering			28 102
Affärsutvecklare, strategisk projektstöd, kommunikation			159 853
Föreläsare, sakkunniga, event			7 993
Hyra av lokal för event och möten			3 996
Resor och logi för projektdeltagare			11 989
Filmarbetarregister			31 971
Summa Externa tjänster			***332 636***

Resor och logi (Destinationer, antal och uppskattat pris)	Antal	Kostnad	Summa
Resor, logi, konferenser anställda			47 956
			0
Medfinansiering till vissa EU-program 15%			0
Summa Resor och logi			***47 956***

Investeringar, utrustning, materiel och externa lokaler	Kostnad	Summa
Förbrukningsmaterial, flyers, roll-ups etc.		2 398
Utrustning till projektledning		40 000
Summa Investeringar, utrustning, materiel och externa lokaler		***42 398***

Schablonkostnader (ej bokförda hos sökanden/samverkansparter men enl verifierad modell)	Schablon	Summa
Schablon Indirekt kostnad, ange 15 % (utan EU) eller Universitet /högskola 20 % (utan EU). Medfinansiering till vissa EU-program 15%, 25% eller 40%.	0%	323 592
Summa Schablonkostnader		***323 592***

Kontor och administration skall vara bokförd (alternativt Schablonkostnader).	Kostnad	Summa
		0
		0
Summa Kontor och administration		***0***

Projektintäkter Exempelvis deltagaravgifter, biljetter, vidarefakturerade kostnader eller uthyrning	Intäkt	Summa intäkt
		0
		0
Summa projektintäkter		***0***

Summa kostnader hos sökanden/ samverkansparter ***797 333***

Ej kostnader hos sökanden eller samverkanspart 323 592

Offentliga och privata bidrag i annat än pengar*		Lokal/ Utrustning	Arbetstid		
Aktör, (vid personalkostnad - ange tjänster/funktioner)		Ange belopp	409 kr/tim	Antal	Total kostnad
			409		0
			409		0
		5000			0

Beräkningsunderlag för år: 2027

(Ange vilket år som avses)

(Vid behov av fler rader infoga dessa i mallen. OBS! Se över summeringen) Gula fält förs automatiskt över till fliken Budget

Kostnader hos sökanden/ samverkansparter

Personal (Vilka olika slags tjänster/funktioner)	Månadslön	Soc. avg. +sem (%sats)	Sysselsättn. grad (%)	Antal månader	Total kostnad
Projektledning 40%					235 448
Senior forskare 30%					176 586
Projektledare 100%					614 400
Projektmedarbetare 40%					259 031
Projektmedarbetare 20%					108 174
Projektmedarbetare 10%, ekonomi 5%, teknisk support 5%					139 672
Summa Personal					***1 533 309***

Externa tjänster (Vilka olika slags konsulttjänster samt tillhörande timkostnad och antal timmar)	Fakturerad timkostnad	Beräknat antal timmar	Total kostnad
Event, workshops, representation etc			363 451
Extern utvärdering			115 106
Affärsutvecklare, strategisk projektstöd, kommunikation			654 756
Föreläsare, sakkunniga, event			32 738
Hyra av lokal för event och möten			16 369
Resor och logi för projektdeltagare			49 107
Filmarbetarregister			130 951
Summa Externa tjänster			***1362477,662***

Resor och logi (Destinationer, antal och uppskattat pris)	Antal	Kostnad	Total kostnad
Resor, logi, konferenser anställda			196 427
			0
Medfinansiering till vissa EU-program 15%			0
Summa resor och logi		***0***	***196 427***

Investeringar, utrustning, materiel och externa lokaler	Kostnad	Total kostnad
Förbrukningsmaterial, flyers, roll-ups etc.		9 821
Utrustning till projektledning		0
Summa Investeringar, utrustning, materiel och externa lokaler	***0***	***9 821***

Schablonkostnader (ej bokförda hos sökanden/samverkansparter men enl verifierad modell)	Schablon	Total kostnad
Schablon Indirekt kostnad, ange 15 % (utan EU) eller Universitet /högskola 20 % (utan EU). Medfinansiering till vissa EU-program 15%, 25% eller 40%.	0%	1 325 433
Summa Schablonkostnader		***1 325 433***

Kontor och administration skall vara bokförd (alternativt Schablonkostnader).	Kostnad	Summa
		0
		0
Summa Kontor och administration		***0***

Projektintäkter Exempelvis deltagaravgifter, biljetter, vidarefakturerade kostnader eller uthyrning	Intäkt	Summa intäkt
		0
		0
Summa projektintäkter		***0***

Summa kostnader hos sökanden/ samverkansparter ***3 102 035***

Ej kostnader hos sökanden eller samverkanspart 1 325 433

Offentliga och privata bidrag i annat än pengar*		Lokal/ Utrustning	Arbetstid		
Aktör, (vid personalkostnad - ange tjänster/funktioner)		Ange belopp	409 kr/tim	Antal	Total kostnad
0			409		0
0			409		0
0		5000			0

Beräkningsunderlag för år: 2028

(Ange vilket år som avses)

(Vid behov av fler rader infoga dessa i mallen. OBS! Se över summeringen) Gula fält förs automatiskt över till fliken Budget

Kostnader hos sökanden/ samverkansparter

Personal (Vilka olika slags tjänster/funktioner)	Månadslön	Soc. avg. +sem (%sats)	Sysselsättn. grad (%)	Antal månader	Total kostnad
Projektledning 40%					241 098
Senior forskare 30%					180 824
Projektledare 100%					629 145
Projektmedarbetare 40%					265 248
Projektmedarbetare 20%					110 770
Projektmedarbetare 10%, ekonomi 5%, teknisk support 5%					143 024
Summa Personal					***1 570 108***

Externa tjänster (Vilka olika slags konsulttjänster samt tillhörande timkostnad och antal timmar)	Fakturerad timkostnad	Beräknat antal timmar	Total kostnad
Event, workshops, representation etc			372 174
Extern utvärdering			117 869
Affärsutvecklare, strategisk projektstöd, kommunikation			670 470
Föreläsare, sakkunniga, event			33 524
Hyra av lokal för event och möten			16 762
Resor och logi för projektdeltagare			50 285
Filmarbetarregister			134 094
Summa Externa tjänster			***1395177,126***

Resor och logi (Destinationer, antal och uppskattat pris)	Antal	Kostnad	Total kostnad
Resor, logi, konferenser anställda			201 141
			0
Medfinansiering till vissa EU-program 15%			0
Summa Resor och logi		***0***	***201 141***

Investeringar, utrustning, materiel och externa lokaler	Kostnad	Total kostnad
Förbrukningsmaterial, flyers, roll-ups etc.		10 057
Utrustning till projektledning		0
Summa Investeringar, utrustning, materiel och externa lokaler	***0***	***10 057***

Schablonkostnader (ej bokförda hos sökanden/samverkansparter men enl verifierad modell)	Schablon	Total kostnad
Schablon Indirekt kostnad, ange 15 % (utan EU) eller Universitet /högskola 20 % (utan EU). Medfinansiering till vissa EU-program 15%, 25% eller 40%.	0%	1 357 243
Summa Schablonkostnader		***1 357 243***

Kontor och administration skall vara bokförd (alternativt Schablonkostnader).	Kostnad	Summa
		0
		0
Summa Kontor och administration		***0***

Projektintäkter	Intäkt	Summa intäkt
		0
		0
Summa projektintäkter		***0***

Summa kostnader hos sökanden/ samverkansparter ***3 176 484***

Ej kostnader hos sökanden eller samverkanspart 1 357 243

Offentliga och privata bidrag i annat än pengar*		Lokal/ Utrustning	Arbetstid		
Aktör, (vid personalkostnad - ange tjänster/funktioner)		Ange belopp	409 kr/tim	Antal	Total kostnad
0			409		0
0			409		0
0		5000			0

Beräkningsunderlag för år: 2029

(Ange vilket år som avses)

(Vid behov av fler rader infoga dessa i mallen. OBS! Se över summeringen) Gula fält förs automatiskt över till fliken Budget

Kostnader hos sökanden/ samverkansparter

Personal (Vilka olika slags tjänster/funktioner)	Månadslön	Soc. avg. +sem (%sats)	Sysselsättn. grad (%)	Antal månader	Total kostnad
Projektledning 40%					185 164
Senior forskare 30%					138 873
Projektledare 100%					483 184
Projektmedarbetare 40%					203 710
Projektmedarbetare 20%					85 071
Projektmedarbetare 10%, ekonomi 5%, teknisk support 5%					109 842
Summa personal					***1 205 844***

Externa tjänster (Vilka olika slags konsulttjänster samt tillhörande timkostnad och antal timmar)	Fakturerad timkostnad	Beräknat antal timmar	Total kostnad
Event, workshops, representation etc			285 830
Extern utvärdering			90 523
Affärsutvecklare, strategisk projektstöd, kommunikation			514 922
Föreläsare, sakkunniga, event			25 746
Hyra av lokal för event och möten			12 873
Resor och logi för projektdeltagare			38 619
Filmarbetarregister			102 984
Summa Externa tjänster			***1071497,065***

Resor och logi (Destinationer, antal och uppskattat pris)	Antal	Kostnad	Total kostnad
Resor, logi, konferenser anställda			154 476
			0
Medfinansiering till vissa EU-program 15%			0
Summa Resor och logi		***0***	***154 476***

Investeringar, utrustning, materiel och externa lokaler	Kostnad	Total kostnad
Förbrukningsmaterial, flyers, roll-ups etc.		7 724
Utrustning till projektledning		0
Summa Investeringar, utrustning, materiel och externa lokaler	***0***	***7 724***

Schablonkostnader (ej bokförda hos sökanden/samverkansparter men enl verifierad modell)	Schablon	Total kostnad
Schablon Indirekt kostnad, ange 15 % (utan EU) eller Universitet /högskola 20 % (utan EU). Medfinansiering till vissa EU-program 15%, 25% eller 40%.	0%	1 042 364
Summa Schablonkostnader		***1 042 364***

Kontor och administration skall vara bokförd (alternativt Schablonkostnader).	Kostnad	Summa
		0
		0
Summa Kontor och administration		***0***

Projektintäkter	Intäkt	Summa intäkt
		0
		0
Summa projektintäkter		***0***

Summa kostnader hos sökanden/ samverkansparter ***2 439 542***

Ej kostnader hos sökanden eller samverkanspart 1 042 364

Offentliga och privata bidrag i annat än pengar*		Lokal/ Utrustning	Arbetstid		
Aktör, (vid personalkostnad - ange tjänster/funktioner)		Ange belopp	409 kr/tim	Antal	Total kostnad
0			409		0
0			409		0
0		5000			0

Summa bidrag i annat än pengar	*0*	*Summa bidrag i annat än pengar*	*0*	*Summa bidrag i annat än pengar*	*0*	*Summa bidrag i annat än pengar*	*0*
SUMMA AKTUELLT ÅR TOTALA KOSTNADER KONTROLL	1 120 925	SUMMA AKTUELLT ÅR TOTALA KOSTNADER KONTROLL	4 427 468	SUMMA AKTUELLT ÅR TOTALA KOSTNADER KONTROLL	4 533 727	SUMMA AKTUELLT ÅR TOTALA KOSTNADER KONTROLL	3 481 906

* Beräknas på 409 kr per arbetstimme inklusive lönebikostnadspåslag och semesterersättning

* Beräknas på 409 kr per arbetstimme inklusive lönebikostnadspåslag och semesterersättning

* Beräknas på 409 kr per arbetstimme inklusive lönebikostnadspåslag och semesterersättning

* Beräknas på 409 kr per arbetstimme inklusive lönebikostnadspåslag och semesterersättning

Ansökan om stöd

1.1 Allmänna uppgifter

Projektnamn: FutureFilm North
Ansökansid: 822502
Ärendeid: 20378872

Typ av finansiering: Stärk småföretagen för en hållbar framtid
Sista ansökningsdag: 2026-02-17
Ansvarig organisation: Tillväxtverket

1.2 Stödsökande

Namn: LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET
Org.Nr: 202100-2841
Antal anställda: 1999

971 87 LULEÅ
Sverige

Arbetsställe

Namn: LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET
Arb.ställenr.: 19065036
Postadress:
971 87 LULEÅ
Besöksadress:
UNIVERSITETSOMRÅDET PORSÖN
977 54 LULEÅ
Region: Luleå

Har ni tagit upp moms som en kostnad när ni beräknat er budget?
Nej

Ange vem som är organisationens firmatecknare
Birgitta Bergvall-Kåreborn

Omfattas organisationen av Lagen om offentlig upphandling eller annan upphandlingslagstiftning?
Ja

Organisationens hemsida
www.ltu.se

1.3 Projektpartner

Namn: Filmpool Nord AB
Org.Nr: 556529-8790
Antal anställda: 19

Postadress:
VÄSTRA VARVSGATAN 3
972 36 LULEÅ
Sverige

Arbetsställe

Namn:
Arbetsställenr: 33555053

Postadress:
VÄSTRA VARVSGATAN 3
972 36 LULEÅ
Besöksadress:
VÄSTRA VARVSGATAN 3
972 36 LULEÅ
Region: Luleå

Har ni tagit upp moms som en kostnad när ni beräknat er budget?
Nej

Ange vem som är organisationens firmatecknare
VD, styrelseordförande och en styrelseledamot har var för sig firmateckningsrätt.

Omfattas organisationen av Lagen om offentlig upphandling eller annan upphandlingslagstiftning?
Ja

1.4 Betalningssätt

Typ av konto: Bankgiro
Kontonummer: 5050-0495
Detaljerad info:

1.5 Projektinformation

Specifikt mål
1.3 Förbättra de små och medelstora företagens hållbara tillväxt och konkurrenskraft och skapandet av arbetstillfällen i dessa företag, inbegripet genom produktiva investeringar

Projektnamn
FutureFilm North

Projektstart
2026-10-01

Projektslut
2029-09-30

I vilken eller vilka kommuner kommer insatserna genomföras? Valda län
Norrbotten

I vilken eller vilka kommuner kommer insatserna genomföras? Valda kommuner
Arvidsjaur, Överkalix, Arjeplog, Gällivare, Kalix, Kiruna, Luleå, Övertorneå, Pajala, Piteå, Jokkmokk, Haparanda, Boden, Älvsbyn

Söker ni finansiering för ett ramprojekt?
Nej

Har projektet genomfört en hållbarhetsanalys?
Ja

Söker ni finansiering för att investera i infrastruktur?

Nej

Sammanfatta projektet kortfattat

FutureFilm North är ett treårigt utvecklingsprojekt som syftar till att stärka små och mikroföretag inom Norrbottens filmbransch genom företagsutveckling, kompetenshöjande insatser, marknadsnärvaro och branschöverskridande samverkan. Projektet bygger vidare på förstudien Framtidens Filmregion Norrbotten och adresserar identifierade behov kopplade till ojämn produktionsvolym, begränsad synlighet, kompetensutmaningar och svårigheter att nå nya marknader.

Genom riktade insatser till företag, öppna mötesplatser för branschen samt innovationsformatet CaseLAB skapas förutsättningar för breddade affärsmodeller, stärkt konkurrenskraft och ökad regional attraktionskraft. Parallellt genomförs ett forskningsbaserat arbetspaket som fördjupar kunskapen om arbetsvillkor och kompetensförsörjning i filmbranschen. Projektet bidrar därmed till hållbar tillväxt, inkludering och långsiktig utveckling av filmbranschen i norra Sverige.

Beskriv kortfattat ert projektmål

Genom projektets insatser ska deltagande företag ha tagit konkreta steg mot mer diversifierade intäktsströmmar, ökad samverkan med andra branscher samt förbättrad konkurrenskraft på regionala, nationella och i vissa fall internationella marknader.

Måluppfyllelse mäts genom antal företag som deltagit i företagsutveckling, kompetensinsatser och CaseLAB, samt genom dokumenterade förändringar i företagens arbetssätt, erbjudanden och samverkansmönster. Projektmålet är tidsbundet till projektets slutdatum och bedöms som realistiskt då det bygger på identifierade behov i förstudien och genomförs genom anpassade, praktiska insatser riktade till målgruppen.

Vilken utmaning i utlysningen ska projektet bidra till att lösa?

Projektet ska bidra till att lösa den utmaning som utlysningen adresserar kring små företags och företagares behov av att stärka sin konkurrenskraft, diversifiera sina affärsmodeller och delta i den digitala omställningen. I Norrbotten består filmbranschen till stor del av mikroföretag och frilansbaserade verksamheter som präglas av ojämn produktionsvolym, begränsad tillgång till ny teknik, bristande nätverk och svårigheter att långsiktigt investera i kompetensutveckling. Samtidigt sker en snabb teknikutveckling inom AI, virtuell produktion och immersiva medier, vilket förändrar branschens arbetssätt, affärslogik och marknader. Utan riktade stödinsatser riskerar dessa företag att hamna utanför den digitala omställningen och få svårt att bredda sin kundbas och skapa hållbar tillväxt. Projektet möter därmed utlysningens utmaning genom att stärka små företags förmåga att utveckla nya kompetenser, nya affärsmöjligheter och ökad motståndskraft i en föränderlig ekonomi.

Beskriv nuläget som projektet ska bidra till att förändra.

Norrbottens filmbransch består till stor del av små och mycket små företag, ofta i form av mikroföretag, enskilda firmor och frilansbaserade verksamheter. Förstudien Framtidens Filmregion Norrbotten visar att branschen präglas av ojämn produktionsvolym, begränsad tillgång till uppdrag och en hög grad av ekonomisk osäkerhet. Många företag har svårt att uppnå helårsverksamhet och tvingas kombinera filmarbete med andra inkomster, vilket i sin tur försvårar långsiktig planering, investeringar och kompetensutveckling.

Samtidigt pågår en snabb teknikutveckling inom områden som generativ AI, virtuell produktion som exempelvis LED-väggar och immersiva medier som exempelvis VR-head set. Förstudien visar att många aktörer redan använder generativ AI i sitt arbete, särskilt i förproduktion, idéutveckling och pitcharbete. Användningen sker dock ofta på egen hand, utan stödstrukturer, handledning eller tillgång till gemensam teknisk infrastruktur. Detta skapar ett glapp mellan

teknikens potential och företagens faktiska möjlighet att använda den strategiskt, hållbart och affärsmässigt.

Målgruppen uttrycker ett tydligt behov av kompetensutveckling inom ny teknik, men även av sammanhang där lärande kan ske gemensamt och praktiskt. Tidsbrist, ekonomisk otrygghet och avsaknad av relevanta nätverk gör att många saknar förutsättningar att själva hålla sig uppdaterade i den snabba digitala omställningen. Detta riskerar att förstärka befintliga strukturella utmaningar och skapa ett teknik- och kompetensgap mellan små företag och större aktörer.

Förstudien visar också att branschen i dag är starkt beroende av ett begränsat antal filmproduktioner. Detta begränsar i sin tur möjligheten till året runt- sysselsättning för den regionala filmbranschen vilket gör dem sårbara. Samtidigt finns ett stort intresse för att bredda verksamheterna genom nya affärsmodeller, nya kundgrupper och samverkan med andra sektorer, såsom spelbranschen, utbildning och besöksnäring. Dessa möjligheter realiseras dock i begränsad utsträckning i dag, bland annat på grund av brist på strukturer, mötesplatser och stöd för tvärsektoriellt samarbete.

Ett ytterligare hinder som identifierats i förstudien är begränsad synlighet för filmarbetare och små filmföretag i Norrbotten, både inom regionen och gentemot nationella och internationella uppdragsgivare. Många yrkesverksamma saknar strukturerade sätt att synliggöra sina kompetenser, erfarenheter och roller, vilket försvårar möjligheten att nå nya marknader och samarbeten. Avsaknaden av gemensamma digitala strukturer och samlad presentation av regionens kompetens bidrar till att uppdrag och samarbeten ofta förmedlas via redan etablerade nätverk. Detta begränsar både tillväxtmöjligheter och inkludering av nya aktörer i branschen.

I ett större regionalt sammanhang sker parallellt omfattande satsningar inom grön industri, energiomställning och försörjningsberedskap. För att denna omställning ska bli långsiktigt hållbar krävs även social och ekonomisk hållbarhet, där små företag och kreativa näringar ges förutsättningar att bidra till innovation, attraktivitet och regional motståndskraft. Utlysningens fokus på hållbar utveckling, digitalisering och näringslivets diversifiering är därför högst relevant för målgruppen.

Det aktuella nuläget visar tydligt att Norrbottens filmföretag har både vilja och potential att bidra till den pågående samhällsomvandlingen, men saknar tillgång till rätt kompetens, nätverk och stödstrukturer. Projektet behövs för att omvandla denna potential till konkreta, hållbara förändringar som stärker företagens konkurrenskraft, breddar deras affärsmöjligheter och bidrar till en mer resilient regional ekonomi i linje med utlysningens inriktning.

Vilka av de globala målen i Agenda 2030 förväntas projektet bidra till i regionen på lång sikt?

5. Jämställdhet, 10. Minskad ojämlikhet, 9. Hållbar industri, innovation och infrastruktur, 11. Hållbara städer och samhällen, 12. Hållbar konsumtion och produktion

Motivera valet av Agenda 2030 mål.

Projektets arbete utgår från de globala målen jämställdhet (mål 5) och minskad ojämlikhet (mål 10), vilka är grundläggande för projektets utformning och genomförande. Förstudien visar att filmbranschen i Norrbotten präglas av strukturella obalanser, särskilt inom tekniska och vissa ledande funktioner, samt av ojämlika förutsättningar mellan företagare och frilansverksamma. Projektet adresserar dessa utmaningar genom inkluderande, flexibla och behovsstyrda insatser, med särskilt fokus på tillgänglighet, representation och långsiktiga arbetsvillkor.

Projektet bidrar även till mål 9 Hållbar industri, innovationer och infrastruktur, genom att stärka små och mikroföretags förmåga att utveckla innovativa arbetssätt, använda ny teknik på ett hållbart sätt och delta i den digitala omställningen. Genom företagsutveckling, kompetensinsatser och innovationsformat som CaseLAB skapas förutsättningar för nya tjänster, affärsmodeller och samarbeten inom den kreativa industrin.

Mål 11 Hållbara städer och samhällen adresseras genom att projektet bidrar till att stärka den regionala filmbranschens attraktivitet, kompetensförsörjning och långsiktiga etablering i

Norrbotten. Genom att skapa bättre förutsättningar för yrkesverksamma att bo, arbeta och försörja sig i regionen bidrar projektet till ett mer livskraftigt och hållbart lokalsamhälle.

Projektet bidrar också till mål 12 Hållbar konsumtion och produktion, genom att främja resurseffektiva arbetsprocesser, digitala arbetssätt och mer hållbara produktionsmetoder inom filmbranschen. Kompetensutveckling och kunskapsspridning kring hållbar produktion bidrar till minskad resursanvändning och mer medvetna val i branschens värdekedja.

Välj en primär målgrupp för projektets aktiviteter under projektperioden

Små och medelstora företag

Välj eventuellt en eller flera sekundära målgrupper för projektets aktiviteter under projektperioden.

Individer i regionen

Beskriv projektets målgrupp och deras behov av projektet

Projektets primära målgrupp är små och mikroföretag inom Norrbottens filmbransch, inklusive enskilda firmor och aktiebolag verksamma inom exempelvis produktion, manus, regi, foto, postproduktion, kreativa och tekniska funktioner. Målgruppen består av företag i olika faser av sin utveckling, från nyetablerade aktörer till mer erfarna bolag med lång yrkesbakgrund.

En viktig sekundär målgrupp är individer som arbetar som frilansare inom filmbranschen. Inom kultur- och filmsektorn är det vanligt att yrkesverksamma inte driver eget företag utan i stället arbetar projektbaserat och fakturerar sin tid via faktureringstjänster eller andra uppdragsformer. Dessa individer utgör en central del av branschens kompetensbas även om de formellt inte alltid ingår i ett företag.

Förstudien visar att både företag och frilansverksamma i målgruppen har tydliga behov av stöd inom affärsutveckling, kompetensutveckling och nätverkande. Många upplever ojämn beläggning, begränsade möjligheter till långsiktig planering och svårigheter att själva investera tid och resurser i att utveckla nya arbetssätt, bredda sina uppdrag eller ta tillvara möjligheterna i den snabba teknikutvecklingen. Det finns även ett uttalat behov av sammanhang där yrkesverksamma kan mötas, lära tillsammans och utveckla samarbeten både inom filmbranschen och med närliggande branscher.

När det gäller jämställdhet och mångfald visar förstudien att filmbranschen i regionen uppvisar snedfördelningar, särskilt inom tekniska och vissa ledande funktioner där män är överrepresenterade. Samtidigt är de kreativa rollerna mer jämnt fördelade, och branschen präglas av en relativt stor spridning i ålder, erfarenhet och bakgrund. Det finns även utmaningar kopplat till inkludering av nya filmarbetare utan etablerade nätverk i branschen, oavsett deras bakgrund.

Projektet adresserar dessa behov och obalanser genom att utforma aktiviteter som är tillgängliga, flexibla och behovsstyrda, samt genom medvetet arbete med hur deltagare bjuds in, hur mötesplatser utformas och vilka förebilder och kompetenser som synliggörs. På så sätt skapas bättre förutsättningar för ett inkluderande och jämlikt deltagande, oavsett om man verkar som företagare eller frilansare inom filmbranschen.

Vad har ni för tidigare erfarenhet av målgruppen?

Projektets parter, Luleå tekniska universitet och Filmpool Nord, har under våren 2025 genomfört förstudien Framtidens Filmregion Norrbotten, som denna ansökan baseras på. Filmpool Nord har lång och kontinuerlig erfarenhet av målgruppen, som består av filmarbetare och mindre filmbolag i Norrbotten samt filmbolag utanför regionen. De samarbetar löpande med målgruppen genom samproduktioner av långfilm, TV-serier, kort- och dokumentärfilm. Vi organiserar regelbundet möten, dialoger och nätverksträffar

samt driver ett regionalt filmarbetarregister.

Förstudien genomfördes i nära dialog med målgruppen och omfattade enkätundersökning, flera dialogmöten samt en gemensam framtidsdag. Totalt deltog omkring 100 personer från film-, spel- och andra delar av kultursektorn i någon del av kartläggningen. Deltagarna representerade en bred variation av roller, erfarenhetsnivåer och företagsformer, vilket gav en god och representativ bild av målgruppens faktiska behov, förutsättningar och utmaningar.

Genom förstudien har projektparterna fått fördjupad kunskap om målgruppens vardag, bland annat kring ojämn arbetsbelastning, begränsade resurser för kompetensutveckling, behov av nätverk och mötesplatser samt hur ny teknik redan används ofta på egen hand och utan stödstrukturer. Förstudien har också synliggjort skillnader i förutsättningar kopplat till kön, roll och erfarenhet, särskilt när det gäller tillgång till teknisk kompetens och positioner i värdekedjan.

Arbetet med förstudien har gett praktisk erfarenhet av hur målgruppen bäst nås, engageras och involveras i utvecklingsarbete. Den har även lagt grunden för projektets upplägg, där insatserna är behovsstyrda, flexibla och anpassade till små företags verklighet.

Hur ska ni arbeta för att inkludera målgruppen i genomförandet av projektet?

Projektet utformas och genomförs för att på ett strukturerat sätt nå och involvera rätt målgrupp - små och mikroföretag samt frilansverksamma inom Norrbottens filmbransch - under hela projekttiden. Arbetet bygger på förstudiens kartläggning av målgruppens sammansättning, arbetsvillkor och förutsättningar, samt på projektparternas etablerade kontaktvägar till branschen.

För att säkerställa att projektets aktiviteter når målgruppen används flera kompletterande arbetssätt. Projektet kommuniceras löpande via Filmpool Nords befintliga nätverk via riktade utskick, branschspecifika mötesplatser och dialoger med verksamma inom branschen. Genom dessa kanaler nås både företag och frilansverksamma, inklusive personer som inte driver eget bolag men som arbetar projektbaserat inom filmproduktion.

Projektets aktiviteter planeras med hänsyn till målgruppens arbetsformer och genomförs i flexibla format, såsom kortare insatser, återkommande mötesplatser och både fysiska och digitala tillfällen. Detta skapar praktiska förutsättningar för deltagande även för personer med ojämn arbetsbelastning eller tidsbegränsade uppdrag. Urval till mer riktade insatser, såsom företagsutveckling, mentorskap och marknadsnärvaro, sker utifrån tydliga kriterier kopplade till målgrupp, behov och projektets syfte.

För att säkerställa att det är rätt målgrupp som nås och bearbetas följs deltagandet upp löpande. Projektet dokumenterar vilka typer av aktörer som deltar i olika aktiviteter, exempelvis företag, frilansverksamma, roller inom branschen samt könsfördelning. Denna uppföljning används för att justera arbetssätt, kommunikation och urval vid behov, så att projektet kontinuerligt når avsedd målgrupp och bidrar till ökad inkludering.

Genom kombinationen av etablerade branschkanaler, behovsanpassade aktivitetsformat och systematisk uppföljning säkerställer projektet att målgruppen inte bara nås, utan också ges faktiska möjligheter att delta, påverka och ta del av projektets insatser under hela genomförandet.

Vilken huvudsaklig bransch förväntar ni er att projektets aktiviteter ska bidra till?

25 Kultur, nöje, den kreativa sektorn och fritid

Vilken hållbarhetspåverkan har ert arbete?

Projektets hållbarhetspåverkan är främst social och ekonomisk, med kompletterande miljömässiga effekter. Arbetet bidrar till långsiktigt hållbar utveckling genom att stärka små och

mikroföretag samt frilansverksamma inom filmbranschen i Norrbotten och skapa bättre förutsättningar för stabil försörjning, inkludering och regional konkurrenskraft.

Den sociala hållbarhetspåverkan består i att projektet adresserar strukturella utmaningar i en projektbaserad och fragmenterad bransch. Genom insatser som stärker arbetsvillkor, kompetensutveckling, nätverk och tillgång till marknad bidrar projektet till mer jämlika förutsättningar för kvinnor och män, företagare och frilansverksamma samt personer med olika bakgrund och etableringsgrad i branschen. Projektets särskilda fokus på jämställdhet och minskad ojämlikhet säkerställer att utvecklingsmöjligheter inte begränsas till redan etablerade aktörer.

Den ekonomiska hållbarhetspåverkan uppstår genom att projektet stärker företagens och individernas förmåga att bredda sina affärsmodeller, nå nya marknader och skapa mer stabila intäktsströmmar. Genom företagsutveckling, marknadsnärvaro och branschöverskridande samverkan minskar sårbarheten i regionens filmbransch och bidrar till långsiktig tillväxt och sysselsättning i linje med målen om hållbar ekonomisk utveckling.

Projektet bidrar även till miljömässig hållbarhet genom att främja digitala och resurseffektiva arbetssätt inom filmproduktion och relaterade verksamheter. Kompetensutveckling och kunskapsspridning kring hållbara produktionsmetoder, digitala arbetsflöden och minskat resursutnyttjande bidrar till mer hållbar konsumtion och produktion inom branschen.

Genom att kombinera praktiska utvecklingsinsatser med fördjupad kunskap om arbetsvillkor, kompetensförsörjning och inkludering skapar projektet förutsättningar för varaktig hållbar påverkan som lever vidare efter projekttidens slut och stärker filmbranschens roll i en hållbar regional utveckling.

Var ska resultaten uppstå?

Resultatkedja1: Direkta insatser till företag

Förmåga - vad kommer målgruppen eller målobjektet att få tillgång till?

Resultatkedja1: Nya arbetssätt och metoder, Resultatkedja1: Nya processer, Resultatkedja1: Nya kontakter, Resultatkedja1: Samverkan och kunskapsöverföring, Resultatkedja1: Relevant kunskap, Resultatkedja1: Beslutsunderlag, stöddokument och strategier

Vilka förändrade beteenden förväntas de stärkta förmågorna leda till hos målgruppen eller målobjektet?

Resultatkedja1: Använder resurseffektiv teknik, metod och processer, Resultatkedja1: Samarbetar med nya sektorer, branscher och aktörer, Resultatkedja1: Skalar upp metoder, processer och arbetssätt, Resultatkedja1: Utvecklar/tillämpar ny digital teknik/lösningar, Resultatkedja1: Ökad digital kompetens (generell, icke-teknisk, specialist), Resultatkedja1: Utvecklar innovationer

Hur kommer projektets organisation vara uppbyggd för att genomföra projektet?

Projektets organisation bygger på lång och framgångsrik erfarenhet av genomförande av regionala strukturfondsprojekt samt andra regionala, nationella och internationella projekt. Projektorganisationen har de resurser som krävs för att genomföra PROJEKTET på ett effektivt sätt och kommer vara uppbyggd enligt följande:

Projektägare:
Luleå tekniska universitet (LTU) är ytterst ansvarigt för projektets genomförande genom prefekten vid institutionen för System- och rymdteknik. Projektägaren säkerställer att nödvändiga förutsättningar finns för att genomföra projektet samt att rapportering av aktiviteter och kostnader sker i enlighet med Tillväxtverkets allmänna villkor och beslut om stöd.

Projektledare:
Projektägaren utser en projektledare med dokumenterad erfarenhet av liknande arbetsuppgifter och med tidigare erfarenhet av att arbeta och rapportera aktiviteter som utgör stöd till företag enligt reglerna om försumbart stöd. Projektledaren bör även ha varit delaktig i näringslivsrelevant forskning, utveckling eller innovation i någon form.

Projektpart Filmpool Nord:
Filmpool Nord ansvarar för den branschnära genomförandedelen av projektet och bidrar med djup kunskap om målgruppen, regionala förutsättningar och filmproduktion i praktiken. För projektet tillsätts en särskilt anställd projektledare på 100 % med ansvar för planering, genomförande och samordning av projektets aktiviteter gentemot målgruppen. Projektledaren stöds av en intern projektkoordinator (40 %) samt medverkande befintlig personal: produktionskoordinator (20 %), VD (10 %), ekonom (5 %) och
tekniker (5 %). Samtliga är anställda under projekttiden och har etablerade kontakter med målgruppen.
Filmpool Nord säkerställer att rätt kompetens finns på plats genom att kombinera dedikerade projektresurser med ordinarie nyckelpersoner med lång erfarenhet av filmproduktion, företagsstöd och regional utveckling.
Organisationen har mångårig erfarenhet av att arbeta med företag inom filmbranschen. Ekonomfunktionen har särskilt omfattande erfarenhet av projektredovisning och uppföljning i strukturfondsprojekt. För att säkerställa ett aktivt ägarskap inrättar Filmpool Nord en intern styrgrupp bestående av ovan nämnda funktioner. Styrgruppen har mandat att fatta beslut om prioriteringar, resurser och operativa justeringar inom ramen för projektets mål och villkor, samt ansvarar för löpande uppföljning av genomförande och resultat.

Vilka andra liknande projekt eller verksamheter känner ni till?

Det finns i dag flera initiativ och verksamheter som på olika sätt stödjer kulturella och kreativa näringar, både regionalt och nationellt. Exempel på regional nivå är projekt och verksamheter som KOSA och North Creative Nodes, som arbetar med att stärka kreativa näringar genom nätverk, synlighet och kompetensutveckling. Nationellt och internationellt finns även olika branschorganisationer, kluster och tillfälliga satsningar kopplade till film, spel och kreativa teknologier.

Projektet FutureFilm North förhåller sig till dessa verksamheter genom att komplettera snarare än duplicera befintliga insatser. Medan många initiativ har ett bredare fokus på kulturella och kreativa näringar, riktar sig detta projekt specifikt till filmbranschen i Norrbotten, med utgångspunkt i de behov som identifierats i förstudien. Projektet kombinerar företagsutveckling, kompetensutveckling, marknadsnärvaro och branschöverskridande samverkan i ett sammanhållet upplägg, vilket i dag saknas i regionen för just filmbranschen.

En viktig skillnad är projektets tydliga fokus på praktisk tillämpning och affärsnytta för branschen. Genom arbetssätt som CaseLAB, riktad marknadsnärvaro och behovsanpassade utvecklingsspår erbjuds målgruppen konkreta möjligheter att utveckla nya affärsmodeller, samarbeten och marknadskontakter. Detta skiljer sig från mer generella nätverks- eller inspirationsinsatser.

Projektet har också tydlig koppling till andra pågående eller planerade satsningar i regionen, exempelvis spel- och kreativa teknologiprojekt såsom Creative Tech North. Genom dialog och nära samverkan säkerställs att erfarenheter, metoder och kontakter kan delas mellan projekten, särskilt i frågor som rör teknik, marknadsnärvaro och branschöverskridande samarbete.

På detta sätt bidrar projektet med med ett nytt och kompletterande grepp genom sitt tydligt branschfokus, som bidrar till ett rikare och mer diversifierat samhälle i Norrbotten.

Hur ska ni internt i projektorganisationen arbeta för en inkluderande kultur för likvärdiga möjligheter att påverka projektets inriktning och resultat?

Projektorganisationen kommer att arbeta strukturerat och systematiskt för att säkerställa en inkluderande kultur där alla parter har likvärdiga möjligheter att påverka projektets inriktning och resultat. Arbetet är integrerat i projektets styrning och genomförande genom den särskilda aktiviteten för jämställdhetsintegrering och hållbar styrning inom Arbetspaket 1.

Fokus ligger inte nödvändigtvis på att säkerställa jämn könsrepresentation, utan snarare på hur vi säkerställer att alla parter i projektgruppen har en möjlighet att påverka projektets styrning, oavsett kön eller bakgrund. Vid rekrytering, tillsättning av roller eller val av externa experter och mentorer tillämpas medvetna urval för att säkerställa representation av olika kön, bakgrunder och erfarenheter.

Projektets beslutsprocesser är utformade för att möjliggöra delaktighet, transparens och inflytande. Beslut bereds gemensamt i projektgruppen, med tydliga mötesformer som ger utrymme för olika perspektiv och där ansvarsfördelning och mandat är tydliggjorda. Projektledningen har ett uttalat ansvar för att aktivt uppmärksamma och motverka ojämna maktförhållanden samt för att säkerställa att olika röster kommer till tals i både formella och informella sammanhang.

Beskriv vilken hållbarhetskompetens som finns i projektorganisationen, eller som avses rekryteras till projektet.

LTU har omfattande kompetens inom hållbarhet, vilket integreras i forskningsprojekt, utbildningsprogram och strategiska initiativ. Universitetet har en tvärvetenskaplig expertis som täcker både tekniska och sociala aspekter av hållbar utveckling. Forskningen inkluderar områden som social hållbarhet med fokus på jämställdhet, arbetsmiljö och samhällsengagemang samt energi, materialvetenskap och klimatförändringar.

I projektorganisationen finns särskild kompetens inom social och ekonomisk hållbarhet. Därtill finns stödfunktioner med kunskap inom ekologisk hållbarhet, exempelvis genom arbete med hållbara rese- och upphandlingsrutiner. Projektet kommer dessutom ta stöd via externa tjänster för hållbarhetsintegrering både i projektets styrning och genomförande men också i de olika utåtriktade processerna.

Filmpool Nord har inom sin projektorganisation sedan länge etablerad hållbarhetskompetens och har sedan 2025 följt NES (Nordic Eco Sustainability) som hållbarhetspolicy. Här finns en utsedd funktion som arbetar med hållbarhetsfrågor gentemot målgruppen och filmbranschen samt utbildade hållbarhetskoordinatorer som stödjer att filmprojekt i regionen följer NES, vilket stärker projektens genomförbarhet.

Kommer ni arbeta med aktörer utöver de som ingår i projektorganisationen under genomförandet?

Ja

Beskriv vilken slags samarbete eller samverkan som kommer att genomföras och med vilka aktörer, samt hur det kommer att bidra till projektets genomförande.

Projektet kommer att samverka med flera externa aktörer utöver projektorganisationen för att stärka genomförandet, bredda kompetensbasen och skapa relevanta kontaktytor för målgruppen. Samverkan sker både i form av konkreta aktiviteter och genom mer övergripande informationsutbyte och dialog.

En viktig aktör är Boden Business Park. Boden Business Park har pågående satsningar inom spelbranschen, och kommer även medverka som part i ett projekt som heter CreativeTech North (om finansiering beviljas). Om CreativeTech North beviljas, kommer projekten och dess parter ha stort utbyte av samverkan.

Projektet kommer även att samverka med FrostBit, som har lång erfarenhet av att arbeta med spelutveckling, kreativa teknologier och internationella marknader. Samverkan med FrostBit bidrar framför allt till projektets kompetensutveckling, marknadsnärvaro och branschöverskridande aktiviteter, där erfarenheter från spel- och techsektorn kan överföras till filmbranschen, exempelvis inom teknik, affärsmodeller och internationell positionering. Hit planeras även studiebesök och liknande samarbeten.

Därutöver kommer projektet att samverka med kulturaktörer i regionen, såsom organisationer, institutioner och fria aktörer inom närliggande kulturella och kreativa områden. Dessa aktörer kan bidra till projektets mötesplatser, nätverk och samverkansformat, samt fungera som samarbetspartners i aktiviteter som syftar till att bredda målgruppens nätverk och skapa nya samarbeten över branschgränser.

Samverkan med dessa aktörer sker på olika nivåer beroende på aktivitet från deltagande i specifika insatser och gemensamma arrangemang till löpande dialog och erfarenhetsutbyte. Ingen av de nämnda aktörerna ingår i projektorganisationen eller är formella projektparter, men deras medverkan bidrar till att stärka projektets genomförande, relevans och långsiktiga effekt.

Söker ni stöd för aktiviteter som bidrar till genomförandet av Östersjöstrategin?

Nej

Hur har ni säkerställt att ni har förmåga att rapportera och redovisa kostnader och aktiviteter i projektet?

Luleå tekniska universitet (LTU) har omfattande erfarenhet av att leda och delta i regionala utvecklingsprojekt finansierade av EU:s strukturfonder. Denna erfarenhet innebär att LTU är väl förtrogna med kraven på att rapportera projektets aktiviteter och kostnader i enlighet med Tillväxtverkets allmänna villkor och beslut om stöd. För att säkerställa att rapporteringen uppfyller dessa krav arbetar LTU med väl beprövade rutiner som inkluderar löpande kvalitetssäkring och intern kontroll.

LTU tillämpar rutiner för särredovisning som möjliggör att projektets faktiska kostnader kan följas upp i huvudboken. Dessa rutiner säkerställer att det är möjligt att ta fram en transaktionslista som tydligt redovisar enskilda faktiska kostnader och intäkter i projektet. Alla kostnader som inte utgör enhetskostnader eller schabloner särredovisas med unika projektkoder och transaktionsbeskrivningar för att uppfylla Tillväxtverkets krav på spårbarhet och transparens.

LTU har tydligt definierade processer för att säkerställa att kostnader som redovisas är stödberättigande, betalda och överensstämmer med beslut om stöd. Dessa processer innefattar: Löpande information från projektledare och ekonomer till projektets deltagare om aktuella regelverk och vikten av att dessa följs. Ett särskilt fokus kommer ligga på dessa frågor under projektets uppstartsmöte samt vid återkommande uppstartsmöten efter ledighet (höst och vår).

Hantering av personalens tidrapportering
LTU har etablerade rutiner för att hantera personalens tidrapportering. Detta kan ske genom:
1. Digital tidrapportering som är direkt kopplad till organisationens ekonomisystem.
2. Manuella tidrapporteringsblanketter som följs upp och granskas regelbundet.
Dessa rutiner säkerställer att rapporteringen av arbetad tid är korrekt, verifierbar och i linje med Tillväxtverkets krav.

Hur ska ni arbeta med kommunikation?

Projektets kommunikation syftar till att nå projektets målgrupper med relevant och tydlig information om projektets aktiviteter, möjligheter till deltagande och resultat. Kommunikation används både för att säkerställa att rätt målgrupp nås under projekttiden och för att sprida lärdomar och resultat som kan tas vidare efter projektets slut.

Kommunikation ses samtidigt som ett strategiskt verktyg för att bidra till en mer nyanserad och samtida bild av Norrbotten som region, där kulturella och kreativa näringar synliggörs som en viktig del av den regionala utvecklingen. Genom att lyfta filmbranschens kompetenser, roller och utvecklingsmöjligheter bidrar kommunikationen till att stärka regionens attraktionskraft och synliggöra kreativa branschers betydelse i samhällsomvandlingen.

Kommunikationen har även ett uttalat mål att bidra till inkludering och mångfald. Det innebär att kommunikationen inte enbart ska informera, utan även aktivt bidra till att utmana snäva föreställningar om vilka roller, funktioner och karriärvägar som finns inom filmbranschen. Genom medvetna val av språk, bildmaterial och exempel synliggörs en bredd av erfarenheter och kompetenser, vilket kan bidra till att sänka trösklar och stärka känslan av tillhörighet hos fler grupper.

Målgrupp
Den primära målgruppen för kommunikationen är små och mikroföretag samt frilansverksamma inom filmbranschen i Norrbotten. Sekundära målgrupper är aktörer i närliggande branscher, potentiella samarbetspartners, uppdragsgivare samt regionala och nationella intressenter inom kulturella och kreativa näringar.

Kommunikationsmål
Kommunikationen ska göra målgruppen medveten om projektets innehåll, aktiviteter och erbjudanden, skapa förståelse för hur projektet kan bidra till deras utveckling samt uppmuntra till deltagande i projektets insatser. På längre sikt är målet att sprida kunskap om projektets arbetssätt och resultat för att stärka branschens långsiktiga utveckling.

Budskap
Det centrala budskapet är att projektet erbjuder praktiska och behovsstyrda insatser som stärker företagsutveckling, kompetens, samverkan och marknadsnärvaro inom filmbranschen. Kommunikationen fokuserar på konkret nytta för målgruppen, exempelvis nya affärsmöjligheter, nätverk och kunskap.

Kanaler
Kommunikationen sker genom etablerade och relevanta kanaler, främst Filmpool Nords befintliga nätverk, inklusive det regionala filmarbetarregistret, riktade utskick, webbplats och sociala medier. Information sprids även i samband med projektets mötesplatser, CaseLAB och andra fysiska aktiviteter. Vid behov används även samarbetspartners kanaler för att nå närliggande branscher.

Inkludering
Kommunikationen utformas med ett medvetet inkluderingsperspektiv. Språk, bildval och tonalitet anpassas för att vara tillgängliga och relevanta för en bred målgrupp, inklusive både företagare och frilansverksamma. Särskild hänsyn tas till att inte reproducera snäva normer kring roller eller kompetenser, samt till att synliggöra bredden av erfarenheter, bakgrunder och karriärvägar inom branschen.

All extern kommunikation ska tydligt informera om att projektet medfinansieras av Europeiska unionen och Tillväxtverket, i enlighet med gällande kommunikationskrav.

Hur ska ni arbeta med inköp i projektet?

Inköp inom projektet genomförs på ett strukturerat och transparent sätt i enlighet med gällande regelverk. Luleå tekniska universitet omfattas av lagen om offentlig upphandling (LOU), och samtliga inköp som görs inom projektet följer universitetets etablerade upphandlingsrutiner och interna riktlinjer.

För inköp som genomförs av Filmpool Nord tillämpas motsvarande principer om affärsmässighet, transparens och likabehandling. Inköp planeras i förväg och genomförs med tydlig koppling till projektets aktiviteter och mål, för att säkerställa att resurser används effektivt och ändamålsenligt.

Vid behov av externa tjänster, exempelvis experter, föreläsare eller konsulter, säkerställs att kostnaderna är rimliga och marknadsmässiga samt att inköpen följer gällande lagar och lagar.

Samtliga inköp dokumenteras och följs upp i enlighet med Tillväxtverkets krav på spårbarhet och redovisning.

Genom detta arbetssätt säkerställer projektet att inköp genomförs korrekt, kostnadseffektivt och i linje med gällande regelverk under hela projekttiden.

Hur har ni säkerställt projektets medfinansiering och hantering av projektets likviditet?

I samband med ansökan kommer projektet även ansöka om medfinansiering från Sparbanken Nord, Längmanska och Luleå kommun motsvarande de kvarvarande 10%. I viss mån har parterna möjlighet att täcka upp avslagen medfinansieringsansökan, men om parterna tillsammans inte kan täcka upp eventuellt bortfallen medfinansiering kommer ansökan dras tillbaka.

I samband med rapportering till projektets huvudfinansiär skickas även rapportering till medfinansiärer enligt deras beslutade tidplan.

LTU ingår i statens checkkredit och i de forskningsprojekt där finansiering utbetalas efter upparbetade och rapporterade kostnader, fortsätter LTU att driva forskningsprojektet utan uppehåll. Vid ansökan om projektfinansiering tar LTU fram en fullkostnadsbudget som tydliggör vilka kostnader som inte finansieras inom projektet, såsom indirekta kostnader, lokaler och IT.

Ej stödberättigade kostnader, samt eventuella kostnader som inte godkänns av finansiären vid rapportering, täcks internt av LTU. Genom statens checkkredit säkerställs att finansiering finns för att slutföra projektet innan slutbetalning sker från finansiären.

Vilka risker har ni identifierat i projektet och vad föreslår ni för åtgärder?

Projektet har identifierat ett antal potentiella risker kopplade till målgruppens förutsättningar, genomförandet av aktiviteter samt projektets långsiktiga effekt. För varje identifierad risk finns planerade åtgärder för att minska sannolikheten för att risken påverkar projektets genomförande eller resultat.

Risk: Begränsat deltagande på grund av målgruppens ojämna arbetsbelastning
Åtgärd: Projektet planerar aktiviteter med god framförhållning, erbjuder flexibla format (fysiskt och digitalt) samt varierar omfattning och tidpunkt för insatser. Detta gör det möjligt för målgruppen att delta i olika skeden av projekttiden.

Risk: Att projektets insatser inte upplevs som tillräckligt relevanta för hela målgruppen
Åtgärd: Projektet utgår från strukturerade behovsanalyser och erbjuder behovsstyrda och anpassade insatser. Genom löpande dialog och uppföljning kan projektets innehåll justeras vid behov.

Risk: Begränsad samverkan mellan branscher
Åtgärd: Projektet arbetar med tydliga ramar, förberedelse och facilitering av samverkansaktiviteter, särskilt inom CaseLAB, för att säkerställa gemensam förståelse och realistiska förväntningar.

Risk: Administrativ belastning och regelverk kan påverka genomförandet
Åtgärd: Projektorganisationen har omfattande erfarenhet av EU-projekt och tydliga rutiner för rapportering, uppföljning och intern kontroll, vilket minimerar risken för avvikelser.

Risk: Begränsad faktiskt beteendeförändring hos SMF
Åtgärd: Projektet arbetar med strukturerad uppföljning, inklusive behovsanalys, återkoppling och uppföljande dialog med deltagande företag. Genom mentorskap, marknadsförberedelse och uppföljning av utvecklingsinsatser ökar sannolikheten att ny kunskap omsätts i konkret handling.

Beskriv hur ni kommer att ta hänsyn till era gällande riktlinjer i ert projekt.

Luleå tekniska universitets hållbarhetspolicy betonar vikten av att integrera hållbar utveckling i all verksamhet, inklusive utbildning, forskning och samverkan. Universitetet strävar efter att bidra till en hållbar samhällsutveckling genom att främja miljömässigt, socialt och ekonomiskt ansvarstagande. Policyn betonar också vikten av att minska universitetets egen miljöpåverkan genom effektiv resursanvändning, energiåtgärder och avfallshantering. Detta är något LTU förväntar sig av all sin personal och självklart något projektet kommer att fokusera på på strategisk nivå genom att stärka stödstrukturer för ett mer jämställt samhälle, men också på praktisk nivå genom att vara miljömässigt ansvarstagande vid inköp, resande och andra aktiviteter.

Utöver vår hållbarhetspolicy har vi även en policy för lika rättigheter och möjligheter. Den syftar till att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och annan kränkande särbehandling samt att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Projektet kommer att ta hänsyn till denna policy genom att följa de rutiner och handlingsplaner som finns.

Utöver dessa viktiga policys har LTU även riktlinjer för inköp, arbetsmiljö och liknande. Projektets arbete kommer noggrant att följa de regler, riktlinjer och policys som gäller. Detta sker löpande och säkerställer hög kvalitet.

Luleå tekniska universitets verksamhet bedrivs och regleras genom totalt 16 regler, 9 policys och 60 riktlinjer.

Beskriv hur ni kommer att arbeta med att dokumentera, sprida och ta tillvara på resultat under projekttiden. Beskriv också hur ni vill säkra att resultaten tas tillvara under projekttiden.

Projektet arbetar strukturerat med dokumentation, uppföljning och lärande för att säkerställa att resultat synliggörs, tas tillvara och används aktivt under hela projekttiden. Dokumentation och uppföljning är integrerade i projektets genomförande och utgör ett stöd både för styrning, utveckling av aktiviteter och rapportering till Tillväxtverket.

Under projekttiden dokumenteras genomförda aktiviteter, deltagande aktörer och lärdomar löpande. Detta sker genom systematisk insamling av information kopplad till projektets aktiviteter, såsom deltagarlistor, beskrivningar av genomförda insatser, reflektioner från aktiviteter samt uppföljning av projektets indikatorer. Denna information används både för formell rapportering och som underlag för projektets interna lärandeutvärdering.

Projektet arbetar aktivt med att analysera och använda insamlad information under genomförandet. Genom regelbundna uppföljnings- och reflektionstillfällen inom projektorganisationen analyseras vad som fungerar väl, vilka utmaningar som uppstår och om justeringar behöver göras i upplägg, innehåll eller målgruppsinriktning. På så sätt kan projektets aktiviteter utvecklas och anpassas löpande utifrån målgruppens behov och projektets mål.

Spridning av resultat sker kontinuerligt i samband med projektets aktiviteter och genom projektets kommunikationsinsatser. Lärdomar, arbetssätt och exempel på resultat synliggörs för målgruppen, samarbetspartners och andra relevanta aktörer genom mötesplatser, dialoger och riktad kommunikation. Detta bidrar till att resultaten används och omsätts även under pågående projekttid.

För att säkra att resultaten tas tillvara även efter projekttidens slut dokumenteras projektets metoder, arbetssätt och erfarenheter på ett strukturerat sätt. Dessa sammanställningar används som underlag för fortsatt arbete inom ordinarie verksamheter hos projektparterna och för vidare spridning till branschen och regionala aktörer. Genom att kombinera löpande dokumentation, aktivt lärande och systematisk spridning säkerställer projektet att resultaten inte stannar vid enskilda aktiviteter, utan bidrar till långsiktig utveckling inom filmbranschen i Norrbotten.

Kontaktpersoner

1.6 Tid och aktivitetsplan

Projektledning, styrning och lärande

Arbetspaketet omfattar projektets samlade styrning och säkerställer att genomförandet sker strukturerat, effektivt och i linje med projektets mål, utlysningens krav och målgruppens behov. Fokus ligger på samordning, kvalitetssäkring, uppföljning och lärande, samt på att projektets olika arbetspaket genomförs på ett sammanhållet och ändamålsenligt sätt. Projektledningen ansvarar för att styra projektet mot uppsatta mål kopplade till företagsutveckling, kompetensförstärkning och långsiktig konkurrenskraft inom Norrbottens filmbransch. En central del i arbetspaketet är att löpande följa upp att projektets aktiviteter når avsedd målgrupp både små och mikroföretag samt frilansverksamma inom branschen och att vid behov justera arbetssätt, innehåll eller urval för att säkerställa träffsäkerhet och relevans. Arbetspaketet omfattar även strategisk förankring och omvärldsbevakning för att säkerställa att projektet är aktuellt i relation till branschens utveckling, regionala prioriteringar och förändrade förutsättningar under projekttiden. Genom kontinuerlig uppföljning och intern lärandeutvärdering skapas ett arbetssätt där erfarenheter från genomförandet används aktivt för att förbättra och utveckla projektets insatser. Jämställdhet, inkludering och hållbar utveckling integreras i projektets styrning genom medvetna beslut kopplade till planering av aktiviteter, urval av deltagare, samverkan med externa aktörer och prioriteringar inom projektets genomförande. På så sätt säkerställs att dessa perspektiv inte behandlas som separata frågor, utan som en naturlig del av projektets operativa arbete.

Startdatum: 2026-10-01

Slutdatum: 2029-09-30

Kostnad: 2697182

Aktiviteter

Projektledning och administration

Aktiviteten omfattar den löpande projektledningen och administrationen i projektet. Projektledningen ansvarar för att samordna projektets arbetspaket, säkerställa att aktiviteter genomförs enligt tidplan samt att resurser används effektivt och i linje med projektets mål.

Arbetet innefattar kontinuerlig planering och uppföljning av projektets aktiviteter, ekonomi och bemanning. Projektledningen följer upp deltagande i projektets insatser för att säkerställa att rätt målgrupp nås, det vill säga små och mikroföretag samt frilansverksamma inom filmbranschen, och använder denna information för att vid behov justera upplägg, kommunikation eller urval av deltagare.

Administrationen omfattar löpande ekonomisk uppföljning, sammanställning av underlag för rapportering till finansiärer samt samordning med projektets ekonomifunktion. Vid behov hanteras upphandling och avrop av externa tjänster i enlighet med gällande regelverk. Projektledningen ansvarar även för att etablera och upprätthålla tydliga arbetsprocesser, mötesstrukturer och ansvarsfördelning mellan projektets parter.

Genom ett nära samarbete mellan projektägare och projektpartner säkerställs att beslut fattas i rätt tid och på rätt nivå. Aktiviteten skapar därmed de praktiska förutsättningarna för att projektets övriga arbetspaket ska kunna genomföras effektivt och med hög kvalitet.

KOSTNADER INNEFATTAR: lön projektledare, lön ekonom

Kostnad: 500840
Stödgrund för aktiviteten: Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
Filmpool Nord AB	5565298790	242166	40.00	96866
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	258674	40.00	103470

.....

Strategisk samverkan, omvärldsbevakning och extern förankring

Aktiviteten syftar till att säkerställa att projektet genomförs i nära samverkan mellan projektets parter och i dialog med relevanta externa aktörer, samt att projektets innehåll och arbetssätt löpande anpassas till förändringar i omvärlden. Samverkan och omvärldsbevakning används som ett praktiskt verktyg för att stärka projektets relevans, undvika överlappning med andra initiativ och skapa god förankring under hela projekttiden.

Inom ramen för aktiviteten genomförs regelbundna avstämningar mellan Luleå tekniska universitet och Filmpool Nord där projektets framdrift, innehåll och prioriteringar diskuteras gemensamt. Dessa dialoger används för att säkerställa samsyn kring projektets mål, fördelning av ansvar och hur projektets aktiviteter bäst möter målgruppens behov. Samverkan fungerar även som ett forum för att identifiera behov av justeringar i projektets upplägg utifrån erfarenheter från genomförandet.

Omvärldsbevakningen fokuserar på utvecklingen inom filmbranschen, angränsande kreativa näringar samt frågor som rör digitalisering, kompetensförsörjning och hållbar företagsutveckling. Arbetet syftar till att fånga upp relevanta trender, initiativ och lärdomar som kan integreras i projektets aktiviteter, exempelvis inom företagsutveckling, kompetensinsatser och branschöverskridande samverkan. Omvärldsbevakningen sker genom dialog med branschaktörer, deltagande i relevanta konferenser och nätverk samt genom kontinuerlig kontakt med regionala och nationella aktörer.

Extern förankring sker genom löpande dialog med aktörer som på olika sätt berörs av eller kan bidra till projektets genomförande, exempelvis andra utvecklingsprojekt, klusterorganisationer och branschföreträdare. Förankringen används för att stärka projektets koppling till det regionala utvecklingsarbetet och för att skapa förutsättningar för att projektets resultat kan tas vidare och användas även efter projekttidens slut.

Genom att kombinera strategisk samverkan, aktiv omvärldsbevakning och extern förankring skapas ett flexibelt arbetssätt där projektet kan utvecklas i takt med målgruppens och branschens behov, samtidigt som projektets genomförande hålls samman och styrs mot gemensamma mål.

KOSTNADER INNEFATTAR: lön projektledare, lön projektpersonal, strategiskt stöd (extern tjänst), resor och logi
Kostnad: 1078032
Stödgrund för aktiviteten: Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	657159	40.00	262864
Filmpool Nord AB	5565298790	420873	40.00	168349

.....

Jämställdhetsintegrering och hållbar styrning

Aktiviteten syftar till att säkerställa att jämställdhet, inkludering och hållbar utveckling är integrerade delar av projektets styrning och genomförande. Arbetet bedrivs som ett strategiskt hållbarhetsarbete inom projektorganisationen och ska bidra till att projektets aktiviteter genomförs på ett sätt som är socialt, ekonomiskt och ekologiskt hållbart.

I praktiken innebär detta att hållbarhetsperspektiven beaktas i projektets planering, prioriteringar och löpande beslut. Vid utformning av aktiviteter, urval av deltagare och samverkan med externa aktörer görs medvetna avvägningar för att säkerställa tillgänglighet, inkludering och bred representation inom målgruppen, som består av både företag och frilansverksamma inom filmbranschen.

Projektorganisationen arbetar aktivt med att följa upp hur olika grupper nås av projektets insatser. Uppföljning av deltagande i aktiviteter, exempelvis avseende kön, rollfördelning och arbetsform, används som underlag för att justera arbetssätt och kommunikation under projekttiden. På så sätt kan projektet agera på identifierade obalanser och säkerställa att insatserna når målgruppen på ett jämlikt sätt.

Den ekonomiska hållbarheten stärks genom att projektets styrning fokuserar på långsiktig nytta och effektiv användning av resurser, där insatserna syftar till att skapa mer stabila förutsättningar för företagande och yrkesverksamhet i en projektbaserad bransch. Social hållbarhet stärks genom inkluderande arbetssätt, tydliga mötesformer och dialog med målgruppen. Ekologisk hållbarhet beaktas genom att projektet, där det är relevant, främjar resurseffektiva och digitala arbetssätt i sina aktiviteter.

Genom att arbeta strategiskt med hållbarhetsfrågor i projektorganisationen säkerställs att jämställdhet, inkludering och hållbar utveckling inte behandlas som separata mål, utan som vägledande principer i projektets genomförande.

KOSTNADER INNEFATTAR: lön projektledare, lön projektpersonal, hållbarhets- och jämställdhetsexpert (extern tjänst)

Kostnad: 508035

Stödgrund för aktiviteten: Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	372162	40.00	148865
Filmpool Nord AB	5565298790	135873	40.00	54349

.....

Uppföljning, lärande och extern utvärdering

Aktiviteten syftar till att säkerställa systematisk uppföljning, lärande och kvalitet i projektets genomförande genom en kombination av intern uppföljning och upphandlad extern utvärdering. Den externa utvärderingen används både som ett stöd under

projekttiden och som underlag för samlad bedömning av projektets resultat och effekter.

En extern utvärderare upphandlas i enlighet med gällande regelverk och kopplas till projektet i ett tidigt skede. Utvärderaren följer projektets genomförande över tid och bidrar med oberoende analys av hur projektets aktiviteter genomförs i relation till mål, målgrupp och utlysningens krav. Fokus ligger på projektets måluppfyllelse, genomförandekvalitet och hur väl insatserna når avsedd målgrupp.

Utvärderingen genomförs formativt, vilket innebär att resultat och iakttagelser används löpande under projekttiden. Genom regelbundna avstämningar mellan projektorganisationen och den externa utvärderaren skapas underlag för reflektion och justering av projektets arbetssätt, innehåll och prioriteringar. Detta bidrar till ett lärande projekt där erfarenheter tas tillvara i realtid och stärker projektets relevans och effektivitet.

Den externa utvärderaren bidrar även till dokumentation av projektets resultat, lärdomar och goda exempel. Dessa används som underlag för rapportering till Tillväxtverket samt för spridning av projektets erfarenheter till målgruppen och andra relevanta aktörer. Utvärderingen utgör därmed en viktig del i att säkerställa transparens, kvalitet och långsiktig nytta av projektets insatser.

Genom kombinationen av extern utvärdering och intern uppföljning säkerställer projektet att genomförandet håller hög kvalitet, att projektets mål följs upp på ett strukturerat sätt och att resultaten kan tas tillvara både under och efter projekttidens slut.

KOSTNADER INNEFATTAR: lön projektledare, extern utvärderare (extern tjänst)

Kostnad: 610275

Stödgrund för aktiviteten: Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	610275	40.00	244110

.....

Företagsutveckling och affärsbreddning

Arbetspaketet syftar till att stärka små och mikroföretag samt frilansverksamma inom Norrbottens filmbransch genom praktiska och behovsanpassade insatser som bidrar till långsiktig affärsmässig hållbarhet. Utgångspunkten är att filmbranschen i hög grad är projektbaserad och att många verkar i gränslandet mellan företagande och frilansarbete. Arbetspaketet fokuserar därför på att utveckla affärsmodeller, kompetenser och arbetssätt som fungerar i denna verklighet. Insatserna syftar till att bredda intäktsmöjligheter, stärka marknadspositionering och öka förmågan att arbeta i mer kvalificerade funktioner inom produktion, postproduktion och närliggande områden. Arbetspaketet bidrar därmed till att bygga upp fler kvalificerade roller och funktioner regionalt, vilket stärker den samlade konkurrenskraften i Norrbottens filmbransch. Arbetspaketet är utformat för att möta målgruppen där den befinner sig och bygger på flexibla upplägg, individuell anpassning och tydlig koppling till faktisk affärsnytta. Företagsutveckling, marknadsnärvaro och samverkan med andra branscher kombineras för att skapa långsiktiga effekter för både företag och individer.

Startdatum: 2027-01-01

Slutdatum: 2029-09-30

Kostnad: 2805777

Aktiviteter

Behovsanalys, matchning och företagsanpassning

Aktiviteten syftar till att skapa en tydlig utgångspunkt för projektets företagsutvecklande insatser genom att identifiera varje deltagares behov, förutsättningar och utvecklingsambition. Eftersom målgruppen består av både små företag och frilansverksamma i olika skeden av sin yrkesmässiga utveckling, är behovsanpassning en förutsättning för att projektets insatser ska bli relevanta och användbara.

I praktiken genomförs behovsanalyser i dialog med deltagande företag och frilansare. Dessa samtal fokuserar på frågor som rör nuvarande uppdragssituation, affärsmodell eller arbetsform, kompetensprofil, marknadsinriktning och framtida utvecklingsmål. Behovsanalysen omfattar även förutsättningar att ta sig an mer kvalificerade roller och funktioner inom produktion och postproduktion, i syfte att stärka den regionala kompetensbasen.

Utifrån behovsanalysen matchas deltagarna mot relevanta insatser inom projektet, såsom affärsutveckling, kompetenshöjande aktiviteter, mentorskap eller marknadsnärvaro. Matchningen används för att skapa företagsanpassade utvecklingsspår, där varje deltagare får möjlighet att ta del av de delar av projektet som är mest relevanta för den egna situationen, utan att behöva delta i samtliga aktiviteter.

Aktiviteten fungerar som ett nav för arbetspaketet och säkerställer att projektets resurser används träffsäkert. Genom att arbeta strukturerat med behovsanalys och matchning minskar risken för generella insatser med låg effekt och ökar möjligheten att skapa konkret affärsnytta och långsiktig utveckling för målgruppen.

KOSTNADER INNEFATTAR: lön projektledare, lön projektpersonal, affärsutvecklare (extern tjänst)

DE MINIMIS: ej aktuellt i denna aktivitet, då det här görs första behovskartläggningar, inga riktade insatser görs i detta steg.

Kostnad: 608435

Stödgrund för aktiviteten: Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	292995	40.00	117198
Filmpool Nord AB	5565298790	315440	40.00	126176

.....

Affärsutveckling och innovationsdrivna affärsmodeller

Aktiviteten syftar till att stärka små och mikroföretags affärsmässiga utveckling och långsiktiga konkurrenskraft genom riktade insatser inom affärsutveckling och breddade affärsmodeller. Utgångspunkten är att många företag inom filmbranschen verkar i en projektbaserad struktur med begränsade möjligheter till stabil intäktsutveckling över tid.

Riktade affärsutvecklingsinsatser erbjuds till företag och genomförs i enlighet med gällande regler för försumbart stöd (de minimis). Insatserna utgår från de behov och

utvecklingsspår som identifierats i aktivitet 2.1 och anpassas efter respektive företags verksamhet, mognadsgrad och ambition.

Arbetet fokuserar på att utveckla och förtydliga företagens affärsmodeller, erbjudanden och marknadspositionering. Detta kan exempelvis omfatta arbete med prissättning, paketering av tjänster, affärslogik kopplad till olika typer av uppdrag samt strategiska vägval för att bredda kundbas och intäktskällor. Särskild vikt läggs vid att stärka företagens förmåga att ta sig an mer kvalificerade funktioner och roller inom produktion, postproduktion och närliggande områden, vilket bidrar till att bygga upp en starkare och mer konkurrenskraftig regional filmbransch.

Affärsutvecklingsarbetet tar sin utgångspunkt i filmbranschens specifika villkor och syftar till att skapa affärsmodeller som är hållbara även i en projektbaserad verklighet. Genom att kombinera individuell företagsutveckling med gemensamma lärandeinslag för företag med liknande behov skapas både fördjupning och effektivt resursutnyttjande.

Aktiviteten bidrar till att minska företagens sårbarhet, stärka deras långsiktiga affärsmässighet och öka deras möjligheter att verka på regionala, nationella och i vissa fall internationella marknader.

KOSTNADER INNEFATTAR: lön projektledare, lön projektpersonal, affärsutvecklare (extern tjänst)

DE MINIMIS: affärsutvecklare motsvarande 275 000 SEK, bedömt att 10 företag signerar de minimis.

Kostnad:	608435
Stödgrund för aktiviteten:	Indirekt försumbart stöd/de minimis till företag som får stöd av projektet

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	292995	40.00	117198
Filmpool Nord AB	5565298790	315440	40.00	126176

.....

Pitch, marknadsnärvaro och affärskontakter

Aktiviteten syftar till att stärka små och mikroföretags förmåga att möta marknaden, bygga affärskontakter och positionera sina verksamheter i relevanta nationella och internationella branschsammanhang. Fokus ligger på att skapa konkret affärsnytta genom strukturerad förberedelse, deltagande och uppföljning i samband med marknads- och branschevent, snarare än på marknadsföring i sig.

Riktade insatser inom aktiviteten erbjuds till företag och genomförs i enlighet med gällande regler för försumbart stöd (de minimis). Deltagande kopplas till företagens utvecklingsläge, målmarknader och strategiska behov, vilket innebär att stödet är selektivt och behovsstyrt. Inför marknadsnärvaro får företagen stöd i att tydliggöra sitt erbjudande, sin målgrupp och sitt syfte med deltagandet, exempelvis att möta potentiella uppdragsgivare, samarbetspartners eller finansiärer.

Arbetet omfattar även förberedelser kopplade till pitch och presentation, där företagen

arbetar med hur deras kompetenser, tjänster och roller kan kommuniceras tydligt och affärsmässigt i olika sammanhang. Särskild vikt läggs vid att stärka företagens förmåga att positionera sig inom mer kvalificerade funktioner och uppdrag, vilket bidrar till att bygga regional konkurrenskraft och stärka filmbranschens närvaro på marknaden.

Efter genomförd marknadsnärvaro ges företagen stöd i att följa upp kontakter och insikter för att omvandla möten till faktiska affärsmöjligheter, samarbeten och fortsatt dialog. Fokus ligger på lärande kring marknadens krav, förväntningar och konkurrensläge, samt på att stärka företagens långsiktiga marknadsstrategier.

Genom att kombinera förberedelse, närvaro och uppföljning bidrar aktiviteten till att företagens marknadsarbete blir mer strategiskt och effektivt. Aktiviteten stärker därmed företagens möjligheter att bredda sina uppdrag, nå nya marknader och skapa långsiktig affärsutveckling inom och utanför regionen.

KOSTNADER INNEFATTAR: lön projektledare, lön projektpersonal, affärsutvecklare (extern tjänst)

DE MINIMIS: affärsutvecklare samt resor och logi. Bedömt 275 000 SEK i affärsutvecklande insatser samt 150 000 SEK i resor och logi för marknadsnärvaro. Fördelat på 20 företag.

Kostnad: 869455

Stödgrund för aktiviteten: Indirekt försumbart stöd/de minimis till företag som får stöd av projektet

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
Filmpool Nord AB	5565298790	465441	40.00	186176
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	404014	40.00	161606

.....

Mentorskapsprogram för kompetens, nätverk och samverkan

Aktiviteten syftar till att stärka kompetens, erfarenhetsutbyte och samverkan inom Norrbottens filmbransch genom ett strukturerat mentorskapsprogram med allmänfrämjande karaktär. Mentorskapsprogrammet riktar sig till både små och mikroföretag samt frilansverksamma inom filmbranschen och syftar till att bidra till långsiktig professionell utveckling, ökad förståelse för branschens villkor och stärkt samverkan mellan aktörer.

Mentorskapsprogrammet utformas som ett gemensamt lärande- och utvecklingsformat där deltagare ges möjlighet att ta del av senior erfarenhet och kompetens inom exempelvis produktion, postproduktion, arbetsprocesser, branschstruktur, karriärvägar och samarbete i en projektbaserad bransch. Matchning och upplägg fokuserar på kunskapsdelning, reflektion och erfarenhetsutbyte snarare än på individ- eller företagsspecifik affärsutveckling.

Programmet har ett tydligt och återkommande upplägg med gemensamma träffar och strukturerade mentorskapsmoment under en avgränsad period. Träffarna kan genomföras i gruppformat eller i mindre konstellationer och syftar till att skapa trygga sammanhang där deltagare kan diskutera yrkesmässiga frågor, utmaningar och utvecklingsmöjligheter tillsammans med mentorer och varandra. På så sätt fungerar mentorskapet även som en plattform för nätverksbyggande och ökad samverkan inom

branschen.

Mentorskapsprogrammet är öppet för deltagare med olika roller, erfarenhetsnivåer och arbetsformer, vilket bidrar till ökad inkludering och till att fler får tillgång till kunskap och kontakter som annars kan vara svåra att nå. Genom att samla både företag och frilansverksamma i samma sammanhang stärks förståelsen för branschens helhet och samspelet mellan olika funktioner och kompetenser.

Aktiviteten genomförs som en allmänfrämjande insats och innebär inte riktat stöd till enskilda företag eller individer. Mentorskapsprogrammet bidrar därmed till kompetenshöjning, nätverksutveckling och långsiktig samverkan inom filmbranschen, utan att omfattas av reglerna för försumbart stöd (de minimis).

KOSTNADER INNEFATTAR: lön projektledare, lön projektpersonal, facilitator för mentorskapsprogram (extern tjänst)

DE MINIMIS: ej aktuellt i denna aktivitet, då alla är välkomna att anmäla sig och projektet främst erbjuder målgruppen att lära av varandra under strukturerade former, inga riktade insatser utöver det görs.

Kostnad: 719452

Stödgrund för aktiviteten: Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	404012	40.00	161605
Filmpool Nord AB	5565298790	315440	40.00	126176

.....

Kompetenslyft för professionell utveckling och hållbara arbetsprocesser

Arbetspaketet syftar till att stärka kompetens och professionell utveckling hos företag inom Norrbottens filmbransch genom tillämpade och behovsanpassade kompetensinsatser. Utgångspunkten är att branschen står inför förändringar som rör både teknik, arbetssätt och innehåll, och att hållbar utveckling kräver kompetenshöjning inom flera delar av den kreativa processen inte enbart inom digitala verktyg. Arbetspaketet omfattar därför kompetensutveckling inom områden som generativ AI i produktion och postproduktion, digitala arbetsflöden, men även berättande, manusutveckling, kreativa processer och samarbete i projektbaserade miljöer. Fokus ligger på hur ny kunskap kan användas i praktiken för att stärka kvalitet, effektivitet och långsiktig yrkesmässig hållbarhet. Insatserna utformas i flexibla format som kan kombineras med pågående uppdrag och riktar sig till både företag och frilansverksamma. Kompetenslyftet genomförs som öppna och allmänfrämjande aktiviteter och innebär inte riktat stöd till enskilda företag eller individer. Arbetspaketet bidrar därmed till att höja den samlade kompetensnivån i regionen och stärka filmbranschens attraktionskraft och konkurrenskraft på lång sikt.

Startdatum: 2027-10-01

Slutdatum: 2028-10-01

Kostnad: 1533749

Aktiviteter

Tillämpade kompetensinsatser i flexibla format

Aktiviteten syftar till att stärka kompetens och professionell utveckling hos små och mikroföretag inom Norrbottens filmbransch genom tillämpade kompetensinsatser som är möjliga att kombinera med pågående verksamhet. Utgångspunkten är förstudiens

slutsats att företagen har behov av kontinuerlig kompetensutveckling, men att tidsbrist och ojämn arbetsbelastning ofta begränsar möjligheten att delta i mer omfattande utbildningar.

Inom ramen för aktiviteten genomförs kompetensinsatser i form av kortare workshops, helgkurser och modulbaserade tillfällen med tydlig praktisk inriktning. Innehållet anpassas efter företagens behov och kan omfatta exempelvis generativ AI i produktion och postproduktion, digitala arbetsflöden, samt berättande, manusutveckling och kreativa processer kopplade till filmproduktion. Fokus ligger på hur ny kunskap kan användas i företagens faktiska arbetsprocesser och bidra till ökad kvalitet, effektivitet och konkurrenskraft.

Formaten utformas för att vara flexibla och genomförs med god framförhållning för att underlätta deltagande. Insatserna kan genomföras både fysiskt och digitalt beroende på innehåll och behov. Kompetensinsatserna riktas till företag och genomförs i enlighet med gällande regler för försumbart stöd (de minimis).

Genom att erbjuda tillämpade och behovsanpassade kompetensinsatser bidrar aktiviteten till att stärka företagens långsiktiga kompetensförsörjning och deras förmåga att ta sig an mer kvalificerade uppdrag och funktioner inom filmbranschen.

KOSTNADER INNEFATTAR: lön projektledare, lön projektpersonal, utbildare/kursledare (extern tjänst)

DE MINIMIS: utbildare/kursledare motsvarande 100 000 SEK, bedömt att 10 företag signerar de minimis.

Kostnad: 766870

Stödgrund för aktiviteten: Indirekt försumbart stöd/de minimis till företag som får stöd av projektet

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	135990	40.00	54396
Filmpool Nord AB	5565298790	630880	40.00	252352

.....

Tillämpat lärande i egen verksamhet

Aktiviteten syftar till att fördjupa företagens kompetensutveckling genom att stödja tillämpning av ny kunskap i den egna verksamheten. Fokus ligger på att omsätta de kompetenser och arbetssätt som introduceras i aktivitet 3.1 till praktisk användning i företagens pågående eller planerade produktioner.

Inom ramen för aktiviteten arbetar deltagande företag med att testa och integrera nya arbetsmetoder, tekniker eller kreativa processer i sin egen verksamhet. Det kan exempelvis handla om att pröva nya digitala arbetsflöden, använda generativ AI i delar av produktionen, utveckla arbetsprocesser inom postproduktion eller fördjupa arbetet med berättande och manus i relation till företagets uppdrag och affärsmodell. Arbetet utgår från företagens faktiska projekt och behov, vilket säkerställer hög relevans och direkt nytta.

Tillämpningen sker med stöd av strukturerade uppföljningar och gemensamma reflektionstillfällen inom projektets ram, där företag ges möjlighet att dela erfarenheter,

utbyta lärdomar och diskutera hur nya arbetssätt fungerar i praktiken. Syftet är att stärka företagens förmåga att självständigt vidareutveckla sina arbetsprocesser och fatta informerade beslut om hur ny kompetens kan integreras långsiktigt.

Aktiviteten riktar sig till företag och genomförs i enlighet med gällande regler för försumbart stöd (de minimis). Genom att arbeta med tillämpat lärande i den egna verksamheten skapas förutsättningar för bestående kompetensförstärkning, ökad kvalitet i produktioner och stärkt konkurrenskraft hos deltagande företag inom filmbranschen.

KOSTNADER INNEFATTAR: lön projektledare, lön projektpersonal, utbildare/kursledare (extern tjänst)

DE MINIMIS: utbildare/kursledare motsvarande 100 000 SEK, bedömt att 10 företag signerar de minimis.

Kostnad: 766879

Stödgrund för aktiviteten: Indirekt försumbart stöd/de minimis till företag som får stöd av projektet

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	135988	40.00	54395
Filmpool Nord AB	5565298790	630891	40.00	252356

.....

Mötesplatser, nätverk och synlighet

Arbetspaketet syftar till att stärka filmbranschens långsiktiga utveckling i Norrbotten genom att skapa återkommande, tillgängliga och inkluderande mötesplatser som stödjer nätverkande, kunskapsdelning och samverkan. Utgångspunkten är förstudiens tydliga resultat som visar att både företag och frilansverksamma efterfrågar kontinuerliga sammanhang där relationer kan byggas, erfarenheter delas och nya samarbeten kan uppstå. Mötesplatserna utformas för att fungera som en gemensam infrastruktur för branschen, där yrkesverksamma med olika roller, erfarenhetsnivåer och arbetsformer kan mötas på jämlika villkor. Arbetspaketet bidrar därmed till att minska isolering i en projektbaserad bransch och skapa bättre förutsättningar för långsiktig kompetensförsörjning och inkludering. Arbetspaketet omfattar både fysiska och digitala mötesformer och riktar sig till såväl företag som frilansverksamma inom filmbranschen. Mötesplatserna fungerar som ett komplement till projektets mer riktade företagsinsatser och kompetenslyft, och skapar sammanhang där kunskap, kontakter och erfarenheter kan spridas bredare än i enskilda aktiviteter. Genom att även bjuda in aktörer från närliggande kulturella och kreativa branscher bidrar arbetspaketet till att bredda målgruppens nätverk och skapa nya kontaktytor som kan leda till samverkan och affärsmöjligheter över branschgränser. Arbetspaketet bidrar därmed till både social och ekonomisk hållbarhet samt till en mer sammanhållen och konkurrenskraftig regional filmbransch.

Startdatum: 2027-01-01

Slutdatum: 2029-09-30

Kostnad: 2840552

Aktiviteter

Återkommande mötesplatser för nätverkande och erfarenhetsutbyte

Aktiviteten syftar till att etablera och genomföra återkommande mötesplatser som ger företag och frilansverksamma inom filmbranschen möjlighet att mötas regelbundet under projekttiden. Målet är att skapa kontinuitet och långsiktighet i kontakterna mellan

yrkesverksamma, snarare än enstaka tillfällen utan uppföljning.

Mötesplatserna utformas med låg tröskel för deltagande och anpassas till branschens projektbaserade arbetsformer. De genomförs med god framförhållning och kan ta olika former beroende på behov, exempelvis öppna branschträffar, tematiska samtal, erfarenhetsutbyte kring specifika frågor eller informella möten som stärker relationer och tillit mellan deltagare.

En central del av aktiviteten är att mötesplatserna är öppna för både företag och frilansverksamma, oavsett etableringsgrad. Detta bidrar till att inkludera aktörer som annars kan ha svagare tillgång till nätverk och utvecklingssammanhang, exempelvis nya yrkesverksamma eller personer som arbetar projektbaserat utan eget bolag.

Vid utvalda tillfällen bjuds även aktörer från närliggande branscher och kulturverksamheter in för att skapa nya perspektiv och möjliggöra samverkan över branschgränser. På så sätt fungerar mötesplatserna som en plattform för både intern sammanhållning inom filmbranschen och extern orientering mot nya samarbeten.

Aktiviteten bidrar till att bygga upp en stabil social och professionell infrastruktur för filmbranschen i regionen och skapar förutsättningar för fortsatt samverkan, kunskapsutbyte och affärsutveckling även efter projektets slut.

KOSTNADER INNEFATTAR: lön projektledare, lön projektpersonal, föreläsare (extern tjänst), event och lokalkostnader (extern tjänst)

Kostnad:	1753331
Stödgrund för aktiviteten:	Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	902101	40.00	360841
Filmpool Nord AB	5565298790	851230	40.00	340492

.....

Digital synlighet, register och matchning

Aktiviteten syftar till att stärka filmbranschens synlighet, tillgänglighet och möjligheter till samverkan genom att utveckla och använda digitala strukturer som gör det lättare för yrkesverksamma att hitta varandra och för externa aktörer att hitta rätt kompetens i regionen. Utgångspunkten är förstudiens resultat som visar att både företag, frilansverksamma och potentiella uppdragsgivare ofta har svårt att få överblick över vilka kompetenser som finns i Norrbotten.

Inom ramen för aktiviteten vidareutvecklas och används ett digitalt register eller en digital mötesyta där yrkesverksamma inom filmbranschen kan synliggöra sin kompetens, erfarenhet och inriktning. Den digitala strukturen omfattar både företag och frilansverksamma och fungerar som ett komplement till de fysiska mötesplatserna genom att möjliggöra kontakt och matchning även mellan aktiviteter.

Den digitala synligheten utformas med fokus på användbarhet och matchning snarare än marknadsföring. Informationen struktureras på ett sätt som underlättar kontakt mellan olika roller inom branschen, mellan filmbranschen och närliggande kreativa och

kulturella aktörer samt mellan yrkesverksamma och potentiella uppdragsgivare. Syftet är att sänka trösklar för samverkan och skapa fler naturliga ingångar till nya samarbeten.

Aktiviteten bidrar även till att stärka inkludering inom branschen genom att synliggöra bredden av kompetenser, arbetsformer och erfarenheter som finns i regionen. Genom att göra både etablerade och mindre synliga aktörer sökbara på lika villkor minskar risken för att uppdrag och samarbeten koncentreras till redan etablerade nätverk.

Genom kombinationen av digital synlighet och fysisk närvaro i projektets mötesplatser skapas en sammanhållen struktur för nätverkande och matchning som kan användas löpande under projekttiden och utgöra ett långsiktigt stöd för filmbranschens fortsatta utveckling i regionen.

KOSTNADER INNEFATTAR: lön projektledare, lön projektpersonal, utvecklare av digitalt register (extern tjänst)

Kostnad: 1087221

Stödgrund för aktiviteten: Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	35989	40.00	14396
Filmpool Nord AB	5565298790	1051232	40.00	420493

.....

Branschöverskridande samverkan och innovation

Arbetspaketet syftar till att skapa strukturerade former för branschöverskridande samverkan mellan filmbranschen och andra relevanta branscher genom genomförande av innovationsformatet CaseLAB. Utgångspunkten är att filmbranschens kompetenser inom berättande, visuella uttryck och produktion kan bidra till att lösa behov och utmaningar i andra branscher, samtidigt som filmföretagen får möjlighet att bredda sina affärsmöjligheter och utveckla nya samarbeten. CaseLAB är ett metodiskt och tidsbegränsat arbetssätt där faktiska behov, utmaningar eller utvecklingsfrågor från andra branscher identifieras och bearbetas tillsammans med företag inom filmbranschen. Casen ägs av externa aktörer, exempelvis företag, organisationer eller offentliga verksamheter, och presenteras i ett format som gör dem möjliga att arbeta med inom ramen för projektet, men där färdig leverans görs klart mellan caseägare och leverantörer utanför projektet. Projektet kommer däremot följa utvecklingen och stötta i processerna så långt det är möjligt. Arbetspaketet omfattar hela processen kring CaseLAB, från identifiering och urval av relevanta case till förberedelse, genomförande och uppföljning. Fokus ligger på att skapa tydliga ramar för samverkan, realistiska förväntningar och hög kvalitet i genomförandet. Arbetssättet är lågtröskligt och anpassat till små och mikroföretags förutsättningar, vilket gör det möjligt att delta utan omfattande resursinsatser. Genom CaseLAB ges företagen möjlighet att arbeta med verkliga behov, utveckla sin förståelse för andra branschers marknadslogik och identifiera nya användningsområden för sina kompetenser. Arbetspaketet bidrar därmed till ökad diversifiering, innovation och långsiktig konkurrenskraft inom filmbranschen, samtidigt som det stärker kopplingen mellan kreativa näringar och det regionala näringslivet.

Startdatum: 2028-09-01

Slutdatum: 2029-08-01

Kostnad: 1676476

Aktiviteter

Identifiering och urval av case

Aktiviteten syftar till att identifiera, analysera och välja ut relevanta och genomförbara

case som kan ligga till grund för arbetet inom CaseLAB. Casen ska utgå från faktiska behov, utmaningar eller utvecklingsfrågor hos aktörer utanför filmbranschen och ha tydlig koppling till filmbranschens kompetenser och möjliga affärsområden.

Inom ramen för aktiviteten förs dialog med potentiella caseägare från olika sektorer, exempelvis näringsliv, offentlig verksamhet, besöksnäring, utbildning eller andra kulturella och kreativa områden. Dialogen används för att fånga upp behov som lämpar sig för ett branschöverskridande och innovationsdrivet arbetssätt, och som kan bearbetas inom projektets ramar utan att ersätta ordinarie upphandlingsprocesser.

Urvalet av case sker med fokus på relevans, tydlighet och genomförbarhet. Casen ska vara tillräckligt avgränsade för att kunna hanteras inom CaseLAB-formatet, men samtidigt tillräckligt konkreta för att skapa engagemang och ge meningsfullt arbete för deltagande företag. Särskild vikt läggs vid case som har potential att leda till fortsatt dialog eller samverkan efter CaseLAB, även om sådana fortsatta samarbeten ligger utanför projektets genomförande.

Genom ett strukturerat urval säkerställs att CaseLAB fokuserar på case som är relevanta för målgruppen och som bidrar till projektets övergripande mål om företagsutveckling, diversifiering och innovation.

KOSTNADER INNEFATTAR: lön projektledare, lön projektpersonal

Kostnad: 468146
Stödgrund för aktiviteten: Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	28992	40.00	11597
Filmpool Nord AB	5565298790	439154	40.00	175662

.....

Förberedelse av caseägare och sammansättning av team

Aktiviteten syftar till att skapa goda förutsättningar för ett effektivt och meningsfullt genomförande av CaseLAB genom ett strukturerat förberedelsearbete med både caseägare och deltagande företag. Erfarenheten från förstudiens dialoger visar att kvaliteten i branschöverskridande samverkan i hög grad avgörs av hur väl casen är formulerade och hur väl sammansatta teamen är.

Inom ramen för aktiviteten genomförs ett riktat förberedelsearbete tillsammans med de utvalda caseägarna. Detta arbete fokuserar på att tydliggöra casens bakgrund, behov och målbild samt att avgränsa frågeställningarna så att de är möjliga att arbeta med inom CaseLAB-formatet. Förberedelserna syftar även till att skapa gemensam förståelse för ramar, förväntningar och roller, så att caseägarna kan presentera sina case på ett sätt som är begripligt och relevant för deltagande filmföretag.

Parallellt genomförs ett arbete med att sätta samman relevanta team av deltagande företag och kompetenser från filmbranschen. Teamen byggs utifrån casens karaktär och behov och kan bestå av företag med olika profiler och erfarenheter, exempelvis inom produktion, postproduktion, berättande eller tekniska arbetsflöden. Syftet är att skapa tvärfunktionella grupper där olika perspektiv och kompetenser kan bidra till mer

kvalificerade och innovativa angreppssätt.

Sammansättningen av teamen sker med hänsyn till både kompetens och samarbetsförutsättningar. Genom att i förväg skapa tydliga teamkonstellationer och förutsättningar för samarbete ökar möjligheten att CaseLAB leder till konstruktivt arbete, lärande och potentiella fortsatta kontakter mellan företag och caseägare.

Aktiviteten säkerställer därmed att både caseägare och deltagande företag går in i CaseLAB med tydlig förståelse för syfte, process och förväntningar, vilket bidrar till högre kvalitet i genomförandet och större nytta av arbetet.

KOSTNADER INNEFATTAR: lön projektledare, lön projektpersonal

Kostnad: 468151
Stödgrund för aktiviteten: Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	28997	40.00	11599
Filmpool Nord AB	5565298790	439154	40.00	175662

.....

Genomförande av CaseLab

Aktiviteten syftar till att genomföra CaseLAB som ett strukturerat och tidsbegränsat arbetssätt för branschöverskridande samverkan, där filmföretag arbetar med verkliga behov och utmaningar från andra sektorer. CaseLAB genomförs som ett eller flera tillfällen under projekttiden och bygger vidare på det förberedelsearbete som genomförts i aktivitet 5.2.

Vid genomförandet presenteras varje case av respektive caseägare utifrån de gemensamma ramar och avgränsningar som tagits fram i förberedelsefasen. Presentationerna fokuserar på bakgrund, behov och målbild snarare än på färdiga lösningar, vilket ger deltagande företag ett gemensamt utgångsläge för arbetet.

Efter presentationerna arbetar de förberedda teamen parallellt med respektive case under en avgränsad tidsperiod. Arbetet kan omfatta idéutveckling, konceptualisering och framtagande av angreppssätt som visar hur filmbranschens kompetenser inom berättande, visuella uttryck och produktion kan bidra till nya lösningar eller arbetssätt. Arbetet stöds av tydlig struktur och facilitering för att säkerställa fokus, samarbete och effektiv användning av tiden.

CaseLAB avslutas med att varje team presenterar sitt arbete för caseägaren och övriga deltagare. Presentationerna fungerar som underlag för gemensam reflektion, lärande och fortsatt dialog. Målsättningen är att skapa förståelse för möjliga tillämpningar och samarbeten, snarare än att leverera färdiga produkter eller bindande åtaganden inom projektets ram.

Aktiviteten bidrar till att stärka företagens förmåga att arbeta tvärdisciplinärt, förstå andra branschers behov och identifiera nya affärsmöjligheter.

KOSTNADER INNEFATTAR: lön projektledare, lön projektpersonal, process-stöd,

facilitator (extern tjänst), eventkostnader (extern tjänst)

Kostnad: 740179
Stödgrund för aktiviteten: Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	251027	40.00	100411
Filmpool Nord AB	5565298790	489152	40.00	195661

.....

Kunskapsutveckling för hållbar kompetensförsörjning och arbetsvillkor i Norrbottens filmbransch

Arbetspaketet syftar till att genom forskningsbaserad kunskapsutveckling fördjupa förståelsen för filmbranschens långsiktiga förutsättningar i norra Sverige, med särskilt fokus på kompetensförsörjning, arbetsvillkor, jämställdhet och inkludering. Arbetspaketet tar sin utgångspunkt i resultaten från den genomförda förstudien Framtidens Filmregion Norrbotten, som identifierat strukturella utmaningar kopplade till bland annat projektbaserat arbete, frilansstrukturer, kompetensglapp och ojämna förutsättningar för långsiktig etablering i branschen. Förstudien har synliggjort behov av fördjupad kunskap om hur dessa strukturer påverkar individers och företags möjligheter att utvecklas, verka och stanna kvar i regionen över tid. Forskarens arbete i detta arbetspaket utgör en fördjupning av dessa identifierade frågor och syftar till att skapa ett mer nyanserat och långsiktigt kunskapsunderlag som kan bidra till filmbranschens hållbara utveckling även bortom projektets genomförande. Arbetspaketet leds av forskare med kompetens inom arbetsvetenskap och genus. Forskningen fungerar som en parallell kunskapsprocess som belyser mönster, utmaningar och möjligheter på branschnivå. Den kunskap som genereras bidrar till forskningsfältet och kan användas av branschen, utbildningsaktörer, regionala utvecklingsaktörer och beslutsfattare som underlag för framtida satsningar, policyutveckling och stödstrukturer. Genom att kombinera förstudiens breda kartläggning med fördjupad forskningsbaserad analys skapar arbetspaketet en kunskapskedja från nulägesanalys till långsiktig kunskapsuppbyggnad. Detta bidrar till ökad förståelse för filmbranschens roll i regional utveckling.

Startdatum: 2026-10-01
Slutdatum: 2029-09-30
Kostnad: 1097659

Aktiviteter

Kartläggning av forskningsbaserade lärdomar från kulturella och kreativa näringar

Aktiviteten syftar till att lägga grunden för en systematisk kartläggning av forskningsbaserade lärdomar om arbetsvillkor, kompetensförsörjning och inkluderande tillväxt inom kulturella och kreativa näringar. Kartläggningen genomförs som en självständig och parallell kunskapsprocess till projektets övriga aktiviteter och utgör startpunkten för forskarens fortsatta arbete inom projektet.

Utgångspunkten för kartläggningen är de frågor och utmaningar som identifierats i förstudien Framtidens Filmregion Norrbotten, där branschens aktörer lyfter behov kopplade till långsiktig försörjning, kompetensutveckling, jämställdhet och möjligheten att verka hållbart i en projektbaserad bransch. Dessa identifierade teman används för att avgränsa och strukturera kartläggningen av relevant forskning och tidigare studier inom film, spel och andra kulturella och kreativa näringar.

Kartläggningen omfattar analys av nationell och internationell forskning samt relevanta rapporter som belyser hur kulturella och kreativa näringar hanterar frågor om arbetsliv, kompetensförsörjning, etableringsvillkor och inkludering. Särskild uppmärksamhet riktas mot studier som belyser regionala perspektiv, projektbaserade arbetsformer och de strukturella villkor som påverkar möjligheten till långsiktig yrkesverksamhet.

Syftet med aktiviteten är att skapa ett forskningsbaserat kunskapsunderlag som sätter filmbranschens utmaningar i ett bredare sammanhang och identifierar mönster, lärdomar och kunskapsluckor som är relevanta för branschens långsiktiga utveckling. Kartläggningen fungerar därmed som en analytisk grund för forskarens efterföljande aktiviteter och möjliggör fördjupad analys med tydlig koppling till både förstudien och filmbranschens specifika villkor.

Resultatet av aktiviteten sammanställs i ett kunskapsunderlag som bidrar till långsiktig kunskapsuppbyggnad om kulturella och kreativa näringars arbetsliv och utvecklingsförutsättningar. Underlaget kan användas av forskaren i det fortsatta arbetet samt av branschaktörer, utbildningsmiljöer och regionala utvecklingsaktörer som ett stöd i framtida strategier och satsningar, oberoende av projektets operativa genomförande.

KOSTNADER INNEFATTAR: lön forskare

Kostnad:	274415
Stödgrund för aktiviteten:	Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	274415	40.00	109766

.....

Fördjupad analys av arbetsvillkor och kompetensförsörjning i filmbranschen

Med utgångspunkt i de teman som identifierades i förstudien Framtidens Filmregion Norrbotten genomförs i denna aktivitet en fördjupad analys av de strukturella förutsättningar som präglar filmbranschen i Norrbotten, samt hur yrkesverksamma inom branschen upplever och hanterar dessa i sin vardag. Aktiviteten syftar till att nyansera och fördjupa den bild av branschens möjligheter och utmaningar som framkom i förstudien.

I dialog med projektets representanter identifieras relevanta yrkesgrupper inom filmbranschen, och kontakter etableras med personer verksamma inom dessa delar av branschen. Analysen bygger på kvalitativa intervjuer med yrkesverksamma och fokuserar på erfarenheter av att arbeta i norra Sverige, såsom tillgång till uppdrag, möjligheter till kontinuitet i arbetet, balans mellan arbete och fritid, tillgång till kompetensutveckling samt hur karriärvägar och yrkesmässig utveckling ser ut över tid.

Både kvinnor och män intervjuas, och analysen undersöker om det finns skillnader i hur dessa grupper beskriver sin arbetssituation, sina möjligheter och sina strategier för att verka långsiktigt i branschen. Särskild uppmärksamhet riktas mot vilka normer, ideal och etablerade arbetssätt som återkommer i berättelserna och hur dessa upplevs av olika yrkesverksamma, utan att på förhand anta orsakssamband.

Syftet med aktiviteten är att förtydliga och nyansera förståelsen av hur filmbranschens arbetsvillkor och karriärlogik upplevs av dem som verkar i branschen, samt att identifiera faktorer som påverkar möjligheten till hållbar etablering och långsiktig yrkesverksamhet i filmbranschen i Norrbotten. Resultatet bidrar till ett fördjupat kunskapsunderlag som kompletterar förstudien och utgör en grund för den mer kompetensspecifika analys som genomförs i Aktivitet 6.3.

KOSTNADER INNEFATTAR: lön forskare

Kostnad: 274415

Stödgrund för aktiviteten: Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	274415	40.00	109766

.....

Fördjupad analys av etableringsvillkor inom postproduktion

Förstudien Framtidens Filmregion Norrbotten visar att det finns brist på kompetens inom postproduktion i Norrbotten, särskilt inom bild, animation och visuella effekter (VFX). Denna aktivitet syftar till att fördjupa förståelsen för vilka faktorer som påverkar yrkesverksammas och blivande yrkesverksammas möjligheter och vilja att etablera sig och stanna kvar i regionen inom dessa kompetensområden.

Analysen genomförs genom intervjuer med yrkesverksamma inom postproduktion, både personer som är verksamma i Norrbotten och personer som har valt att arbeta i andra delar av Sverige eller utomlands. Därutöver genomförs intervjuer med studenter vid relevanta utbildningar. Genom detta jämförande perspektiv skapas kunskap om hur olika regionala förutsättningar upplevs och vilka faktorer som påverkar val av arbetsplats och etablering.

Rekrytering av intervjupersoner sker i samråd med branschen, som bidrar med att identifiera relevanta yrkesverksamma och möjliggöra kontakt med personer med olika erfarenheter och etableringsvägar. Intervjuerna fokuserar på frågor som rör tillgång till uppdrag, arbetsvillkor, karriärvägar och kompetensutveckling inom postproduktion, samt på hur dessa faktorer påverkar beslut att stanna i eller lämna regionen. Genom att både kvinnor och män intervjuas möjliggörs analys av eventuella skillnader i erfarenheter och förutsättningar mellan grupperna.

Syftet med aktiviteten är att identifiera vilka hinder som finns för att etablera och behålla yrkesverksamma inom postproduktion i Norrbotten, samt vilka förutsättningar som behöver stärkas för att göra regionen mer attraktiv för både nyutexaminerade och erfarna kvinnor och män inom animation och visuella effekter. Resultatet bidrar till fördjupad kunskap om kompetensförsörjning inom ett strategiskt viktigt område för filmbranschens långsiktiga utveckling i regionen.

KOSTNADER INNEFATTAR: lön forskare

Kostnad: 274415

Stödgrund för aktiviteten: Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	274415	40.00	109766

.....

Fördjupad analys och dialogmöten med fokus på social hållbarhet

Denna aktivitet syftar till att fördjupa och bredda förståelsen för social hållbarhet inom filmbranschen i Norrbotten genom dialogbaserade möten och reflektion tillsammans med yrkesverksamma i branschen. Aktiviteten bygger vidare på de analyser som genomförts i Aktivitet 6.16.3 och fokuserar på hur arbetsvillkor, karriärvägar och kompetensförsörjning sammantaget påverkar möjligheten till ett långsiktigt och hållbart yrkesliv inom filmbranschen.

Dialogmötena genomförs med yrkesverksamma inom filmbranschen i olika roller och skeden av yrkeslivet och fungerar som ett forum för gemensam reflektion kring de teman som identifierats i de tidigare aktiviteterna. Fokus ligger på att fånga hur frågor om trygghet, kontinuitet, tillhörighet, balans mellan arbete och privatliv samt möjligheten att planera ett långsiktigt yrkesliv upplevs av dem som verkar i branschen.

Aktiviteten har en utforskande och reflekterande karaktär och syftar inte till att fatta beslut eller styra projektets genomförande. Dialogmötena används istället som ett sätt att pröva, nyansera och fördjupa de analytiska resultat som forskningen genererat, samt att synliggöra hur olika grupper inom branschen upplever och tolkar social hållbarhet i praktiken.

Särskild uppmärksamhet riktas mot hur social hållbarhet upplevs av kvinnor och män samt av personer i olika etableringsfaser och arbetsformer. Genom dialogbaserade metoder skapas utrymme för att fånga erfarenheter som inte alltid framkommer i individuella intervjuer, exempelvis kollektiva normer, informella strukturer och gemensamma utmaningar.

Syftet med aktiviteten är att bidra till en fördjupad och nyanserad förståelse av social hållbarhet i filmbranschens arbetsliv, samt att stärka kunskapsunderlaget kring vilka faktorer som påverkar möjligheten att verka och stanna kvar i branschen över tid. Resultatet sammanställs som en del av forskarens samlade analys och bidrar till långsiktig kunskapsutveckling för branschen, utbildningsaktörer och regionala utvecklingsaktörer.

KOSTNADER INNEFATTAR: lön forskare

Kostnad: 274414

Stödgrund för aktiviteten: Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	274414	40.00	109766

.....

Kommunikation, synlighet och lärandespridning

Arbetspaketet syftar till att säkerställa att projektets aktiviteter, erfarenheter och resultat når relevanta målgrupper under projekttiden och bidrar till långsiktig effekt även efter projektets

slut. Kommunikation och spridning används som ett strategiskt verktyg för att stödja projektets genomförande, öka deltagande och stärka filmbranschens synlighet i regionen. Utöver att informera om projektets aktiviteter bidrar kommunikationsarbetet till att skapa en mer nyanserad och samtida bild av Norrbotten, där kulturella och kreativa näringar synliggörs som en viktig del av regionens utveckling och attraktionskraft. Genom att lyfta fram filmbranschens kompetenser, roller och utvecklingsmöjligheter breddas bilden av regionens näringsliv i en tid av industriell och samhällelig omställning. Kommunikationen utformas med ett aktivt inkluderingsperspektiv. Det innebär att projektet inte enbart sprider information, utan även arbetar medvetet för att synliggöra bredden av kompetenser, bakgrunder och karriärvägar inom filmbranschen. På så sätt används kommunikationen som ett verktyg för att bidra till ökad inkludering, utmana begränsande föreställningar och stärka känslan av tillhörighet inom branschen. All kommunikation sker i enlighet med EU:s och Tillväxtverkets krav.

Startdatum: 2026-10-01

Slutdatum: 2029-09-30

Kostnad: 912630

Aktiviteter

Kommunikation och synliggörande av projektets aktiviteter

Aktiviteten syftar till att säkerställa att projektets aktiviteter och erbjudanden kommuniceras tydligt och i god tid till rätt målgrupper. Kommunikationen planeras i nära anslutning till projektets genomförande och används för att skapa förståelse för syfte, innehåll och möjligheter till deltagande.

Särskild hänsyn tas till målgruppens arbetsformer, där många verkar i projektbaserade strukturer med ojämn arbetsbelastning. Tydlig framförhållning och återkommande kommunikation är därför centralt för att säkerställa deltagande.

Genom att löpande synliggöra aktiviteter och resultat bidrar kommunikationen till att stärka filmbranschens närvaro i det regionala samtalet och positionera kreativa näringar som en aktiv del av regionens utveckling.

Aktiviteten omfattar även samordning av kommunikation mellan projektets parter för att skapa ett sammanhållet uttryck och tydlighet kring projektets syfte och erbjudanden. All extern kommunikation utformas i enlighet med EU:s och Tillväxtverkets kommunikationskrav, där finansieringen tydligt framgår.

Kostnad: 304205

Stödgrund för aktiviteten: Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	133992	40.00	53597
Filmpool Nord AB	5565298790	170213	40.00	68085

.....

Synliggörande av aktörer, kompetenser och förebilder

Aktiviteten syftar till att synliggöra bredden av kompetenser, roller och yrkesvägar inom filmbranschen i Norrbotten, samt att bidra till ökad förståelse för hur branschen fungerar i praktiken. Synliggörandet används som ett verktyg för lärande, inkludering och långsiktig kompetensförsörjning, snarare än som marknadsföring av enskilda aktörer.

Inom ramen för aktiviteten dokumenteras och synliggörs exempel från projektets

genomförande, såsom företag, frilansverksamma, arbetsroller, kompetenser och samarbetsformer som på olika sätt speglar filmbranschens vardag och utvecklingsmöjligheter. Fokus ligger på att visa variationen inom branschen, både när det gäller yrkesroller, erfarenhetsnivåer och arbetsformer, för att bidra till en mer nyanserad bild av vad det innebär att arbeta inom filmområdet i regionen.

Synliggörandet används medvetet för att bidra till inkludering och mångfald. Genom val av språk, bild och representation synliggörs både kvinnor och män i olika roller, samt olika typer av karriärvägar och arbetsformer. Detta bidrar till att sänka trösklar och stärka känslan av att branschen är tillgänglig för fler.

Synliggörandet sker i samband med projektets aktiviteter och genom projektets kommunikationskanaler, exempelvis i form av intervjuer, reportage, presentationer eller annat dokumenterande material. Innehållet utformas för att vara tillgängligt och relevant för målgruppen och kan även fungera som underlag för dialog och reflektion inom projektets mötesplatser och lärandesammanhang.

Genom att synliggöra aktörer och kompetenser på detta sätt bidrar aktiviteten till långsiktig kunskapsdelning, ökad inkludering och stärkt attraktionskraft för filmbranschen i Norrbotten, utan att innebära riktat stöd eller selektiv marknadsföring, samtidigt som den stärker både den interna stoltheten inom branschen och den externa förståelsen för filmbranschens betydelse i regionen.

Kostnad: 304213

Stödgrund för aktiviteten: Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	133993	40.00	53597
Filmpool Nord AB	5565298790	170220	40.00	68088

.....

Dokumentation, lärande och spridning av resultat

Aktiviteten syftar till att säkerställa att erfarenheter, lärdomar och resultat som utvecklas inom projektet dokumenteras, tas tillvara och sprids på ett strukturerat sätt. Dokumentation och lärande ses som en integrerad del av projektets genomförande och används både för att stödja kvalitet i pågående arbete och för att skapa långsiktig nytta efter projektets slut.

Under projekttiden dokumenteras projektets aktiviteter, arbetssätt och erfarenheter löpande. Dokumentationen omfattar både genomförande och reflektion, exempelvis kring vad som fungerat väl, vilka utmaningar som uppstått och hur olika upplägg upplevts av målgruppen. Detta material används som underlag för gemensamt lärande inom projektorganisationen och i dialog med externa aktörer, samt för rapportering till Tillväxtverket.

Lärandet sker kontinuerligt genom återkommande reflektionstillfällen där projektets parter och medverkande aktörer diskuterar erfarenheter från genomförandet. Dessa tillfällen används för att justera arbetssätt, prioritera om vid behov och säkerställa att projektets aktiviteter fortsätter att vara relevanta och träffsäkra i förhållande till målgruppens behov.

Spridning av resultat sker både under och efter projekttiden. Under projekttiden delas lärdomar och exempel i samband med projektets mötesplatser, kommunikationsinsatser och samverkansaktiviteter. Efter projekttidens slut sammanställs projektets metoder, erfarenheter och resultat i material som kan användas av branschaktörer, utbildningsmiljöer och regionala utvecklingsaktörer som underlag för fortsatt arbete.

Genom att kombinera löpande dokumentation, aktivt lärande och strukturerad spridning bidrar aktiviteten till att projektets resultat inte stannar vid enskilda aktiviteter, utan blir en del av en långsiktig kunskapsbas för filmbranschens fortsatta utveckling i Norrbotten.

Kostnad: 304212

Stödgrund för aktiviteten: Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	133992	40.00	53597
Filmpool Nord AB	5565298790	170220	40.00	68088

.....

1.7 Indikatorer

Outputindikatorer

Företag som får stöd (fördelade per mikroföretag, små företag, medelstora företag, stora företag)	Projektet riktar riktade utvecklingsinsatser till små och mikroföretag inom filmbranschen i Norrbotten. Stödet omfattar affärsutveckling, kompetensinsatser, mentorskap och marknadsförberedande aktiviteter. Målvärdet har satts utifrån projektets treåriga genomförandetid och bedömd kapacitet att arbeta strukturerat med cirka 12-15 företag per år. Indikatorn mäts genom registrering av samtliga företag som deltar i riktade insatser. Organisationsnummer samlas in och dokumenteras i projektets deltagarregister i enlighet med programmets krav. Endast företag som deltar i strukturerade och dokumenterade stödinsatser räknas in i indikatorn.	Startvärde: *Ej Aktuellt* Målvärde: 40 Enhet: Antal företag
Företag som får stöd genom bidrag	ej aktuellt.	Startvärde: *Ej Aktuellt* Målvärde: 0 Enhet: Antal företag
Företag som får icke-ekonomiskt stöd	Projektets insatser utgör icke-ekonomiskt stöd i form av affärsutveckling,	Startvärde: *Ej Aktuellt* Målvärde: 40 Enhet: Antal företag

	kompetenshöjning, mentorskap och marknadsförberedelse. Något direkt ekonomiskt stöd i form av bidrag eller investeringar ges inte inom projektet. Samtliga företag som deltar i riktade utvecklingsinsatser omfattas därför av denna indikator. Målvärdet motsvarar antalet företag som förväntas få riktat stöd under projekttiden och är satt till samma nivå som RCO01. Indikatorn mäts genom insamling och dokumentation av organisationsnummer för samtliga deltagande företag som tar del av icke-ekonomiskt stöd inom projektet. Insatserna faller under de minimis, och projektet kommer följa de regler som gäller för hantering av detta.	

Resultatindikatorer

Antal skapade arbetstillfällen i enheter som får stöd	ej aktuellt.	Startvärde: Målvärde: 0,00 Enhet: Heltidsekvivalenter
SMF som utvecklar produkter, processer och affärsmodeller	Projektets företagsutvecklande insatser syftar till att stärka små och mikroföretags affärsmodeller, arbetsprocesser och marknadsstrategier. Det är därför rimligt att en betydande andel av de företag som får riktat stöd under projekttiden utvecklar nya eller vidareutvecklade produkter, tjänster, arbetsprocesser eller affärsmodeller. Målvärdet har satts till 28 företag, vilket motsvarar cirka 70 procent av de företag som förväntas få riktat stöd. Indikatorn mäts genom enkät till de företag som fått riktat stöd, enligt Tillväxtverkets instruktioner.	Startvärde: Målvärde: 28 Enhet: Antal företag
Små och medelstora företag (SMF) som inför produkt- eller processinnovationer	ej aktuellt.	Startvärde: Målvärde: 0 Enhet: Antal företag
SMF som gör innovationer inom företaget	ej aktuellt.	Startvärde: Målvärde: 0 Enhet: Antal företag
Små och medelstora företag (SMF) som inför	ej aktuellt.	Startvärde: Målvärde: 0

marknadsförings- eller organisationsinnovationer		Enhet: Antal företag
Privata investeringar som matchar offentligt stöd (fördelade per: bidrag, finansieringsinstrument)	ej aktuellt.	Startvärde: Målvärde: 0 Enhet: SEK

ANSÖKAN OM MEDFINANSIERING – LULEÅ KOMMUN

FutureFilm North

Projekttid

Projektet planeras att genomföras under perioden 2026–2029 (36 månader).

Projektorganisation

Projektägare är Luleå tekniska universitet i samverkan med projektpart Filmpool Nord AB.

Projektet leds av projektledare med stöd av projektcontroller och styrgrupp.

En extern utvärderare följer projektet löpande.

Projektet genomförs i nära dialog med företag inom filmbranschen i Luleå och övriga Norrbotten samt i samverkan med organisationer och aktörer som kan vara värdefulla för branschen och för projektets genomförande.

Bakgrund

Norrbotten står mitt i en historiskt omfattande samhällsomvandling med stora industrietableringar och investeringar i grön industri, energi och infrastruktur. Utvecklingen skapar nya möjligheter men ställer också ökade krav på kompetensförsörjning, attraktivitet och ett breddat näringsliv. För att människor ska vilja flytta till, stanna kvar i och etablera sig i regionen behöver tillväxten kompletteras med ett varierat arbetsliv, kreativa miljöer och en stark platsattraktivitet.

I detta sammanhang är kulturella och kreativa näringar en viktig del av en smart diversifiering. Filmbranschen är en kunskapsintensiv och tekniknära kreativ bransch som kombinerar berättande med tekniska och digitala arbetsprocesser. Den kan bidra till regionens innovationsförmåga, attraktivitet och förmåga att kommunicera och gestalta samhällsomvandlingen – samtidigt som den skapar uppdrag och arbetstillfällen i ett breddat näringsliv.

Under 2025 genomfördes förstudien *Framtidens filmregion Norrbotten* (finansierad av Region Norrbotten) med syfte att kartlägga behov, utmaningar och möjligheter i den regionala filmbranschen, med särskilt fokus på digitalisering och nya arbetsprocesser. Förstudien visar att branschen präglas av ojämn produktionsvolym och begränsad kontinuitet, vilket gör det svårt för företag att bygga stabil verksamhet och investera långsiktigt. Den pekar också på behov av riktad kompetensutveckling, tillgång till teknik- och processstöd, fler mötesplatser samt stärkt synlighet och nya kontaktytor för att nå marknad och samarbetspartners.

Den lokala nyttan för Luleå är tydlig. Luleå är en central nod i Norrbottens samhällsomvandling och har samtidigt en etablerad bas av kreativa yrkesverksamma, utbildningsmiljöer och företag som verkar inom film och närliggande områden. Samtidigt påverkas även Luleås kreativa bransch av samma strukturella utmaningar: otydlig marknadstillgång, begränsade nätverk och behov av kompetens- och affärsutveckling. Genom att stärka filmbranschens företag i Luleå skapas bättre förutsättningar för ett mer diversifierat näringsliv, ökad attraktivitet och ökad förmåga att behålla och attrahera kompetens i kommunen.

Syfte och mål

Projektets syfte är att stärka små och mikroföretag samt frilansare inom filmbranschen med verksamhet i Luleå och Norrbotten genom riktade utvecklingsinsatser som förbättrar affärsförmåga, digital kompetens och samverkanskapacitet.

Genom att stärka filmbranschens företag bidrar projektet till att bredda Luleås näringsliv, öka stadens attraktionskraft och skapa bättre förutsättningar för ett hållbart och diversifierat arbetsliv i en tid av omfattande samhällsomvandling.

Projektets mål är att:

1. **Stärka affärsförmågan hos filmföretag i Luleå**
   Företagen ska utveckla sina affärsmodeller och marknadsstrategier för att minska sårbarheten i en projektbaserad bransch.
2. **Öka den digitala och tekniska kapaciteten inom branschen**
   Företagen ska utveckla och tillämpa nya arbetsprocesser och digitala verktyg som stärker deras konkurrenskraft.
3. **Bredda företagens marknads- och samverkansytor**
   Företagen ska etablera nya kontakter och samarbeten, både inom och utanför filmbranschen, för att skapa fler och mer kvalificerade uppdrag.
4. **Bidra till ökad lokal attraktionskraft och kompetensförsörjning**
   Projektet ska stärka förutsättningarna för yrkesverksamma inom film att verka långsiktigt i Luleå och bidra till ett mer varierat och attraktivt näringsliv.

Målgrupp

Projektets primära målgrupp är små och mikroföretag inom filmbranschen i Norrbotten, inklusive enskilda firmor och aktiebolag verksamma inom exempelvis produktion, regi, manus, foto, postproduktion, animation och tekniska funktioner. Företagen befinner sig i olika skeden av sin utveckling – från nyetablerade aktörer till mer erfarna bolag med lång yrkesbakgrund – men delar gemensamma utmaningar kopplade till affärsutveckling, kompetensförsörjning och marknadstillgång.

En viktig sekundär målgrupp är yrkesverksamma frilansare inom filmbranschen. Inom kultur- och filmsektorn är det vanligt att arbeta projektbaserat och fakturera via faktureringstjänster eller tidsbegränsade uppdrag. Dessa yrkesverksamma utgör en central del av branschens kompetensbas och är avgörande för produktioners genomförande, men saknar ofta tillgång till strukturerade utvecklingsinsatser och nätverk.

Förstudien *Framtidens Filmregion Norrbotten* visar att målgruppen präglas av ojämn arbetsbelastning, begränsad långsiktig planering och svårigheter att nå nya marknader. Det finns ett uttalat behov av affärsutveckling, kompetenshöjande insatser, synlighet och fler sammanhang där branschaktörer kan mötas och utveckla samarbeten.

Den lokala dimensionen är tydlig i Luleå. Här finns både etablerade företag, utbildningsmiljöer och en grupp kreativa yrkesverksamma som verkar inom film och närliggande kreativa områden med potential att växa i antal. Samtidigt påverkas även Luleås filmbransch av de strukturella utmaningar som identifierats regionalt: begränsad synlighet,

beroende av etablerade nätverk och svårigheter att bygga stabil verksamhet i en projektbaserad bransch. Genom att rikta insatser till företag med verksamhet i Luleå stärks stadens kreativa näringsliv och bidrar till en mer diversifierad lokal arbetsmarknad.

När det gäller jämställdhet och mångfald visar förstudien att filmbranschen uppvisar snedfördelningar, särskilt inom tekniska och vissa ledande funktioner. Projektet utformas därför med ett medvetet inkluderingsperspektiv, där representation, tillgänglighet och bredd i deltagande är centrala principer i genomförandet.

Aktiviteter / Genomförande

Projektet genomförs genom en samlad struktur av riktade utvecklingsinsatser, kompetensförstärkning, mötesplatser och branschöverskridande samverkan. Genomförandet leds av Luleå tekniska universitet och Filmpool Nord, båda lokaliserade i Luleå. En majoritet av Norrbottens yrkesverksamma filmföretag och kreativa funktioner är också koncentrerade till Luleå, vilket gör kommunen till den naturliga noden för projektets genomförande. Detta innebär att en betydande del av aktiviteterna genomförs i och utgår från Luleå, samtidigt som projektet har ett regionalt perspektiv och inkluderar aktörer från hela länet.

1. **Projektledning, styrning och hållbarhetsintegrering**
   Projektet organiseras genom en tydlig projektstruktur med projektledning, styrgrupp och extern utvärderare. Projektledningen ansvarar för samordning, uppföljning, kvalitetssäkring och rapportering, samt för att säkerställa att projektets mål nås i enlighet med regionala och lokala utvecklingsstrategier. Projektledningen är placerad i Luleå, vilket innebär att den operativa styrningen och huvuddelen av samordningen sker lokalt.

   En central del av arbetspaketet är att integrera jämställdhets- och hållbarhetsperspektiv i projektets planering, genomförande och uppföljning. Detta innebär att projektet arbetar aktivt med att säkerställa bred representation i aktiviteter, medvetna val av deltagare och förebilder samt att skapa inkluderande mötesformer där olika perspektiv ges utrymme. Uppföljning av deltagande sker med beaktande av exempelvis könsfördelning och olika yrkesroller, för att säkerställa att projektets insatser når brett och bidrar till en mer jämlik branschstruktur.

   Hållbarhetsperspektivet omfattar även ekonomisk och ekologisk hållbarhet. Projektets insatser syftar till att stärka företagens långsiktiga ekonomiska motståndskraft genom förbättrad affärsförmåga och breddade marknadsmöjligheter. Samtidigt främjas resurseffektiva och digitala arbetsformer som kan minska behovet av resor och fysiska resurser i en geografiskt stor region.

   Genom att integrera jämställdhet och hållbarhet i styrning och uppföljning säkerställs att dessa perspektiv inte hanteras som separata spår, utan som en naturlig del av projektets genomförande och utveckling.

2. **Företagsutveckling och affärsbreddning**
   Detta arbetspaket syftar till att stärka små och mikroföretag inom filmbranschen genom strukturerade utvecklingsinsatser som förbättrar affärsförmåga, marknadspositionering och långsiktig hållbarhet. Insatserna riktar sig till företag i olika

utvecklingsfaser och utformas utifrån en inledande behovsanalys där företagets nuläge, mål och utvecklingspotential identifieras.

Arbetet omfattar utveckling av affärsmodeller, strategisk marknadsbearbetning, pitchförberedelse samt mentorskap. Företagen ges stöd att tydliggöra sina erbjudanden, identifiera nya kundsegment och utveckla mer stabila intäktsströmmar i en projektbaserad bransch. Marknadsinsatserna fokuserar på att stärka företagens förmåga att möta nationella och i vissa fall internationella sammanhang på ett mer strukturerat sätt.

Under projekttiden beräknas cirka 40 företag ta del av riktade utvecklingsinsatser. En betydande del av dessa företag är lokaliserade i Luleå, vilket innebär att projektet direkt stärker stadens kreativa näringsliv och bidrar till en mer diversifierad lokal ekonomi.

För Luleå kommun innebär detta arbetspaket att lokala företag inom film och närliggande kreativa områden får förbättrade förutsättningar att växa, ta mer kvalificerade uppdrag och samverka med andra delar av det lokala näringslivet. I en kommun som samtidigt genomgår omfattande industriell expansion skapar detta en viktig breddning av näringslivsstrukturen och stärker stadens attraktionskraft för kreativa och kunskapsintensiva yrkesgrupper.

Genom att stärka företagens affärsförmåga och långsiktiga hållbarhet bidrar arbetspaketet till att minska sårbarheten i en bransch som präglas av ojämn produktionsvolym och projektbaserat arbete. Detta stärker den lokala ekonomins motståndskraft och bidrar till ett mer balanserat näringsliv i Luleå och regionen.

3. **Kompetenslyft för professionell utveckling och hållbara arbetsprocesser**
   Arbetspaketet syftar till att stärka den professionella och tekniska kompetensen hos små och mikroföretag inom filmbranschen genom strukturerade och tillämpade kompetensinsatser. I en bransch som präglas av snabb teknisk utveckling och förändrade arbetsprocesser är kontinuerlig kompetensutveckling avgörande för att företag ska kunna behålla sin konkurrenskraft och ta mer kvalificerade uppdrag.

   Kompetensinsatserna omfattar bland annat arbete med generativ AI, digitala arbetsflöden, produktion och postproduktion samt utveckling av kreativa processer. Fokus ligger på hur ny teknik och nya arbetssätt kan integreras i företagens befintliga verksamhet och bidra till ökad kvalitet, effektivitet och långsiktig hållbarhet.

   Insatserna genomförs i form av workshops, modulbaserade utbildningstillfällen och tillämpat lärande kopplat till företagens pågående projekt. Detta möjliggör direkt omsättning av kunskap i praktiken. Under projekttiden planeras cirka 10–15 kompetensinsatser, fördelade över tre år.

   Eftersom både Luleå tekniska universitet och Filmpool Nord är lokaliserade i Luleå kommer merparten av de fysiska kompetensinsatserna att genomföras där. Detta stärker Luleås roll som kunskaps- och utvecklingsnod inom kreativa och digitala näringar och skapar synergier mellan näringsliv och utbildningsmiljö.

   För Luleå kommun innebär arbetspaketet att lokala företag får stärkt digital kapacitet och ökad förmåga att arbeta med nya tekniker och processer. Detta är särskilt relevant i en stad som profilerar sig som teknik- och utbildningsstad och där den

industriella omställningen ställer ökade krav på digital kompetens och innovationsförmåga även inom kulturella och kreativa näringar.

Arbetspaketet bidrar också till ekologisk hållbarhet genom att främja digitala arbetsprocesser och resurseffektiva arbetssätt, vilket kan minska behovet av resor och fysisk resursanvändning i en geografiskt stor region.

Genom att stärka företagens kompetens och arbetsprocesser bidrar arbetspaketet till ökad motståndskraft, högre kvalitet i leveranser och förbättrade möjligheter att konkurrera på en nationell och internationell marknad.

4. **Mötesplatser, nätverk och synlighet**
   Arbetspaketet syftar till att stärka filmbranschens sociala och professionella infrastruktur genom återkommande mötesplatser, nätverksbyggande och utveckling av strukturer för ökad synlighet. Förstudien visar att många företag och frilansverksamma inom filmbranschen upplever begränsade kontaktytor och svårigheter att nå nya uppdragsgivare, vilket hämmar utveckling och tillväxt.

   Inom arbetspaketet etableras återkommande branschträffar och tematiska möten som genomförs cirka 4–6 gånger per år. Dessa mötesplatser skapar kontinuitet i kontakterna mellan yrkesverksamma och ger utrymme för erfarenhetsutbyte, samverkan och kunskapsdelning. Mötesplatserna är öppna för både företag och frilansverksamma och utformas med låg tröskel för deltagande.

   Eftersom majoriteten av Norrbottens filmbransch är lokaliserad i Luleå och projektets parter är baserade där, kommer en betydande del av mötesplatserna att genomföras i Luleå. Detta stärker stadens roll som regional samlingspunkt för kreativa näringar och bidrar till att samla aktörer från hela länet i en gemensam struktur.

   En central del av arbetspaketet är även utveckling och användning av en digital synlighets- och matchningsstruktur. Denna gör det möjligt för företag och yrkesverksamma att synliggöra sina kompetenser och underlättar kontakt med uppdragsgivare och samarbetspartners. För företag i Luleå innebär detta förbättrade möjligheter att nå nya marknader och delta i större sammanhang, både regionalt och nationellt.

   Arbetspaketet bidrar till ökad inkludering genom att skapa fler och mer tillgängliga kontaktytor inom branschen. Genom att minska beroendet av informella nätverk och etablerade strukturer skapas bättre förutsättningar för nya aktörer att ta plats och utvecklas.

   För Luleå kommun innebär arbetspaketet att stadens kreativa näringar får en stärkt lokal infrastruktur för samverkan, synlighet och utveckling. I en stad som samtidigt genomgår snabb industriell tillväxt bidrar detta till att skapa balans mellan industriell expansion och ett levande, kreativt och attraktivt stadsliv.

5. **CaseLAB – branschöverskridande samverkan**
   Arbetspaketet syftar till att stärka filmbranschens innovationsförmåga och bredda dess affärsmöjligheter genom strukturerad samverkan med andra sektorer. Genom innovationsformatet CaseLAB arbetar filmföretag med konkreta utvecklingscase från andra branscher och verksamheter.

Arbetet inleds med identifiering av relevanta case i dialog med aktörer inom näringsliv, offentlig sektor och närliggande kreativa branscher. Casen formuleras tillsammans med caseägare för att säkerställa tydlighet i behov och avgränsning. Därefter sätts team samman bestående av företag från filmbranschen med kompletterande kompetenser. Genom faciliterade arbetstillfällen utvecklas idéer och lösningsförslag som presenteras och diskuteras gemensamt.

Under projekttiden planeras 2–3 genomföranden av CaseLAB. Formatet är tidsbegränsat, strukturerat och lågtröskligt, vilket gör det möjligt för små företag att delta utan stora resursinsatser.

Eftersom både projektledning och en betydande del av filmbranschen är lokaliserad i Luleå, kommer CaseLAB i huvudsak att genomföras där. Detta skapar konkreta möjligheter för Luleåbaserade företag att samverka med andra lokala sektorer, inklusive teknikintensiva och kunskapsintensiva företag samt verksamheter kopplade till den pågående samhällsomvandlingen.

För Luleå kommun innebär arbetspaketet att kreativa kompetenser integreras i ett bredare näringslivsperspektiv. Filmbranschens förmåga att arbeta med visualisering, berättande och digitala arbetsprocesser kan bidra till nya angreppssätt inom exempelvis kommunikation, platsutveckling, kompetensattraktion och innovationsarbete. Detta stärker stadens innovationsmiljö och bidrar till en mer diversifierad och resilient näringslivsstruktur.

Arbetspaketet bidrar därmed till ökad samverkan mellan kreativa näringar och andra delar av det lokala näringslivet, i linje med målet om en starkare ekonomi för tillväxt och ett mer innovativt Luleå.

6. **Forskningsbaserad kunskapsutveckling om hållbar kompetensförsörjning och arbetsvillkor i Norrbottens filmbransch**
   Arbetspaketet syftar till att fördjupa kunskapen om filmbranschens arbetsvillkor, karriärvägar och kompetensförsörjning i Norrbotten, med särskilt fokus på förutsättningar för långsiktig etablering i regionen. Arbetet bygger vidare på resultaten från förstudien *Framtidens Filmregion Norrbotten* och genomförs som en parallell kunskapsprocess under projektets gång.

   Inom arbetspaketet genomförs en forskningsbaserad kartläggning av erfarenheter och strukturella villkor inom filmbranschen. Analysen omfattar bland annat hur projektbaserade arbetsformer påverkar yrkesverksammas möjligheter till kontinuitet, kompetensutveckling och långsiktig etablering. Särskild uppmärksamhet riktas mot postproduktion och visuella effekter (VFX), där förstudien identifierade kompetensutmaningar.

   Intervjuer genomförs med yrkesverksamma inom och utanför regionen, samt med studenter vid relevanta utbildningar. Genom detta skapas en fördjupad förståelse för vilka faktorer som påverkar valet att etablera sig och stanna kvar i Norrbotten.

   En betydande del av denna kunskapsinhämtning och dialog sker i Luleå, där både yrkesverksamma och utbildningsmiljöer är koncentrerade. Detta gör arbetspaketet särskilt relevant för Luleå kommun, som både är utbildningsstad och central aktör i regionens samhällsomvandling.

   Genom dialogmöten med fokus på social hållbarhet fördjupas förståelsen för hur arbetsvillkor, jämställdhet och inkluderande strukturer påverkar branschens

långsiktiga utveckling. Kunskapen sammanställs i ett underlag som kan användas av kommun, region och branschaktörer i framtida utvecklingsinsatser.

För Luleå innebär detta att kommunen får ett fördjupat kunskapsunderlag om hur kreativa yrkesgrupper kan stärkas och hur stadens attraktionskraft kan utvecklas även inom kulturella och kreativa näringar. Arbetspaketet bidrar därmed till långsiktig planering och strategisk kompetensförsörjning i kommunen.

7. **Kommunikation, synlighet och lärandespridning**

Arbetspaketet syftar till att säkerställa att projektets aktiviteter, erfarenheter och resultat når relevanta målgrupper i hela Norrbotten och bidrar till långsiktig effekt för filmbranschen och det regionala näringslivet. Kommunikation används både som ett praktiskt verktyg för att öka deltagande i projektets aktiviteter och som ett strategiskt verktyg för att stärka synligheten för regionens kreativa näringar.

Löpande kommunikation sker i nära koppling till projektets genomförande. Information om företagsinsatser, kompetensaktiviteter och mötesplatser sprids genom etablerade kanaler med god framförhållning, vilket är särskilt viktigt i en projektbaserad bransch med ojämn arbetsbelastning. Syftet är att säkerställa brett deltagande i hela regionen.

En central del av arbetspaketet är att synliggöra filmbranschens kompetenser, roller och bidrag till Norrbottens utveckling. Genom dokumentation och berättelser från projektets aktiviteter skapas en mer nyanserad bild av regionen som en plats där kreativitet, teknik och innovation samverkar. I detta arbete har Luleå en särskild roll som nod för kreativa och kunskapsintensiva miljöer, samtidigt som projektet omfattar aktörer från hela länet.

Kommunikationen utformas med ett aktivt inkluderingsperspektiv. Genom medvetna val av språk, representation och exempel bidrar arbetspaketet till att synliggöra bredden inom filmbranschen och stärka en mer jämlik och inkluderande utveckling i regionen.

Dokumentation och lärande integreras i projektets genomförande. Erfarenheter och metoder sammanställs löpande och sprids till regionala och lokala aktörer, vilket säkerställer att projektets resultat bidrar till långsiktig kunskapsuppbyggnad och utveckling av både Luleås och regionens kreativa näringsliv.

Resultat

Projektet förväntas leda till konkreta resultat på företagsnivå, lokal nivå och regional nivå.

På företagsnivå stärks små och mikroföretags affärsförmåga, digitala kapacitet och marknadsposition. Företag som deltar i riktade insatser förväntas utveckla nya eller vidareutvecklade affärsmodeller, arbetsprocesser och metoder. Genom kompetenslyft och tillämpat lärande stärks deras förmåga att använda digital teknik och effektiva arbetsflöden i sin verksamhet. Detta bidrar till ökad stabilitet och minskad sårbarhet i en projektbaserad bransch.

På lokal nivå innebär projektet att filmföretag i Luleå får förbättrade förutsättningar att utvecklas och samverka med andra delar av näringslivet. Återkommande mötesplatser och CaseLAB skapar nya kontaktytor mellan kreativa näringar och andra sektorer, vilket stärker Luleås innovationsmiljö. Genom ökad synlighet för branschens kompetenser bidrar projektet till att bredda bilden av Luleås näringsliv och stärka stadens attraktionskraft i en tid av snabb industriell omställning.

På regional nivå bidrar projektet till en mer diversifierad och resilient näringslivsstruktur i Norrbotten. Genom att stärka kulturella och kreativa näringar som en del av regionens smarta specialisering skapas bättre förutsättningar för långsiktig tillväxt och kompetensförsörjning. Det forskningsbaserade arbetspaketet bidrar dessutom till ett fördjupat kunskapsunderlag om arbetsvillkor och kompetensbehov inom filmbranschen, vilket kan användas i framtida utvecklingsarbete.

Lokal nytta – Luleå

Projektet skapar konkret nytta för Luleå genom att stärka lokala små och mikroföretag inom film och kreativa näringar samt genom att positionera Luleå som regional nod för branschens utveckling. Filmens epicentrum i Norrbotten finns i Luleå. Här återfinns en övervägande majoritet at Norrbottens filmbolag och filmarbetare, men det är också här en majoritet av alla filminspelningar, branschträffar och kurser genomförs. Branschen skapar även gott marknadsföringsvärde för kommunen genom sina olika produktioner, exempelvis som serien *Jag for ner till bror* som hade premiär december 2025.

Starkare ekonomi för tillväxt

Genom riktade insatser för affärsutveckling, kompetensförstärkning och marknadsnärvaro bidrar projektet till att stärka konkurrenskraften hos företag med verksamhet i Luleå. Detta breddar stadens näringslivsstruktur i en tid då industriella investeringar dominerar utvecklingen. Ett mer diversifierat näringsliv ökar stadens långsiktiga motståndskraft och attraktivitet.

Ökad jämlikhet och mer jämställd fördelning av makt och resurser

Projektet arbetar aktivt med inkluderande arbetssätt och representation i sina aktiviteter. Genom att synliggöra bredden av kompetenser och karriärvägar inom filmbranschen samt genom strukturerade mötesplatser skapas bättre förutsättningar för fler att ta del av nätverk, uppdrag och utvecklingsmöjligheter. Detta bidrar till en mer jämlik och jämställd branschstruktur lokalt.

Minskad klimatpåverkan

Projektet främjar digitala och resurseffektiva arbetsprocesser, vilket kan minska behovet av resor och fysiska resurser i en geografiskt stor region. Mötesformer planeras med hänsyn till hållbarhet, inklusive digitala och hybridbaserade lösningar.

Överensstämmelse med kommunens styrdokument

Projektet ligger i linje med Luleå kommuns ambition att stärka näringslivets konkurrenskraft, främja innovation och skapa ett attraktivt och inkluderande samhälle. Genom att integrera kulturella och kreativa näringar i ett bredare näringslivsperspektiv bidrar projektet till att komplettera den pågående industriella utvecklingen med en kunskapsintensiv och kreativ dimension.

Luleås roll som utbildnings- och teknikstad förstärks genom kopplingen mellan näringsliv, kompetensutveckling och forskning inom projektet.

Budget

Projektets totala budget uppgår till 13 564 025 miljoner kronor. Vår ansökan från Luleå kommun är **450 000 SEK**. Vänligen se separat periodiserad budget för ansökta belopp från respektive finansiär samt kostnader för projektet.

Finansiering sker genom:

- Tillväxtverket (Regionalfonden)
- Region Norrbotten (1:1 anslag)
- Luleå kommun
- Bodens kommun
- Sparbanken Nord och
- Längmanska Företagarfonden
- Filmpool Nord
- Luleå tekniska universitet

Förtydligande av finansiering från Luleå kommun

Luleå kommun söks som medfinansiär till projektet inom ramen för näringslivsfrämjande åtgärder. Kommunens medfinansiering möjliggör genomförande av aktiviteter som i betydande utsträckning utgår från Luleå och som direkt stärker företag och yrkesverksamma med verksamhet i kommunen.

Eftersom en övervägande majoritet av Norrbottens filmföretag är lokaliserade i Luleå och båda projektparterna är baserade där, kommer en stor andel av projektets riktade företagsinsatser, kompetensaktiviteter och mötesplatser att genomföras i kommunen. Som tidigare nämnts är det också i Luleå den absoluta majoriteten av branschens träffar, premiärer och inspelningar sker. Luleås medfinansiering bidrar därmed proportionerligt till aktiviteter som genererar konkret lokal nytta.

Kommunens finansiering används för att:

- möjliggöra riktade företagsutvecklingsinsatser för företag med verksamhet i Luleå,
- genomföra kompetenshöjande aktiviteter och mötesplatser i kommunen,
- stärka lokal synlighet och samverkan mellan kreativa näringar och övrigt näringsliv,
- bidra till långsiktig kompetensförsörjning inom kulturella och kreativa näringar.

Projektet medfinansieras samtidigt av Tillväxtverket (EU-medel) och Region Norrbotten. Projektet kommer även söka medfinansiering från Sparbanken Nord, Längmanska och Bodens kommun. Luleå kommuns insats är en del av en samlad finansieringsstruktur där varje finansiär bidrar till projektets genomförande utifrån sitt uppdrag och geografiska ansvar. Kommunens medfinansiering riktas särskilt mot den lokala genomförandedimensionen och förstärker projektets effekt i Luleå.

Genom denna samfinansiering säkerställs att projektet kan genomföras i den omfattning som krävs för att skapa verklig effekt för näringslivet i Luleå och regionen.

Koppling till Luleå kommuns utvecklingsområden

Projektets struktur och genomförande är utformade för att konkret bidra till flera av Luleå kommuns prioriterade utvecklingsområden. Genom sin riggning – med tydliga arbetspaket för företagsutveckling, kompetensförstärkning, samverkan och kunskapsuppbyggnad – skapar projektet effekter som är direkt relevanta för kommunens långsiktiga utveckling.

Starkare ekonomi för tillväxt

Projektets kärna är riktad företagsutveckling (Arbetspaket 2) och kompetensförstärkning (Arbetspaket 3). Genom strukturerad behovsanalys, affärsutveckling, marknadsförberedelse och mentorskap stärks små och mikroföretags förmåga att utveckla affärsmodeller, bredda uppdrag och arbeta mer strategiskt.

I en kommun som Luleå, där näringslivsutvecklingen i stor utsträckning domineras av industriella investeringar, bidrar projektet till att bredda den ekonomiska basen genom att stärka kunskapsintensiva och kreativa företag. Detta minskar sårbarheten i näringslivsstrukturen och skapar bättre balans mellan industriell expansion och andra sektorer.

Genom CaseLAB (Arbetspaket 5) stärks dessutom kopplingen mellan kreativa näringar och andra delar av det lokala näringslivet. Filmbranschens kompetenser inom visualisering, berättande och digitala arbetsprocesser kan användas i samspel med teknik- och kunskapsintensiva företag i Luleå, vilket stärker innovationsförmågan i kommunen.

Projektets riggning innebär att cirka 40 företag får riktade insatser under projekttiden, varav en betydande andel är lokaliserade i Luleå. Detta ger direkt näringslivsnytta i kommunen.

Ökad jämlikhet

Filmbranschen präglas av projektbaserade arbetsformer där tillgång till uppdrag ofta förmedlas genom etablerade nätverk. Projektets mötesplatser och synlighetsinsatser (Arbetspaket 4 och 7) syftar till att bredda kontaktytor och minska beroendet av informella strukturer.

Genom återkommande och öppna mötesplatser skapas fler tillfällen för företag och frilansverksamma att mötas på lika villkor. Den digitala synlighetsstrukturen bidrar till att göra kompetenser mer synliga och tillgängliga, vilket stärker möjligheten för fler att ta del av uppdrag och samarbeten.

Projektets arbetssätt bidrar därmed till att fler får tillgång till utvecklingsresurser och nätverk, vilket stärker jämlikheten i branschen lokalt.

Mer jämställd fördelning av makt och resurser

Projektet integrerar jämställdhets- och inkluderingsperspektiv i styrning och genomförande (Arbetspaket 1). Detta innebär att representation och deltagande följs upp och att aktiviteter planeras med medvetenhet om branschens strukturella snedfördelningar.

Genom mentorskapsprogram, synliggörande av olika roller och riktade dialoger kring arbetsvillkor (Arbetspaket 6) skapas bättre förutsättningar för att identifiera och synliggöra skillnader i tillgång till uppdrag, karriärvägar och resurser.

Den forskningsbaserade analysen bidrar till att synliggöra strukturer som påverkar etablering och långsiktig yrkesverksamhet, vilket kan utgöra underlag för fortsatt arbete med jämställdhet inom kommunen.

Projektets struktur innebär alltså inte bara att resurser tillförs, utan att tillgången till utvecklingsresurser breddas.

Minskad klimatpåverkan

Projektet främjar resurseffektiva arbetsprocesser genom digitalisering och utveckling av digitala arbetsflöden (Arbetspaket 3). Kompetensinsatser inom generativ AI och digital produktion bidrar till effektivare processer och minskat behov av fysiska resurser.

Mötesformer planeras med hänsyn till geografiska avstånd och genomförs vid behov i hybrid- eller digitala format. Detta minskar resor inom en geografiskt stor region.

Genom att stärka digital kompetens i kreativa näringar bidrar projektet till mer hållbara arbetssätt i en bransch som annars kan vara resursintensiv.

Kommunstyrelsens utvecklingsmedel

	2026	2027	2028	2029
Upparbetat fram till nu	13 092 462	6 163 347	4 434 485	1 265 340
Budget KS utv. medel	15 600 000	15 200 000	15 200 000	15 200 000
Kvar att fördela	2 507 538	9 036 653	10 765 515	13 934 660
Förslag att medfinansiera				
Läs som ett lag	440 000	440 000	440 000	
UF-mässan		150 000	150 000	150 000
Summa förslag att medfinansiera	*440 000*	*590 000*	*590 000*	*150 000*
Förslag att avslå				
Future Film North		200 000	200 000	50 000
Amplified Structures of the Arctic Pulse		248 000	248 000	161 000
BrAIn Music		100 000	100 000	50 000
Summa förslag att avslå		*548 000*	*548 000*	*261 000*
Vid beslut enligt förslag	2 067 538	8 446 653	10 175 515	13 784 660

Förslag till beslut gällande medfinansiering av projekt Amplified Structures of the Arctic Pulse

Ärendenr 2026/1360-2.4.3.3

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att inte medfinansiera projektet Amplified Structures of the Arctic Pulse.

Sammanfattning av ärendet

Norrbottens musiken har ansökt om medfinansiering till Interreg Aurora-projektet Amplified Structures of the Arctic Pulse avseende den del av projektet som avser Norrbotten.

Syftet med projektet är att stärka gränsöverskridande samarbete inom musik och scenkonst i norra Sverige, Finland och Norge. Genom projektet ska arrangörer, musiker, producenter och andra professionella kulturaktörer stärka sin kompetens, sina nätverk och sina möjligheter att utveckla, producera och sprida kultur över nationsgränserna.

Primär målgrupp är professionella kulturaktörer inom musik och scenkonst, bland annat musiker, ensembler, producenter och arrangörer. Särskilda insatser kommer även göras mot unga kulturaktörer samt kulturaktörer med samisk eller annan minoritetsbakgrund.

Projektägare och Lead Partner är Norrbottensmusiken, med verksamhet i Luleå. Genom projektet får kulturaktörer i Norrbotten möjlighet att delta i gränsöverskridande nätverk, kompetensutveckling, utbyten och samarbeten med aktörer i Sverige, Finland och Norge.

Exempel på områden och aktiviteter inom projektet är:

- **Arrangörsnätverk och kompetensutveckling** – ett gränsöverskridande nätverk ska utvecklas där arrangörer kan utbyta erfarenheter, delta i kompetensutveckling och utveckla nya samarbeten. Unga arrangörer och producenter ges även möjlighet till mentorskap och praktiska utbyten hos festivaler, scener och kulturorganisationer i de deltagande länderna.
- **Nya konstnärliga samarbeten och produktioner** – genom residens och Arctic Pulse Labs ska musiker, producenter och andra kulturaktörer från olika länder ges möjlighet att mötas, utveckla idéer och skapa nya samarbeten och produktioner.

- **Utveckling av kultur för barn och unga** – projektparterna ska gemensamt utveckla metoder för professionella musik- och scenkonstproduktioner för barn och unga som kan anpassas och spridas.
- **Stärkt professionell och ekonomisk hållbarhet** – nya arrangörer och kulturinitiativ ska få stöd inom bland annat organisation, finansiering och intäktsmodeller. Projektet ska även ge etablerade kulturaktörer kompetensutveckling inom exempelvis internationalisering, publikutveckling, hållbar produktion och digitala verktyg.

Projektets förväntade resultat är stärkt kompetens, fler professionella kontakter och ökade möjligheter för kulturaktörer att nå nya uppdrag, publik och marknader. Projektet ska även utveckla gemensamma arbetssätt och långsiktiga strukturer för gränsöverskridande samarbete som kan leva vidare efter projektets slut.

För Norrbottens del uppgår totalbudgeten till 430 945 Euro. Finansiering söks från Region Norrbotten och Luleå kommun med 13,5 % vardera samt egen medfinansiering från Norrbottens musiken på 8 %. Från Luleå kommun ansöker Norrbottens musiken om medfinansiering på 58 178 EUR, motsvarande 657 tkr (248 tkr år 2027, 248 tkr år 2028, 161 tkr år 2029). Resterande 65 % av finansieringen söks från Interreg Aurora.

Luleå kommun har tidigare finansierat projekten Arctic Music Circles (2023-2026) och dessförinnan Arctic Pulse (2019-2022). KS utvecklingsmedel ska enligt riktlinjerna vara inriktade på tidsbegränsade projekt och endast i undantagsfall finansiera flera projektperioder. Mot denna bakgrund, och i konkurrens med andra projekt, föreslås att projektet Amplified Structures of the Arctic Pulse inte beviljas finansiering.

Dialog
Dialog har förts med Norrbottensmusiken**.**

Beslutsunderlag
- Ansökan om medfinansiering av Luleå kommun till Intrerreg-projektet A.S.A.P, KLF Hid: 2026.8790
- Ansökan A.S.A.P, KLF Hid: 2026.8791

Johanna Carlsson
Strateg

Beslutet skickas till
Norrbottensmusiken
Kommunstyrelseförvaltningen, ekonomikontoret

Ansökan om medfinansiering av Luleå kommun till Intrerreg-projektet A.S.A.P.

Norrbottensmusiken ansöker om medfinansiering till det nya Interreg-projektet A.S.A.P. Kortfattat är Interreg-projektet **A.S.A.P. – Amplified Structures of the Arctic Pulse** – ett gränsöverskridande kulturprojekt mellan norra Sverige, Finland och Norge som ska stärka möjligheterna för konstnärer, musiker, producenter och arrangörer att utvecklas, samarbeta och verka professionellt i norra Europa. Projekttiden är 2,5 år med startdatum den 1 januari 2027 och slutdatum den 30 juni 2029.

Projektet bygger vidare på Norrbottensmusikens tidigare samarbeten inom projekten Arctic Music Circles (år 2023-2026) och Arctic Pulse (år 2019-2022), men tar nästa steg från nätverkande till aktiviteter för konkret kompetensutveckling, konstnärligt utvecklingsarbete och långsiktiga professionella samarbeten. Genom att ännu tydligare koppla samman kulturaktörer i hela Nordkalotten skapas ett större professionellt ekosystem för kulturen där kompetens, erfarenheter, idéer och möjligheter kan delas över nationsgränserna.

Projektet innehåller bland annat ett gränsöverskridande nätverk för musikarrangörer, utbyten och kompetensutveckling för unga och professionella arrangörer, Arctic Pulse Labs, residens, mentorskap och konstnärliga utvecklingsprocesser. Prioriterade satsningar kommer genomföras för utveckling av unga kulturaktörer, minoriteter och samisk musik. Projektet utvecklar också nya metoder för att skapa och producera professionella kulturupplevelser för barn och unga. En central utgångspunkt är att använda den kulturinfrastruktur som redan finns i regionen – scener, festivaler, organisationer och kreativa miljöer.

A.S.A.P. drivs av sju kulturorganisationer i Sverige, Finland och Norge, med Norrbottensmusiken som huvudman: Projektpartners är:

Norrbottensmusiken, Luleå (Lead Partner)
NorrlandsOperan, Umeå
Uleåborgs Stad
Novia universitet, Jakobstad
Scene Nord Troms, Harstad/Troms fylke
Musikk i Nordland, Narvik/Nordlands fylke
Scene Nord Finnmark, Vadsö/Finnmarks fylke
Nordnorsk Jazzsenter, Bodö/Nordnorge

Samarbetet i detta konsortium av starka musikorganisationer i norra Skandinavien stärker Norrbottens och Luleås kopplingar till det nordiska och arktiska kulturlivet och skapar nya förutsättningar för kulturproduktion, kompetensutveckling, internationella samarbeten och långsiktiga professionella möjligheter.

Luleås nytta av projektet

Via projektet ges centrala kulturaktörer i Luleå kommun möjligheter att ta en aktiv roll i utvecklingen av ett starkare, mer sammanlänkat och internationellt kulturliv i norra Europa. Genom att Norrbottensmusiken är projektets lead partner blir Luleå en viktig nod i ett långsiktigt samarbete mellan kulturorganisationer, arrangörer, konstnärer och kreativa aktörer i norra Sverige, Finland och Norge.

Projektets centrala aktörer är Norrbottensmusikens verksamhet i Luleå och Uleåborgs stad, vilket ger samarbetet en särskilt stark lokal och gränsöverskridande förankring. Genom projektet kan kulturaktörer i de båda städerna mötas, utveckla gemensamma arbetssätt och samtidigt knyta an till ett större nätverk av aktörer i norra Sverige och Norge. På så sätt blir vänortssamarbetet med Uleåborg en levande plattform för utveckling, kunskapsutbyte och nya möjligheter för vårt kulturliv. Uleåborgs stad har nyligen, den 24 september, godkänt sin del av medfinansiering till ASAP-projektet.

Projektet skapar också konkret nytta för Luleå genom att lokala och regionala kulturaktörer får tillgång till ett betydligt större professionellt nätverk än vad som finns inom den egna kommunen eller regionen. Genom Arctic Pulse Labs, residens, workshops, mentorskap, job shadowing och professionella utbyten får musiker, producenter, arrangörer och andra kulturarbetare möjlighet att utveckla sin kompetens, sina idéer och sina internationella kontakter. Det skapar bättre förutsättningar för nya samarbeten, uppdrag, publik och marknader för kulturaktörer med bas i Luleå och Norrbotten.

En viktig del av projektet är att stärka arrangörsledet. För Luleå innebär det att personer och organisationer som skapar konserter, festivaler och andra kulturevenemang får möjlighet att lära av motsvarande aktörer i Finland och Norge. Genom att jämföra arbetssätt, dela erfarenheter och utveckla gemensamma metoder kan Luleås arrangörskap stärkas och nya former för internationellt samarbete och programutveckling växa fram. Särskilt viktigt är att skapa vägar för unga arrangörer och kulturproducenter att komma in i sektorn och bygga professionella nätverk över nationsgränserna.

Projektet stärker också Luleås position som en plats där kultur kan utvecklas och produceras. Genom att använda befintliga scener, festivaler, kulturorganisationer och andra kreativa miljöer kan Luleå kopplas samman med ett större arktiskt kultursystem utan behov av ny fysisk infrastruktur. Luleås befintliga kompetens och kulturinfrastruktur blir därmed en del av ett större professionellt sammanhang, samtidigt som internationell kompetens och nya konstnärliga idéer kan komma Luleås kulturliv till del.

A.S.A.P. har även en tydlig betydelse för barn och unga. Projektet utvecklar metoder för att våra artister i norr att skapa och producera professionella kulturupplevelser för

barn och unga, vilket stärker möjligheterna för de lokala och regionala musikerna och kulturproducenter att arbeta gentemot denna målgrupp. På längre sikt kan detta bidra till ett bredare och mer kvalitativt kulturutbud för barn och unga i Luleå och Norrbotten.

Projektet har dessutom betydelse för Luleås attraktivitet. Ett starkt och internationellt orienterat kulturliv bidrar till en attraktiv stad för både invånare, unga människor och yrkesverksamma inom kreativa näringar. Genom att bygga nätverk och möjligheter som sträcker sig över nationsgränserna kan Luleå bli en ännu tydligare del av det arktiska kultur- och kreativa ekosystemet.

För Luleå kommun innebär medfinansieringen därför inte enbart stöd till ett enskilt projekt. Den är en investering i långsiktiga relationer, kompetens, kulturproduktion och internationella möjligheter. Norrbottensmusikens roll som Lead Partner, tillsammans med det nära samarbetet med Uleåborgs stad, ger Luleå en central position i detta arbete och skapar samtidigt möjligheter för projektets resultat och nätverk att leva vidare i kommunens och regionens kulturliv efter projektets slut.

Ekonomi

Projektets totala budget är 1 897 308 EUR och Norrbottensmusikens andel 430 945 EUR:
Det ansökta beloppet av Luleå kommun på 58 178 EUR motsvarar 13,5% av finansieringen av Norrbottensmusikens projektbudget. Övrig norrbottnisk medfinansiering står Region Norrbotten avd. Regional utveckling (13,5%) och Region Norrbotten avd. Norrbottensmusiken (8%). EU via Interreg Aurora (65%)

Ansökt medfinansiering av Luleå kommun fördelar sig i projektbudgeten enligt följande:

År 2027:	21 966 EUR	(ca 248 tkr)
År 2028:	21 976 EUR	(ca 248 tkr)
År 2029:	14 236 EUR	(ca 161tkr)

Överskådlig och detaljerad budget finns bifogat som bilaga.

Återkom gärna till mig om det finns funderingar eller frågor kring något i ansökan.

Med vänliga hälsningar

Application for support

1.1 General

Project name: ASAP
Application id: 884679
Case id:

Application call: 3.2 Culture and sustainable tourism
Responsible organisation: Interreg Aurora

1.2 Lead partner EU

Name: REGION NORRBOTTEN

Org. No: 232100-0230
Employees: 9999

971 89 LULEÅ
Sverige

Workplace

Name: Norrbottensmusiken
Postal address:
BOX 972
971 29 LULEÅ

Workplace No.: 16420309
Visitors address:
SKEPPSBROGATAN 17 KULTURENS HUS
972 31 LULEÅ
Region: Luleå

Name of legal representative

Janus Brandin, Regional utvecklingsdirektör, Region Norrbotten

VAT-number (Optional)

SE232100023001

Is your organisation entitled to recover VAT based on national legislation for the activities implemented in the project?

Yes

Lead partner motivation and contribution

Norrbottensmusiken collaborate with institutions, municipalities, schools, associations, individuals and other actors in the county to provide professional music activities in Norrbotten county. The organization has a very extensive network of contacts and competence developed in the music and performing arts field. Every year Norrbottensmusiken producte more than 500 concerts, workshops and seminars. Around 38 000 children and adults experience our music productions live at all kind of music venues in Norrbotten.

Norrbottensmusiken is highly experienced of managing EU/Interreg-projects as Lead Partner. If granted, the ASAP-project will be our 5th Intereg-project. Norrbottensmusiken will contribute with know-how in all routines of reporting and payment procedurs to our co-partners. To this project Norrbottensmusiken especially contributes with great expertise in producing concerts for children and young people and training of young organizers.

1.3 Project partner EU

Name: NorrlandsOperan Aktiebolag

Org. No: 556529-6190
Employees: 199

Postal address:
VASAGATAN 22
903 29 UMEÅ
Sverige

Workplace

Name:

Workplace no: 18828525

Postal address:
VASAGATAN 22
903 29 UMEÅ

Visitors address:
Operaplan 5
903 29 UMEÅ
Region: Umeå

Name of legal representative
VD

VAT-number (Optional)
556529-619001

Is your organisation entitled to recover VAT based on national legislation for the activities implemented in the project?
Yes

Partner motivation and contribution
Norrlandsoperan is owned by Region Västerbotten and Umeå municipality. Our mission includes producing, strengthening and developing opera, musical theatre, music, dance, performance and art, as well as developing, renewing and making available the professional performing arts in Västerbotten. Annually around 30,000 people visit our touring performances. To achieve this, we collaborate with a variety of organizers in the county. We often work with freelance ensembles and our own Norrland Opera Symphony Orchestra.

Norrlandsoperan have the wide range capacity to coordinate, produce and develop music performances for audiences of all ages. Through organizing concerts of all music genres Norrlandsoperan contribute to make it possible for the citizens of Västerbotten to experience live music despite the vast distances in the region. Norrlandsoperan has a specific interest in developing the possibilities for musicians from the minority groups to perform and to develop their musicianship.

Name: Ab Yrkeshögskolan vid Åbo Akademi

Org. No: 2059910-2
Employees: 0

Postal address:
Wolffskavägen 31
65200 VASA
Finland

Workplace

Name: Forskning och utveckling Jakobstad

Workplace no: 1

Postal address:
Köpmansgatan 10
FI-68600 Jakobstad

Visitors address:
Köpmansgatan 10
FI-68600 Jakobstad
Region: Jakobstad

Name of legal representative
vice-president

VAT-number (Optional)
2059910-2

Is your organisation entitled to recover VAT based on national legislation for the activities implemented in the project?
Yes

Partner motivation and contribution
Novia University of Applied Sciences contributes expertise in arts and culture, higher education, RDI and cross-sectoral development, as well as strong regional networks within the cultural and creative sectors in the Aurora region.
In this project, Novia will connect artistic and professional practice with methodological development and a higher education perspective. Novia will have a particular role in developing methodology for musical performing arts for children and young people and in developing a transferable course concept based on the knowledge and methods developed through the cross-border process. Novia will also contribute to documenting and sharing methods and knowledge developed through the project, supporting their transferability and continued use beyond the project period. Through its regional and international networks, Novia will help connect the project with relevant cultural, creative and educational actors in the Interreg Aurora programme area.

Name: Oulun kaupunki

Org. No: 0187690-1
Employees: 9999

Postal address:
PL 22
90015 Oulun kaupunki
Finland

Workplace

Name: Oulun kaupunki

Workplace no: 0

Postal address:
PL 22
90015 Oulun kaupunki

Visitors address:
PL 22
90015 Oulun kaupunki
Region: Uleåborg

Name of legal representative
TBA - we have a new one!

VAT-number (Optional)
FI01876901

Is your organisation entitled to recover VAT based on national legislation for the activities implemented in the project?
Yes

Partner motivation and contribution
With its central role in Northern Finland, the City of Oulu contributes to strengthening the entire northern Finnish music sector. Through its participation, Oulu reinforces its role as an enabler and developer of the cultural field in the North while deepening cross-border cooperation with strategically important regions in Northern Sweden and Norway.

Oulu contributes its solid expertise in cultural development, international cooperation and EU-funded projects. Its participation strengthens the Northern Finnish cultural and music sector, expands strategic connections with Northern Sweden and Norway, and supports the long-term legacy of the European Capital of Culture Oulu2026 and Oulu's work as a UNESCO Creative City of Media Arts. For Oulu, the A.S.A.P. project supports expanding the city's international cultural networks and creating sustainable opportunities for Northern artists, organizers and cultural organizations, connecting them with a broader Arctic professional ecosystem.

1.4 Lead partner Norway

Name: TROMS FYLKESKOMMUNE SAMFUNN, NÆRING OG KULTUR
Postboks 6600 Stakkevollan
9296 TROMSØ
Norge

Org. No: 974793768

Employees: 99

Workplace

Name: SCENE NORD AVD TROMS
Postal address:
Havnegata 2
9404 HARSTAD

Workplace No.: 974056844
Visitors address:
Havnegata 2
9404 HARSTAD
Region: Harstad

Name of legal representative

CEO Scene

VAT-number (Optional)

864 870 732 01

Is your organisation entitled to recover VAT based on national legislation for the activities implemented in the project?

Yes

Lead partner motivation and contribution

Scene Nord Troms operates in Troms county. We produce collaborations with institutions, municipalities, schools, associations, individuals and other actors in the counties and provide professional music activities throughout the counties. Our organization has a very extensive network of contacts and skills developed in the music and performing arts field for many years.
Scene Nord is also the organisation in the project with the most extensive and highest level of experience of producing sami music.
In addition to developing our own music productions, Scene Nord serves as a hub for development and collaboration among cultural actors in Troms and Finnmark (in close cooperation with Scene Nord Finnmark); our mandate includes securing and further developing expertise in production, touring, and local event organization, as well as acting as a supporter and partner for the wider cultural sector in the county.

Project partner Norway

Name: NORDLAND FYLKESKOMMUNE

Org. No: 964982953
Employees: 3999

Postal address:
Postboks 1485, Fylkeshuset
8048 BODØ

Norge

Workplace

Name: Nordland fylkeskommune

Workplace no: 0

Postal address:
Fylkeshuset
8048 Bodø

Visiting address:
Fylkeshuset
8048 Bodø
Region: Bodö

Name of legal representative
CEO Musikk i Nordland
VAT-number (Optional)
964 982 953 01
Is your organisation entitled to recover VAT based on national legislation for the activities implemented in the project?
Yes
Partner motivation and contribution
Musikk i Nordland is the Nordland County Council's special unit for music. Since our inception in 1992, we have produced high-quality concert experiences. Our goal is to create great musical experiences in small places. Musikk i Nordland are one of the cornerstones of cultural life in Nordland county, a concert provider, a partner for musicians and a competence institution for organisers. Together with our sister organizations in the regional music association, we deliver flexible offers with a wide range of genres that are adapted to real needs and development.
...
Name: FINNMARK FYLKESKOMMUNE

Org. No: 830090282
Employees: 1499

Postal address:
Postboks 701
9815 VADSØ
Norge

Workplace

Name: FINNMARK FYLKESKOMMUNE

Workplace no: 1

Postal address:
Postboks 701
9815 VADSØ

Visiting address:
Postboks 701
9815 VADSØ
Region: Vadsö

Name of legal representative

VAT-number (Optional)
830 090 282
Is your organisation entitled to recover VAT based on national legislation for the activities implemented in the project?
Yes
Partner motivation and contribution
Scene Nord (Finnmark) produces and presents professional music and performing arts throughout Finnmark, in close collaboration with our employed professional musicians, other artists and freelancers, cultural institutions, municipalities, schools, festivals and local organisers. With extensive regional knowledge and a well-established network, we contribute

to developing high-quality artistic productions and making professional arts accessible to audiences across the county.

A key part of our work is our long-standing engagement with Sámi cultural life. We collaborate closely with Sámi artists, musicians, institutions and communities, supporting the development and presentation of Sámi artistic expressions and creating opportunities for new cross-cultural collaborations. Through our work, we aim to strengthen the professional arts sector in the north while reflecting the unique cultural diversity and identity of Finnmark.

Name: STIFTELSEN NORDNORSK JAZZSENTER Org. No: 980445895
Employees: 9

Postal address:
Postboks 5551 Sentrum
8085 BODØ
Norge

Workplace

Name: STIFTELSEN NORDNORSK JAZZSENTER Workplace no: 980617335

Postal address:
Postboks 5551 Sentrum
8085 BODØ

Visiting address:
Tolder Holmers vei 4
8003 BODØ
Region: Bodö

Name of legal representative
CEO Nordnorsk jazzsenter
VAT-number (Optional)
980 445 895 01
Is your organisation entitled to recover VAT based on national legislation for the activities implemented in the project?
Yes
Partner motivation and contribution
Nordnorsk Jazzsenter and our Nordnorsk Jazzensemble create attractive, innovative productions with broad appeal and a high level of artistic quality. Our starting point is the distinctive and diverse character that North Norway represents in terms of musical cultures, performers and performance practices. Our distinct jazz expression is presented through productions that combine composed and improvised music with world music, folk music, Sámi music and other genres. We are also part of Musikkontoret Nord, and through the sum of all this work we contribute to strengthening and professionalising the music industry in the region: through our specific expertise in producing and presenting music, our extensive network of musicians and ensembles across the region, and our experience in developing cross-border artistic collaboration. Together with Scene Nord and Musikk i Nordland, we will coordinate the project activities in Norway.

1.5 Payment information

Type of payment method: BIC/IBAN
Account number:

1.6 Project information

Project title

A.S.A.P. - Amplified Structures of the Arctic Pulse

Project type

Regular project

Projektets startdatum
2027-01-01

Projektets slutdatum
2029-06-30

Programme sub-area
Aurora

What are the common territorial challenge(s) that will be tackled by the project?
The Aurora region faces a common territorial challenge: large distances, small and dispersed professional ecosystems and limited access to a sufficiently broad cultural and creative labour market. Artists and cultural professionals often work within established national or local structures, while opportunities for experimentation, professional exchange and cross-border development remain limited. This is particularly challenging for young artists and emerging collectives in smaller towns and rural areas, who have fewer opportunities to develop networks, test new ideas and establish sustainable careers in the North.

The project addresses these challenges by connecting existing cultural organisations, venues, festivals, creative hubs and cultural environments across borders. Through Arctic Pulse Labs, residencies, mentoring and workshops, artists, producers, organisers and young creative professionals will work together to test artistic ideas, develop new production methods and learn from different professional contexts.

The approach builds directly on the knowledge and networks developed through the previous Arctic Music Circles-project. That cooperation established cross-border networks, meeting places, working groups, pilots and co-productions, demonstrating the value of collaboration and the need to circulate resources across the region. Our Arctic Pulse consortium now takes the next step: from networking and collaboration towards structured professional learning, practical experimentation and transferable methods for artistic and organisational development.

The combination of cross-border residencies, Labs, mentoring and practical testing into a coherent development model is new. The project will document what works and make the methods transferable, creating stronger conditions for artists transferable, creating stronger conditions for artists to develop, live and work in the Aurora region and contributing to a more attractive environment for artists.

Why is cross-border cooperation needed to achieve project objectives and results?
Cross-border cooperation is essential because the Aurora regions challenge is not confined to one country. The region is characterised by long distances, small population centres and fragmented cultural markets. Working only within national structures would reproduce these limitations and provide too few opportunities for artists and cultural professionals to access new networks, knowledge, audiences and professional contexts.

By connecting organisations, artists, producers, educators and creative professionals across Finland, Sweden and Norway, the project creates a larger professional ecosystem and critical mass for experimentation and development. Participants can access expertise, working methods, venues and networks that are not available in their own local or national context. This is particularly important for young artists and emerging collectives in smaller communities, where professional networks and opportunities are often limited.

Cross-border cooperation also makes it possible to compare different ways of producing, presenting and supporting cultural work. Through residencies, Labs, mentoring and job

shadowing, participants learn directly from colleagues working under different organisational, geographical and cultural conditions. This generates practical peer learning and enables methods that work in one context to be tested and adapted in another.

The cooperation therefore produces results that could not be achieved as efficiently through parallel national activities. Instead of creating three separate development processes, the project establishes shared Aurora models for experimentation, professional development and cross-border cultural production. The resulting methods, relationships and networks can continue to connect the region after the project ends, strengthening the Aurora area as an attractive environment for artists and young creative professionals to develop, live and work.

Select the project's main target group

Public sector

Specification of the target group and their involvement in project planning

The target group is professional artists and cultural workers in the Aurora region, including musicians, ensembles, producers and organisers working with music and performing arts. Particular attention will be given to young professionals, emerging artist collectives, professionals from smaller towns and rural areas, and artists and musicians from Sámi and other minority backgrounds.

The target group needs greater access to professional networks, new artistic and production methods, cross-border learning and opportunities to develop sustainable careers within the Aurora region. Long distances, fragmented markets and limited local professional ecosystems make it difficult to access a sufficiently broad range of colleagues, expertise, audiences and work opportunities.

The project idea has been developed through direct dialogue with the sector. At the Producers Network 2024 conferences in Kautokeino, 2025 in Kiruna and 2026 in Oulu, approximately 100 Nordic artists and music producers contributed with feedback, ideas and expressed needs concerning professional development, collaboration, mobility and opportunities for cultural production in the North. This dialogue was complemented by the project partners practical experience, regional knowledge and ongoing contact with artists, organisers and cultural organisations across the Aurora area.

The project responds directly to these needs by involving the target group in practical development activities rather than only as audiences or beneficiaries. Artists, organisers, young creative professionals and producers will participate in Arctic Pulse Labs, residencies, mentoring, workshops and peer learning. They will develop and test artistic ideas, production methods and new collaborations in real professional contexts.

The outputs will give participants new skills, methods, professional contacts and opportunities to collaborate across borders. The project will also strengthen the organisations and networks around them.

Which synergies with past or current EU and other projects, initiatives, strategies and/or policies will the project make use of?

The project builds on and creates synergies with our previous cross-border cooperation, EU strategies and regional development initiatives.

The most direct foundation is the previous Arctic Music Circles project, which established networks, cross-border contacts, joint activities and practical cooperation between music organisations and professionals in the Aurora region. The project demonstrated the value of connecting the regions dispersed cultural resources and identified a need to move from networking towards deeper professional exchange, artistic development and sustainable cooperation. The new project builds on these existing relationships and lessons learned rather than creating parallel structures.

The project is also aligned with the Interreg Aurora 2021-2027 approach to strengthening cross-border cooperation and creating added value that cannot be achieved through national or regional action alone. It complements regional and national development strategies by adding a strong cross-border dimension to cultural and creative sector development.

At EU level, the project contributes to the EU Work Plan for Culture 2023-2026, particularly its priority on empowering artists and cultural professionals. Its emphasis on peer learning, experimental and pilot actions, workshops and cooperation between cultural actors corresponds closely to the methods used in Arctic Pulse.

The project also supports the objectives of the EU Arctic policy by contributing to resilient, connected and attractive Arctic communities and creating conditions for young people and creative professionals to develop sustainable opportunities in the region.

Finally, our project will seek synergies with relevant projects and initiatives where these provide complementary knowledge, networks or opportunities for further development. The aim is not to duplicate existing initiatives, but to connect and build on what is already working.

Project overall objective

The overall objective of Arctic Pulse is to strengthen a sustainable and connected cultural ecosystem across the Aurora region by increasing the capacity of cultural organisers, artists and producers to develop, produce and circulate high-quality cultural work across borders.

By the end of the project, professionals and organisations will have developed new skills, networks, collaborative methods and practical models for cross-border cultural production. The project will create stronger opportunities for Aurora-based professionals to access assignments, audiences and markets, while making better use of existing regional competence and infrastructure.

Particular attention will be given to children and young people, Sámi and minority voices, young organisers and emerging artistic collectives. The project will establish transferable methods that support continued cooperation beyond the project period.

Ecological sustainable development

The project will minimise the environmental impact of cross-border activities by making efficient use of existing cultural infrastructure rather than creating new physical facilities. Residencies, meetings and creative camps will primarily use existing venues, festivals, cultural organisations and creative hubs. Digital meetings will be used where physical travel is not necessary, while physical activities will be planned to combine several purposes and reduce unnecessary travel. Partners will consider sustainable travel options, shared transport where possible and local accommodation and services. The project will also encourage participating organisations to share and develop practical approaches to more sustainable event and production practices.

Social sustainable development

The project will strengthen inclusion, participation and equal access to professional opportunities across the Aurora region. Particular attention will be given to young organisers, people from rural and smaller communities, Sámi and other linguistic and cultural minorities, underrepresented artists and artists at risk. Activities will provide safe and professional environments for exchange, learning and artistic development. Children and young people will be involved as reference groups and participants where relevant. The project will connect urban and rural areas and promote cooperation across organisational, cultural and national boundaries, contributing to stronger and more resilient local communities.

Economical sustainable development

The project will strengthen the economic sustainability of the cultural sector by developing skills, professional networks and opportunities for Aurora-based artists, producers and organisers. The project will help professionals access new assignments, audiences and markets across borders and develop sustainable career pathways. Capacity-building activities will address areas such as funding, organisational development, internationalisation and income generation, including both commercial and non-profit models. By connecting existing infrastructure and competence rather than creating new permanent structures, the project will use resources efficiently. The models, networks and cooperation agreements developed will support continued activity and professional opportunities beyond the project period.

Exit strategy

Arctic Pulse is designed to create structures, methods and professional relationships that remain useful after the project ends. Long-term ownership will be secured by developing the results jointly with the seven partner organisations and integrating them into their existing activities, networks and professional structures rather than creating parallel project structures.

Ownership will be built throughout the project through joint planning, implementation and evaluation. Partners will contribute their existing expertise and regional networks, while responsibility for specific methods and outputs will be shared across countries. The project will document tested approaches and agree jointly on how they can be maintained and developed.

Durability will be supported through a joint exit plan and formal agreements on continued cross-border cooperation. The Organizers Network, professional exchange formats, residency approaches and capacity-building methods will provide practical structures for continued activity. The project will also develop a shared model for cross-border cultural production and a transferable course concept, creating results that can be used beyond the original partnership.

Transferability will be built into the project from the outset. Activities will be tested in different geographical, organisational and cultural contexts, allowing partners to identify which elements are broadly applicable and which need local adaptation. Methods and lessons learned will be documented in practical formats and shared through the partners existing networks and professional communities.

By combining tested methods, formal cooperation, institutional ownership and documented models, Arctic Pulse will create results that can continue to generate professional, artistic and organisational value beyond the project period and be adopted by other cultural organisations and higher education institutions in the Aurora region.

Project summary

Arctic Pulse strengthens cross-border cultural cooperation and professional opportunities across the Aurora region. The project addresses a shared challenge: cultural professionals in the Arctic have access to a limited regional market, while existing competence, cultural infrastructure and professional networks remain fragmented across national borders.

The overall objective is to build a more sustainable and connected cultural ecosystem by strengthening the capacity of organisers, artists and producers to develop, produce and circulate high-quality cultural work across borders. The project builds on established cooperation and networks from previous Arctic Pulse activities, while taking the next step towards deeper professional exchange, artistic development and long-term structures.

The project will create practical opportunities for cross-border learning, mobility and collaboration. Organisers will strengthen their skills and networks through a dedicated Organizers Network, exchanges, job shadowing, mentorship and capacity-building activities. Artists and producers will develop new work through residencies, creative camps and Arctic Pulse Labs, with particular attention to musical performing arts for children and young people, Sámi and other minority voices, emerging artistic collectives and underrepresented professionals.

A key focus is to strengthen Aurora-based cultural professionals so they can access more assignments, audiences and markets within the region. The project will also connect existing venues, festivals, organisations and creative hubs, creating spaces without walls without the need for new physical infrastructure.

Through jointly developed pilot actions, shared methods, a course concept and an exit plan for continued cooperation, Arctic Pulse will create results that can be used beyond the project period. The project will strengthen cultural resilience, professional development and the long-term conditions.

How will the project partnership be structured?

Arctic Music Circles - Project organisation:

Steering Group:
-Seven culture CEO:s from every partner organisation and project managers.

Project manager - Lead Partner (Norrbottensmusiken)
-A 100% employed Project manager and economist

Project coordinators - Co-partners, EU (NorrlandsOperan, City of Oulu and Novia Jakobstad)
-Three 60%-employed Project coordinators (one at each co-partner)

Project coordinators - Co-partners, NO (Scene Nord, Musikk i Nordland and Nordnorsk Jazzsenter)
-Three 20%-employed Project coordinators (one at each co-partner or one 60%-coordinator coordinating all three norwegian partners)

Comments:
The Steering group above have several years of experience of managing the Interreg-project Arctic Music Circles/Arctic Pulse.

How will the financial management of the project be handled?

Lead Partner Norrbottensmusiken have several years of experience of managing Interreg-project. It will be a pleasure to expand the cooperation to seven partners this time (we was three partners in earlier project).

Financial- and reportin flow:
1. All partners reports their economy to their accontant (FLC in Finland and Nationell kontrollant in Sweden) according to the report deadlines.
2. The Co-partners in EU reports their economy to Lead Partner in next step every fourth month.
3. Lead Partner makes the requsition of the EU-fundings. And pays it out to the Co-partners according to their confirmed accontant reports (EU).
4. Norwegian Lead partners reports and makes the requisitions separately to Interreg in Norway.

Economic resposibilities for activities:
In project budget and a Cooperation Agreement (made in start of the project and signed by the Steering Group) all main economic resposibilities for activities will be specified. In general the partners will take responsibility to pay for their own participants and musicians costs in the activities.

How will you communicate your project?

The project focus on a lot on marketing and communication. We will continue to build further on our brand Arctic Pulse, using the communication plan we developed in our last project Arctic Music Circles...

1.7 Project activities

AP-1 Capacity building and career support of Organizers

WP1 strengthens the capacity, skills and cross-border connections of music and cultural organizers across the Aurora region. It builds on networks and experience from previous Arctic Pulse cooperation, but moves beyond the previous projects focus on producers and the establishment of a Producers Network. The next step is to strengthen the organizers who create the structures, opportunities and contexts in which artists and cultural professionals can work. The first activity establishes a cross-border Organizers Network, bringing together festivals, concert venues, cultural organisations, freelance and third-sector organizers and producers from different musical genres and urban and rural areas. The network will support knowledge exchange, joint development and new cooperation, including around Sámi and minority music. By connecting existing organisations, venues, festivals and creative hubs, it will create spaces without walls: access to professional environments and opportunities across the region without new physical infrastructure. The second activity focuses on young organizers, particularly those from smaller towns and rural areas. Through exchanges, short residencies, job shadowing, mentorship and practical learning, participants will gain experience from organizations across the Aurora region, build professional networks and develop skills for sustainable careers. The third activity addresses the longer-term development and resilience of the organizer sector. An inventory of existing structures, competences, creative hubs, networks and needs will provide a basis for capacity building, workshops and professional exchange. It will identify gaps and opportunities for stronger cooperation and support methods and models that can continue beyond the project. Together, the activities create progress from network building and exchange to practical long-term sector strengthening, making organizers a stronger and more connected part of the Aurora cultural ecosystem

Startdate: 2027-01-01

Enddate: 2029-06-30

Cost: 0

Activities

A-1.1 Organizers Network - Building a Cross-Border Professional Community

The activity establishes a cross-border Organizers Network bringing together music and cultural organizers from the Aurora region, including festivals, concert venues, cultural organisations, freelance and third-sector producers and other independent actors.

Through regular cross-border meetings, knowledge exchange and joint development activities, participants will identify shared challenges, exchange practices and develop new cooperation opportunities. The network will connect urban and rural areas and create stronger links between established organisations, smaller local initiatives and existing creative hubs. Where relevant, activities will also connect organizers with public, civic and private actors whose resources and expertise can strengthen local cultural ecosystems.

Particular attention will be given to cooperation around Sámi and minority music, including connections between festivals and venues in Finland, Sweden and Norway. By mapping and connecting existing places, organisations and networks, the activity will help create spaces without walls where organizers can access knowledge, professional contacts and opportunities across borders.

The network will involve approximately 75-90 organizers from Finland, Sweden and Norway. It will meet through 3 cross-border network meetings during the project period, complemented by digital exchange between meetings. Each meeting will combine case presentations, facilitated peer learning and structured matchmaking. Participants will

present practical examples from their own organisations, discuss shared challenges and identify opportunities for cooperation.

All three bigger gatherings, the yearly conferences, will include site visits to festivals, venues or other cultural organisations, allowing participants to learn about local working methods and identify potential partners. Smaller working groups will develop concrete cooperation ideas, for example around Sámi and minority music, rural cultural production or cross-border programming. The activity will also map and connect existing festivals, venues and creative hubs, helping create spaces without walls by making existing professional environments and networks more accessible across borders.

The network partly builds on existing relationships from previous Arctic Pulse activities, the Producers Network, while opening these structures to a broader range now focused on organizers, organisational forms and musical genres.

EXIT
The main results will be a functioning cross-border Organizers Network, new professional connections and a number of jointly developed cooperation ideas. The network will provide the foundation for continued exchange and collaboration beyond the project period.

BUDGET
Organizers Network, the yearly conference will require main part of budget for this activity.
The conference will gather 75-90 particpants (between 10 to 20 participants from every partners region) and will be held:
1. October 2027 in Tromsö, Norway
2. October 2028 in Jakobstad, Finland
3. February 2029 in Kiruna, Sweden

A-1.2 Young Organizers Exchange - Learning Across Borders

The activity responds to a shared and increasingly urgent challenge across the Aurora region: the renewal and growth of the cultural organizer sector is very low. In many smaller towns and rural areas, cultural activities depend on a small number of experienced organizers, often working on a voluntary basis. Many of these organizers are now reaching an age where it is becoming increasingly difficult to maintain the same level of commitment and responsibility. At the same time, too few young people are stepping into these roles.

This creates a significant challenge for the cultural sector across all three Aurora countries. Without new generations of organizers, local festivals, events and cultural activities risk becoming more vulnerable or disappearing altogether. There is therefore a need to find new ways of making organizing attractive and meaningful for young people, creating incentives for them to become involved.

The activity will address this challenge by giving young organizers and young adults real opportunities to experience the creative, social and professional aspects of organizing. Participants will take responsibility for developing and delivering activities, gaining practical experience, inspiration and professional confidence while building a Nordic network that can support the their continued engagement.

Phase 1 Preparation, matching and creative planning

The activity will involve 20-25 young organizers and producers. Participants will come from the three countries of the Aurora region and will be matched with suitable host organisations and experienced organizers or producers in another country.

The phase will include an initial physical meeting where participants get to know each other, planning their exchanges and creative activities. Participants will also be introduced to the host organisations and the events or festivals where they may take an active role. An online working group will support communication, preparation and reflection throughout the activity.

Each group from our regions will be accompanied by one adult coordinator help ensure the participants safety and wellbeing.

Phase 2 Cross-border exchange, creative processes and hands-on responsibility

During this phase, participants will undertake short cross-border exchanges or residencies of 3-7 days, hosted by festivals, venues or cultural organisations. A key element is that the young participants will not only observe but take active responsibility for planning and delivering events and activities, for example within a festival programme specifically aimed at young adults. Depending on the host organisation, they will contribute to programming, artist relations, production, communication, audience development and event delivery, while being given real responsibility for parts of the process. These stimulating, hands-on processes will give them inspiration, practical skills and confidence to continue working as organizers in their own communities. Digital follow-up meetings between the physical gatherings will maintain contact, support mentorship.

Phase 3 Consolidation, networking and future cooperation

The final phase will consolidate the learning and strengthen the participants networks. The participants will also reflect on their development and explore ideas for future cross-border cooperation and be encouraged to continue sharing opportunities, ideas and experiences and to develop new cross-border initiatives together.

The activity will therefore create a clear progression from preparation and creative planning, to hands-on cross-border experience and responsibility, and finally to professional development and continued Nordic cooperation. By giving young organizers the opportunity to create and deliver activities themselves, the project aims not only to strengthen their skills but also to inspire them to continue their careers as organizers and keep the emerging cross-border network alive in the future.

A-1.3 Capacity Building for Organizers - Strengthening the Sector

This activity focuses on professional organizers in established cultural organisations with capacity to continue and develop cross-border cooperation after the project. The target group includes larger and permanent festivals, concert halls, established cultural organisations, professional producers and other key actors with stable structures.

Previous cross-border cooperation shows that sustainable cooperation is not created through networking alone. Key people need to meet, build trust, understand each others contexts and gain shared practical experiences.

Phase 1 Mapping the professional organizer sector and shared needs

The partners will jointly inventory professional organizers, venues, festivals, creative hubs, competences, support structures and development needs across the Aurora region, combining partner mapping with approximately 2030 structured interviews or consultations. The findings will identify resources, gaps and opportunities for stronger cross-border cooperation and inform the following phases.

Phase 2 Professional exchange and joint capacity building

Based on the findings, the project will organise approximately 46 thematic capacity-building workshops and professional exchange sessions, involving around 1525 participants per session. Participants will be experienced professionals and decision-makers from established festivals, concert halls, venues and cultural organisations across the three Aurora countries.

Activities will combine expert input, practical work and cross-border exchange. Topics may include fundraising, internationalisation, audience development, sustainable production, digital tools and cross-border programming. Participants will work with organisational challenges while learning from equivalent organisations in other Aurora countries.

Particular emphasis will be placed on direct interaction between counterparts from different countries. Cross-border working groups may address shared challenges and develop practical solutions. A small-scale Cultural and Music Incubator may also be tested where relevant needs are identified, supporting emerging initiatives in developing sustainable activities or projects.

Phase 3 Consolidation and long-term cooperation

The final phase will turn professional contacts and shared experiences into lasting cross-border cooperation. Organisations will identify concrete opportunities for continued exchange, joint programming, artist mobility, professional development or other cooperation after the project.

Cross-border working groups will consolidate findings into practical methods, models or guidance. Continued communication will help relationships remain active beyond the project.

By focusing on organisations with the capacity and commitment to carry cooperation forward, the activity creates a stronger foundation for long-term cross-border cooperation than networking alone. The intended result is a more connected and resilient professional organizer sector in the Aurora region, with established organisations acting as long-term drivers of cooperation and development.

Coordination with Organizers Network and value for money

The activity will be closely coordinated with Activity 1.1 Organizers Network, as participants can take part in both. During three Network events, participants in this activity will follow a modified, more intensive programme, combining key Network activities with dedicated sessions for their own work. This integrated format is feasible and makes better use of time and resources, strengthening value for money.

At the final meeting, Activity 1.3 participants will meet separately to focus fully on consolidating structures and agreements for long-term cooperation beyond the project.

AP-2 Strengthening Cross-Border Cultural Production

WP2 strengthens the capacity of artists, cultural workers and organisations across the Aurora region to develop, produce and circulate new cultural experiences. Through modern residencies, artistic labs and practical workshops, this activity creates spaces where artists and cultural professionals from different parts of the region can experiment, learn from each other and develop new methods, networks and production models. The activities combine artistic development with professional and cross-border learning. Artists, producers, organisers and young creative practitioners will work together testing new ideas in real contexts. Particular attention will be given to Sámi and other underrepresented voices, as well as young professionals and collectives from smaller towns and rural areas. The ambition is to move beyond individual productions and build a stronger ecosystem for cultural production in the North. By connecting people, knowledge, spaces and opportunities across borders, the project will make the Aurora region a more attractive place for artists and creative professionals to develop, live and work. In the long term, the project aims to contribute to positioning the Aurora region as a hotspot for young, creative and progressive actors in music and the cultural sector, while ensuring that children and young people across the region have access to diverse, high-quality cultural experiences.

Startdate: 2027-01-01
Enddate: 2029-06-30
Cost: 0

Activities

A-2.1 Strengthening Cross-Border Cultural Production for Children and Young People

Strengthening Cross-Border Cultural Production for Children and Young People

Most cultural workers in the Aurora area have access only to a limited regional job market. An important untapped market is the many musical performances presented annually to children and young people in preschools and schools. Across the regions represented by the Arctic Pulse consortium, partner organisations and associated partners organise approximately 1000 professional performances each year and ensure a high-quality cultural offer to municipalities.

Much of this production is developed within national and regional structures, limiting cross-border circulation of productions, knowledge and professional opportunities. At the same time, the Aurora area has a strong pool of musicians, producers, music teachers and other cultural professionals. Connecting this competence across borders can support new productions, methods and markets.

Producing musical performing arts for children requires specific artistic, communicative and production approaches. The project will establish a structured cross-border process connecting professional experience, organisational knowledge and academic expertise.

Phase 1 Mapping needs and developing a common approach

Phase 1 will identify competence needs, good practices and opportunities for cooperation, and define methods for Phase 2.

The working group will consist of:

1 artistic director experienced in children's performances

12 producers/cultural coordinators responsible for children and young people (2 from each regional organisation or associated partner)
2 higher education experts specialising in performing arts and music.

The group will analyse existing practice, develop methods for the following phases and select musicians from the Aurora area for Phase 2. The higher education experts will contribute to the development of the methodology and the university-level course concept.

The first working group meeting will take place in June 2027, lasting three days plus travel days.

Phase 2 Creative camps and cross-border co-development

Phase 2 will bring together musicians, producers, artistic directors and academic experts in creative camps for knowledge exchange, method development and co-creation.

Participants will include:

12 producers
2 higher education experts
4 artistic directors experienced in children's performances
24 selected musicians representing each participating regional area.

The work will develop methods for producing high-quality performances that communicate across linguistic and cultural borders, and a shared Aurora/Nordic approach enabling productions to be adapted and circulated across the region. The camp in phase 2 can be divided into two session if it's necessary for an optimal number of participants.

Three creative camps will take place in November 2027, April 2028 and November 2028, each lasting three days plus travel days, with digital meetings between sessions. Development of the methodology and the course concept will continue throughout Phase 2, ensuring that the model reflects both professional practice and a higher education perspective.

The process will result in a methodology and a university-level course concept, finalised by Novia in Jakobstad based on the knowledge and methods developed through the previous phases. The concept will be designed to be transferable and adaptable to different education contexts in music and performing arts while providing a shared Nordic/Aurora framework. The final phase will also consolidate the professional methods developed for creating musical performances for children and young people, including stage presence, communication, dramaturgy, interaction and audience engagement, while maintaining high artistic and musical quality. A final meeting for this purpose will be held in April 2029 with a smaller group of key persons from every partner.

A-2.2 Cross-Border Residencies - Supporting Minor and Underrepresented Voices

Our recidence activity creates opportunities for artists and producers from across the Aurora region to develop their artistic and professional practice through small-scale, well-prepared cross-border residencies and exchanges. The activity is open to professional artists and

producers with different backgrounds who are active in the Aurora area, with particular attention to Sámi and other minority artists, underrepresented voices and artists at risk.

The residencies will take place in small constellations for example, an individual artist or producer, a duo, or a small group of three and will normally last two to three weeks. The longer format allows participants to move beyond short-term visits and develop meaningful artistic work, professional relationships and practical knowledge in a new geographical and organisational context.

Phase 1: Identifying opportunities and preparing exchanges

Partner organisations will identify suitable artists, producers and host organisations across the Aurora region and match participants according to artistic interests, professional needs and opportunities for collaboration. Approximately 20-25 musicians and producers will be engaged throughout the project through several smaller residency and exchange periods.

Each exchange will be planned well in advance between the participant and the host organisation. A clear programme will define the purpose of the residency, relevant contacts, working spaces, activities and expected outcomes. This preparation will ensure that participants are not simply hosted in another location, but are actively connected to the local artistic and professional environment.

Phase 2: Cross-border residencies and practical exchange

Artists and producers will undertake one- to three-week residencies in another part of the Aurora region. An artist duo, for example, may travel to another city for two weeks, where the host organisation provides rehearsal or working space and facilitates opportunities to meet local artists, lead and participate in workshops and, where relevant, perform or present work.

For producers, the exchange will include structured job shadowing within a host organisation. Whenever possible, the residency will be connected to a concrete production, such as a festival, concert series or touring project. This enables participants to observe and contribute to real working processes while exchanging methods, experiences and professional knowledge.

A clear cross-border dimension will be built into the exchanges by connecting participants with professional counterparts in Sweden, Finland and Norway. Where relevant, residencies will include meetings, joint activities or knowledge-sharing sessions with artists, producers and organisations from the other Aurora countries. This will allow participants to compare working methods and contexts across borders, build relationships beyond the host location and create a basis for future trilateral cooperation and artistic production. Particular attention will be given to creating new opportunities for Sámi and minority artists and producers, underrepresented voices and artists at risk to access new professional contexts and networks.

Phase 3: Consolidation and continued cooperation

Following each residency, participants and host organisations will reflect on the exchange, document relevant learning and identify opportunities for continued collaboration. Where

appropriate, artistic collaborations may continue through performances, productions, touring or future residencies.

By combining a larger number of small-scale exchanges with thorough preparation and longer residency periods, the activity will create deeper professional relationships than short networking events alone. It will strengthen cross-border mobility, practical knowledge exchange and long-term cooperation between artists, producers and cultural organisations across the Aurora region.

A-2.3 Arctic Pulse Lab - Experimentation, Collectives and New Production Models

Many artists and cultural professionals work within established production structures where projects are expected to have a defined format, target audience and final product. This can limit opportunities to experiment with new artistic formats, cross-disciplinary collaboration and alternative ways of working. The Arctic Pulse Lab will create practical, temporary working environments where professionals from across the Aurora region can test ideas, methods and collaborations before committing to a finished production.

The Labs will use existing venues, festivals, cultural organisations and creative hubs as working environments. No new infrastructure will be created. Instead, the activity will connect existing places and professional resources across the region, creating temporary spaces without walls for artistic development.

Phase 1 Arctic Pulse Labs

The project will organise 2-3 Arctic Pulse Labs, each lasting 3-5 days and involving approximately 10-15 participants. Each Lab will be hosted by a participating organisation, venue or festival and will have a clearly defined theme or development challenge.

Participants will be selected through open or targeted invitations and may include musicians, artists, producers, organisers, designers and other creative professionals. During each Lab, participants will work in small groups through facilitated sessions, practical exercises and artistic experiments. They will develop and test ideas, methods and potential collaborations rather than being expected to deliver a finished production.

Depending on the theme, Labs may test cross-genre collaborations, new performance formats, audience interaction, alternative production methods or ways of connecting artistic work with local communities. Each Lab will end with a joint reflection documenting what was tested, what was learned and which ideas or collaborations should be developed further.

Phase 2 Mentoring Young Collectives

The project will support 2-3 emerging artist collectives, with approximately 4-6 participants in each collective. Each collective will be matched with an experienced mentor and a collaborating festival, venue or cultural organisation.

The collective will take part in a 3-5-day mentoring residency followed by digital follow-up. Together with the mentor, they will work on their artistic identity, collaborative methods, production ideas and ways of presenting their work professionally. The host organisation will provide insight into practical aspects such as production, audiences, programming and professional presentation.

Where relevant, the collectives will test an idea or work-in-progress in an existing professional context, such as a festival or venue showcase. This gives emerging artists direct experience of the professional cultural sector without requiring a predetermined final product.

Phase 3 Consolidation and Transfer
The project partners will document selected methods, experiments and lessons from the Labs and mentoring residencies. Partners will identify which approaches can be used by other organisations and adapted to different local contexts.

The activity will establish new cross-border connections, give emerging artists practical development opportunities and test flexible models for artistic collaboration. The documented methods and networks will provide a foundation for continued residencies, collaborations and experimental production in the Aurora region after the project ends.

1.8 Indicators

Output indicators

Pilot actions developed jointly and implemented in projects	Arctic Pulse will jointly develop and implement five pilot actions testing new approaches to cross-border cultural production, professional development and cooperation. Each pilot will be developed by partners from different parts of the Aurora region, implemented in practice and evaluated before the end of the project. The pilot actions will include: 1. Childrens Music: Testing a shared Aurora/Nordic approach for developing and producing musical performances for children and young people, including methods for adapting productions across linguistic and cultural borders. 2. Diversity and Minority Music: Testing a cross-border low-residency model enabling Sámi, linguistic minority, artist at risk and other underrepresented professional artists to develop and circulate artistic work. 3. Arctic Pulse Lab: Testing a flexible residency model for artistic experimentation, interdisciplinary	Startvalue: *N/A* Targetvalue: 5 Unit: Pilot actions

	collaboration and new approaches to cultural production using existing venues and creative hubs as spaces without walls. 4. Mentoring Young Collectives: Testing a model in which emerging artistic collectives work with experienced mentors and festivals, venues or cultural organisations to develop their artistic and professional practice and test their work in a professional context. 5. Cultural and Music Incubator: Testing a capacity-building model supporting emerging organisers and cultural initiatives in developing sustainable organisational, funding and income-generation models, including both commercial and non-profit approaches. The pilots will be documented and evaluated through participant feedback, partner assessment and joint reflection. Their methods, results and lessons learned will be consolidated into practical models and recommendations that can be adopted by participating organisations and other cultural actors after the project.	
Organisations cooperating across borders	The target value is based on the seven organisations that form the Arctic Pulse project partnership. All seven organisations are actively involved in the project implementation and cooperate across national borders through joint development, exchange, pilot actions, capacity building and the development of long-term models. The organisations are: 1. Norrbottensmusiken 2. NorrlandsOperan 3. City of Oulu 4. Novia 5. Scene Nord 6. Musikk i Nordland	Startvalue: *N/A* Targetvalue: 7 Unit: Organisations

	7. Nordnorsk jazzsenter The seven partner organisations are based in the participating countries of the Aurora region and will contribute their different expertise, networks and regional contexts to the joint implementation of the project. Several associated partners will contribute to individual activities in the project but will not be included in the target value unless they are formally part of the project partnership.	

Result indicators

Joint strategies and action plans taken up by organisations	The project aims to develop, adopt and initiate implementation of two joint strategic frameworks by the end of the project. A joint Aurora model for cross-border cultural production and professional development. The model will consolidate methods and approaches developed through the project, including artistic development, residencies, exchanges, capacity building and cooperation between cultural organisations and professionals. It will provide a shared framework that participating organisations and other cultural actors can use and adapt in their own work. A joint action plan for continued cross-border cooperation after the project. The plan will define how participating organisations will continue knowledge exchange, professional mobility, artistic cooperation and the development and circulation of cultural productions beyond the project period. It will identify responsibilities, priorities and practical forms of continued cooperation. Both frameworks will be jointly developed by the project partners, formally adopted by the relevant	Startvalue: Targetvalue: 2 Unit: Joint strategies or action plans

	participating organisations and have implementation initiated before the project ends.	
Organisations cooperating across borders after project completion	The target value is based on the seven partner organisations forming the Arctic Pulse project partnership. The project aims for all seven partners to establish a formal agreement to continue cross-border cooperation after project completion. The continued cooperation will build on the networks, methods and working models developed through the project and may include continued knowledge exchange, professional mobility, artistic collaboration, joint development of cultural productions, residencies and capacity-building activities. The project will develop an exit plan defining the priorities and practical framework for continued cooperation. Based on this, the partners will establish a formal cooperation agreement before the end of the project. The indicator will be counted at organisational level, with each partner organisation counted once. The target of 7 therefore corresponds to the seven project partners, rather than the number of individual activities or agreements.	Startvalue: Targetvalue: 7 Unit: Organisations

1.9 Budget EU

Costs

Cost categories	REGION NORRBOTTEN	Ab Yrkeshögskolan vid Åbo Akademi	NorrlandsOperan Aktiebolag	Oulun kaupunki						Total
Office and administrative costs 15%	31,973	16,335	16,889	15,355						**80,552**
Travel and accommodation costs 15%	31,973	16,335	16,889	15,355						**80,552**
External expertise and service costs: A-1.12 Hotel - participants	10,500	10,500	11,200	11,200						**43,400**
External expertise and service costs: A-2.1. Hotel - participants	8,820	9,230	7,980	7,980						**34,010**
External expertise and service costs: A-1.3. Food (lunch, fika, etc. for participants)	380	380	560	380						**1,700**
External expertise and service costs: A-1.2. Food (lunch, fika, etc. for participants)	2,790	2,790	3,530	3,530						**12,640**
External expertise and service costs: A-1.1. Travel - participants	6,240	8,640	6,600	7,200						**28,680**
External expertise and service costs: A-1.3. Strategic- & workshop facilitators	0	0	3,500	0						**3,500**
External expertise and service costs: A-1.3. Rent of conference rooms, group rooms	0	0	2,000	0						**2,000**
External expertise and service costs: A-1.3. Hotel - participants	1,680	1,680	2,520	1,680						**7,560**
External expertise and service costs: A-1.3. Travel - participants	400	600	800	400						**2,200**
External expertise and service costs: A-2.1. Rent of rehearsal stage, group rooms, studio	3,000	3,000	3,000	3,000						**12,000**
External expertise and service costs: A-1.1. Hotel - participants	9,240	9,240	10,080	10,080						**38,640**
External expertise and service costs: A-1.2. Travel - participants	2,500	3,000	2,800	3,000						**11,300**

Cost categories	REGION NORRBOTTEN	Ab Yrkeshögskolan vid Åbo Akademi	NorrlandsOperan Aktiebolag	Oulun kaupunki						Total
External expertise and service costs: A-2.3. Food (lunch, fika, etc. for participants)	300	300	300	300						**1,200**
External expertise and service costs: A-2.2. Marketing (pre/after movies, social media)	4,000	0	0	4,000						**8,000**
External expertise and service costs: A-2.3. Fees - participants, artists	14,400	14,400	14,400	14,400						**57,600**
External expertise and service costs: A-2.1. Fees - Experts, musicians	8,400	8,400	8,400	8,400						**33,600**
External expertise and service costs: A-1.1. Marketing (pre/after movies, social media)	4,000	4,000	0	0						**8,000**
External expertise and service costs: A-2.1. Travel - participants	3,440	4,850	3,340	3,340						**14,970**
External expertise and service costs: A-1.3. - CAPACITY BUILDING	0	0	0	0						**0**
External expertise and service costs: A-1.1. Rent of conference rooms, group rooms	5,000	5,000	0	0						**10,000**
External expertise and service costs: A-2.2. CROSS-BORDER RESIDENCIES	0	0	0	0						**0**
External expertise and service costs: A-1.1. - ORGANIZERS NETWORK (see detailed budget specified per event in excel-attachment)			0	0						**0**
External expertise and service costs: A-2.2. Fees/allowance - participants (musicians, artists)	14,000	14,000	14,000	14,000						**56,000**
External expertise and service costs: A-2.1. Food (lunch, fika, etc. for participants)	1,970	2,070	1,810	1,810						**7,660**
External expertise and service costs: A-2.3. Travel - participants	3,100	3,500	3,100	3,700						**13,400**
External expertise and service costs: A-1.2. YOUNG	0	0	0	0						**0**

Cost categories	REGION NORRBOTTEN	Ab Yrkeshögskolan vid Åbo Akademi	NorrlandsOperan Aktiebolag	Oulun kaupunki						Total
ORGANIZERS EXCHANGE (see detailed budget specified per event in excel-attachment)										
External expertise and service costs: A-2.3. ARCTIC PULSE LAB	0	0	0	0						**0**
External expertise and service costs: A-2.1. Fees - Directors, instructors	4,200	4,200	4,200	4,200						**16,800**
External expertise and service costs: A-1.3. Marketing (pre/after movies, social media)	0	0	4,000	0						**4,000**
External expertise and service costs: A-1.1. Food (lunch, fika, etc. for participants)	3,970	3,970	3,970	3,420						**15,330**
External expertise and service costs: A-2.3. Marketing (pre/after movies, social media)	0	0	8,000	4,000						**12,000**
External expertise and service costs: A-2.2. Hotel - participants	14,000	14,000	14,000	14,000						**56,000**
External expertise and service costs: A-2.1. Marketing (pre/after movies, social media)	4,000	0	4,000	4,000						**12,000**
External expertise and service costs: A-2.3. Hotel - participants	6,720	6,720	6,720	6,720						**26,880**
External expertise and service costs: A-1.1. Fees - Keynote speakers, group leaders	8,800	0	0	0						**8,800**
External expertise and service costs: A-1.2. Marketing (pre/after movies, social media)	0	0	4,000	4,000						**8,000**
External expertise and service costs: A-2.1. CROSS-BORDER CULTURAL PRODUCTION FOR CHILDREN AND YOUNG PEOPLE	0	0	0	0						**0**
External expertise and service costs: A-2.2. Travel - participants	3,000	3,000	3,000	3,000						**12,000**

Cost categories	REGION NORRBOTTEN	Ab Yrkeshögskolan vid Åbo Akademi	NorrlandsOperan Aktiebolag	Oulun kaupunki						Total
External expertise and service costs: A-1.2. Fees - group leaders, instructors	5,000	2,500	5,000	7,500						**20,000**
Staff cost: SE2: Coordinator/economist 60% (4500eur/m x 39%soc. x 30 months)		0	112,590	0						**112,590**
Staff cost: SE: Project manager/economist 100% (4900eur/m x 45%soc. x 30 months)	213,150	0	0	0						**213,150**
Staff cost: FI2: Coordinator 60% (5000eur/m x 21%soc. x 30 months)	0	108,900	0	0						**108,900**
Staff cost: FI1: Coordinator 60% (4700eur/m x 21%soc. x 30 months)	0		0	102,366						**102,366**
Sum costs	**430,946**	**281,540**	**303,178**	**282,316**						**1,297,980**
Deduction of project income										
Total deduction										
Total costs	**430,946**	**281,540**	**303,178**	**282,316**						**1,297,980**
Sum total costs	**430,946**	**281,540**	**303,178**	**282,316**						**1,297,980**

Co-financing

Financier	REGION NORRBOTTEN	Ab Yrkeshögskolan vid Åbo Akademi	NorrlandsOperan Aktiebolag	Oulun kaupunki						Total
Public co-financing										
Region Norrbotten / Regional utvecklingsenheten: Co-finance 13,5% of Norrbottensmusikens costs	58,178	0	0	0						**58,178**
Luleå kommun / KS: Co-finance 13,5% of Norrbottensmusikens costs	58,178	0	0	0						**58,178**
Region Norrbotten / avd Norrbottensmusiken: Finance 8% of Norrbottensmusikens costs	34,476	0	0	0						**34,476**
Region Västerbotten: Co-finance 13,5% of Norrlandsoperans costs	0	0	40,929	0						**40,929**
Umeå kommun: Co-finance 13,5% of Norrlandsoperans costs	0	0	40,929	0						**40,929**

Financier	REGION NORRBOTTEN	Ab Yrkeshögskolan vid Åbo Akademi	NorrlandsOperan Aktiebolag	Oulun kaupunki						Total
Norrlandsoperan: Finance 8% of Norrlandsoperans costs	0	0	24,254	0						**24,254**
Oulun kaupunki / City of Oulu: Finance 10,5% of City of Oulus costs	0	0	0	29,643						**29,643**
Total public co-financing	**150,832**	**98,539**	**106,112**	**98,810**						**454,293**
Total all public co-financing methods	**150,832**	**98,539**	**106,112**	**98,810**						**454,293**
Private co-financing										
Total private co-financing										**0**
Total all private co-financing methods										**0**
Total public and private co-financing	**150,832**	**98,539**	**106,112**	**98,810**						**454,293**

Support

Financing	REGION NORRBOTTEN	Ab Yrkeshögskolan vid Åbo Akademi	NorrlandsOperan Aktiebolag	Oulun kaupunki						Total
Total financing	280,114	183,001	197,066	183,506						**843,687**

Support and financing

	REGION NORRBOTTEN	Ab Yrkeshögskolan vid Åbo Akademi	NorrlandsOperan Aktiebolag	Oulun kaupunki						Total
Total financing	430,946	281,540	303,178	282,316						**1,297,980**

Compilation

	REGION NORRBOTTEN	Ab Yrkeshögskolan vid Åbo Akademi	NorrlandsOperan Aktiebolag	Oulun kaupunki						Total
Sum total costs	430,946	281,540	303,178	282,316						**1,297,980**
Sum co-financing	150,832	98,539	106,112	98,810						**454,293**
Applied support	280,114	183,001	197,066	183,506						**843,687**
Support share	65.00%	65.00%	65.00%	65.00%						**65.00%**

Support share of actual costs	65.00%
Support share of total costs	65.00%
Support share of financing base for support	65.00%
Support share of total financing	65.00%

Support share of other public co-financing	35.00%
Support share of public co-financing	100.00 %
Support share of private co-financing	0.00%

1.10 Norwegian budget

Costs

Cost categories	FINNMARK FYLKESKOMMUNE	NORDLAND FYLKESKOMMUNE	STIFTELSEN NORDNORSK JAZZSENTER	TROMS FYLKESKOMMUNE SAMFUNN, NÆRING OG KULTUR						Total
Office and administrative costs 15%	7,538	7,538	7,538	7,538						**30,152**
Travel and accommodation costs 15%	7,538	7,538	7,538	7,538						**30,152**
External expertise and service costs: A-2.3. Marketing (pre-/aftermovies) social m.	4,000	0	0	4,000						**8,000**
External expertise and service costs: A-2.1. Food (lunch, fika, etc. for participants)	960	960	340	960						**3,220**
External expertise and service costs: A-2.2. Travel - participants	4,200	2,800	3,400	3,500						**13,900**
External expertise and service costs: A-1.3. Travel costs - participants	2,400	600	0	2,400						**5,400**
External expertise and service costs: A-1.3. Marketing (pre-/aftermovies) social m.	0	0	0	0						**0**
External expertise and service costs: A-2.1. CROSS-BORDER CULTURAL PRODUCTION FOR CHILDREN AND YOUNG PEOPLE	0	0	0	0						**0**
External expertise and service costs: A-2.2. Hotel - participants	9,800	9,800	9,800	9,800						**39,200**
External expertise and service costs: A-1.3. CAPACITY BUILDING	0	0	0	0						**0**

Cost categories	FINNMARK FYLKESKOMMUNE	NORDLAND FYLKESKOMMUNE	STIFTELSEN NORDNORSK JAZZSENTER	TROMS FYLKESKOMMUNE SAMFUNN, NÆRING OG KULTUR						Total
External expertise and service costs: A-2.1. Rent of rehearsal stage, group rooms, studio	0	0	3,000	0						**3,000**
External expertise and service costs: A-2.3. Hotel costs - partipants/producers	4,480	3,360	5,600	3,360						**16,800**
External expertise and service costs: A-1.1. Fees - Keynote speakers, group leaders	0	8,800	0	0						**8,800**
External expertise and service costs: A-2.3. Fee: Participants/artists	7,200	7,200	12,000	7,200						**33,600**
External expertise and service costs: A-1.2. Food (lunch, fika, etc. for participants)	1,100	1,850	0	1,680						**4,630**
External expertise and service costs: A-1.2. Travel costs - participants	3,100	3,000	0	4,350						**10,450**
External expertise and service costs: A-2.1. Marketing (pre/after movies, social media)	0	0	0	0						**0**
External expertise and service costs: A-2.1. Travel - participants	7,550	4,900	1,600	7,450						**21,500**
External expertise and service costs: A-2.1. Fees - Directors, instructors	0	0	4,200	0						**4,200**
External expertise and service costs: A-2.2. CROSS-BORDER RESIDENCIES	0	0	0	0						**0**
Sum costs	**151,476**	**162,276**	**121,356**	**164,186**						**599,294**
Deduction of project income										

Cost categories	FINNMARK FYLKESKOMMUNE	NORDLAND FYLKESKOMMUNE	STIFTELSEN NORDNORSK JAZZSENTER	TROMS FYLKESKOMMUNE SAMFUNN, NÆRING OG KULTUR						Total
Total deduction										
Total costs	**151,476**	**162,276**	**121,356**	**164,186**						**599,294**
										0
Sum total costs	**151,476**	**162,276**	**121,356**	**164,186**						**599,294**

Financing

Financier	FINNMARK FYLKESKOMMUNE	NORDLAND FYLKESKOMMUNE	STIFTELSEN NORDNORSK JAZZSENTER	TROMS FYLKESKOMMUNE SAMFUNN, NÆRING OG KULTUR						Total
Public financing										
Troms fylkeskommune: 50% - Scene Nord Troms	0	0	0	82,108						**82,108**
Nordland fylkeskommune: 50% - Musikk i Nordland	0	81,138	0	0						**81,138**
Nordnorsk jazzsenter: 50% - Nordnorsk jazzsenter	0	0	60,678	0						**60,678**
Finnmarks fylkeskommune: 50% - Scene Nord Finnmark	75,743	0	0	0						**75,743**
Total public financing	**75,743**	**81,138**	**60,678**	**82,108**						**299,667**
Total all public financing methods	**75,743**	**81,138**	**60,678**	**82,108**						**299,667**
Private financing										
Total private financing										**0**
Total all private financing methods										**0**
Total public and private financing	**75,743**	**81,138**	**60,678**	**82,108**						**299,667**

Support

Financing	FINNMARK FYLKESKOMMUNE	NORDLAND FYLKESKOMMUNE	STIFTELSEN NORDNORSK JAZZSENTER	TROMS FYLKESKOMMUNE SAMFUNN,						Total

				NÆRING OG KULTUR						
Applied support	75,733	81,138	60,678	82,078						**299,627**

Support and financing

	FINNMARK FYLKESKOMMUNE	NORDLAND FYLKESKOMMUNE	STIFTELSEN NORDNORSK JAZZSENTER	TROMS FYLKESKOMMUNE SAMFUNN, NÆRING OG KULTUR						Total
Total financing	151,476	162,276	121,356	164,186						**599,294**

Compilation

	FINNMARK FYLKESKOMMUNE	NORDLAND FYLKESKOMMUNE	STIFTELSEN NORDNORSK JAZZSENTER	TROMS FYLKESKOMMUNE SAMFUNN, NÆRING OG KULTUR						Total
Sum total costs	151,476	162,276	121,356	164,186						**599,294**
Sum co-financing	75,743	81,138	60,678	82,108						**299,667**
Applied support	75,733	81,138	60,678	82,078						**299,627**
Support share	50.00%	50.00%	50.00%	49.99%						**50.00%**

Support share of actual costs	50.00%
Support share of total costs	50.00%
Support share of financing base for support	50.00%
Support share of total financing	50.00%
Support share of other public co-financing	50.00%
Support share of public co-financing	100.00 %
Support share of private co-financing	0.00%

1.11 Contacts

Name:	
Organisation:	Oulun kaupunki
Phone:	
Mobile phone:	
E-mail address:	
Role:	Contact person
Published in Projektbanken:	Ja

1.12 Documents

Kommunstyrelsens utvecklingsmedel

	2026	2027	2028	2029
Upparbetat fram till nu	13 092 462	6 163 347	4 434 485	1 265 340
Budget KS utv. medel	15 600 000	15 200 000	15 200 000	15 200 000
Kvar att fördela	2 507 538	9 036 653	10 765 515	13 934 660
Förslag att medfinansiera				
Läs som ett lag	440 000	440 000	440 000	
UF-mässan		150 000	150 000	150 000
Summa förslag att medfinansiera	*440 000*	*590 000*	*590 000*	*150 000*
Förslag att avslå				
Future Film North		200 000	200 000	50 000
Amplified Structures of the Arctic Pulse		248 000	248 000	161 000
BrAIn Music		100 000	100 000	50 000
Summa förslag att avslå		*548 000*	*548 000*	*261 000*
Vid beslut enligt förslag	2 067 538	8 446 653	10 175 515	13 784 660

Förslag till beslut gällande medfinansiering av projektet BrAIn Music

Ärendenr 2026/1335-2.4.3.3

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar att inte finansiera projektet BrAIn Music.

Sammanfattning av ärendet

Projektet syftar till att stärka små och medelstora företag samt frilansande entreprenörer inom musik- och kulturnäringarna genom att öka deras förmåga att använda artificiell intelligens (AI), datadrivna arbetssätt och digitala verktyg i sin verksamhet. Projektet omfattar kompetensutveckling, etablering av en regional test- och utvecklingsmiljö samt företagsnära piloter där nya arbetssätt och metoder testas och implementeras.

Projektägaren anger målgruppen är geografiskt utspridd över Norrbottens glesbefolkade delar och att projektet därför ska genomföras i både fysiska och digitala format

Luleå tekniska universitet är projektägare och ansöker om medfinansiering om 250 tkr. Den totala projektbudgeten uppgår till cirka 5,8 mnkr. Övrig finansiering förutsätts ske från Region Norrbotten (2 636 tkr), Sparbanken Nord (300 tkr), Längmanska företagarfonden (300 tkr), Europeiska regionala utvecklingsfonden (2 324 tkr). Projektperioden är 2027-01-11 till 2029-03-31.

Kommunstyrelseförvaltningens bedömning är att ansökan inte bör prioriteras inom ramen för nuvarande utvecklingsmedel. Bedömningen grundar sig på en samlad avvägning av inkomna ansökningar.

Kommunstyrelseförvaltningens bedömning är att ansökan inte bör prioriteras inom ramen för nuvarande utvecklingsmedel. Projektet har en regional inriktning, men kommunal medfinansiering söks endast från en kommun. Mot denna bakgrund bedöms projektets koppling till Luleå kommun inte vara tillräckligt tydlig.

Projektansökan registrerades 2026-09-22 och projektägaren har fört dialog med kommunen under augusti och därefter ett antal gånger.

Dialog

Dialog har förts med projektägaren.

Beslutsunderlag

- Ansökan om medfinansiering till Projektet BrAIn Music

Maria Bergman
Strateg

Beslutet skickas till

Luleå tekniska universitet
Kommunstyrelseförvaltningen, ekonomikontoret

Ansökan om stöd

1.1 Allmänna uppgifter

Projektnamn: BrAIn Music
Ansökansid: 892205
Ärendeid: 20382798

Typ av finansiering: Digital utveckling för hållbarhet och resiliens i norra Sverige
Sista ansökningsdag: 2026-09-17
Ansvarig organisation: Tillväxtverket

1.2 Stödsökande

Namn: LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET
Org.Nr: 202100-2841
Antal anställda: 1999

971 87 LULEÅ
Sverige

Arbetsställe

Namn: LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET
Arb.ställenr.: 19065036
Postadress:
971 87 LULEÅ
Besöksadress:
UNIVERSITETSOMRÅDET PORSÖN
977 54 LULEÅ
Region: Luleå

Har ni tagit upp moms som en kostnad när ni beräknat er budget?
Nej

Ange vem som är organisationens firmatecknare
Niklas Lehto, Prefekt, Institutionen för system- och rymdteknik

Omfattas organisationen av Lagen om offentlig upphandling eller annan upphandlingslagstiftning?
Ja

Organisationens hemsida
ltu.se

1.3 Projektpartner

Namn: BD Pop AB
Org.Nr: 556841-3438
Antal anställda: 9

Postadress:
STATIONSGATAN 36
972 32 LULEÅ
Sverige

Arbetsställe

Namn:
Arbetsställenr: 50616754

Postadress:
STATIONSGATAN 36
972 32 LULEÅ

Besöksadress:
STATIONSGATAN 36
972 32 LULEÅ
Region: Luleå

Har ni tagit upp moms som en kostnad när ni beräknat er budget?
Nej

Ange vem som är organisationens firmatecknare
Elin Fagerlund Grunditz

Omfattas organisationen av Lagen om offentlig upphandling eller annan upphandlingslagstiftning?
Ja

1.4 Betalningssätt

Typ av konto: Bankgiro
Kontonummer: 5050-0495
Detaljerad info:

1.5 Projektinformation

Specifikt mål
1.2 Dra nytta av digitaliseringens fördelar för invånare, företag, forskningsorganisationer och offentliga myndigheter

Projektnamn
BrAIn Music

Projektstart
2027-01-11

Projektslut
2029-03-31

I vilken eller vilka kommuner kommer insatserna genomföras? Valda län
Norrbotten

I vilken eller vilka kommuner kommer insatserna genomföras? Valda kommuner
Arvidsjaur, Överkalix, Arjeplog, Gällivare, Kalix, Kiruna, Luleå, Övertorneå, Pajala, Piteå, Jokkmokk, Haparanda, Boden, Älvsbyn

Söker ni finansiering för ett ramprojekt?
Nej

Har projektet genomfört en hållbarhetsanalys?
Ja

Söker ni finansiering för att investera i infrastruktur?

Nej

Sammanfatta projektet kortfattat

Projektet ger små och medelstora företag och frilansande musikentreprenörer i Norrbotten bättre förutsättningar att möta AI-omställningen i branschen. Musikentreprenörer i regionen behöver en plattform att implementera AI i sin dagliga verksamhet för att stå rustade för framtidens musikbransch. Många är mikroföretag utan resurser att utveckla och införa AI-lösningar. I dag bygger kvalitetsbedömning på subjektiva omdömen och marknadsrespons efter lansering. Genom ett kompetensprogram i AI-stött musikskapande, datahantering och upphovsrätt, en regional test- och utvecklingsmiljö samt företagsnära piloter får målgruppen praktisk kompetens och en metod för att förstå hur musik uppfattas i produktionsskedet, bland annat genom mätning av hjärnaktivitet kombinerad med maskininlärning. Vid projektslut arbetar deltagande företag mer datadrivet, testar verk före lansering, har infört nya arbetssätt och utvecklat sina erbjudanden. Metoden och testmiljön finns kvar i regionen efter projektet.

Beskriv kortfattat ert projektmål

Vid projektslut ska SMF och frilansare inom musikproduktion i Övre Norrland i ökad utsträckning arbeta datadrivet: använda AI-stöd i produktionsprocessen och testa verk mot strukturerad publikrespons före lansering, i stället för enbart subjektiv bedömning och marknadsrespons i efterhand.

Måluppfyllelsen mäts genom antal företag som tagit del av riktade insatser, antal som infört nya arbetssätt eller affärsmodeller, samt dokumenterad användning av den neuro-informerade feedbackmetoden i ordinarie produktion. Projektet ska ha etablerat en test- och utvecklingsmiljö tillgänglig för målgruppen efter projekttiden, och en dokumenterad metodik som kan spridas vidare.

Målet är tidsbundet till slutdatumet och realistiskt: det bygger på identifierade behov och genomförs genom praktiska, behovsstyrda insatser med tidig start.

Vilken utmaning i utlysningen ska projektet bidra till att lösa?

Utlysningen efterfrågar projekt som omsätter digitalisering i praktisk nytta för företag i regionen och möter Övre Norrlands utmaningar: långa avstånd, kompetensbrist och behov av stärkt konkurrenskraft i små och medelstora företag.

BrAIn Music adresserar detta inom musik- och kreativa näringar, där omställningen sker snabbast och företagens förutsättningar är svagast. Generativ AI gör det möjligt att massproducera musik, vilket höjer kraven på kvalitet och differentiering samtidigt som studios, låtskrivare, musiktech-bolag och kulturella entreprenörer saknar resurser att själva utveckla, testa och införa AI-baserade lösningar.

Projektet sänker trösklarna för praktisk AI-användning i det kreativa arbetet och ger tillgång till en testmiljö enskilda företag aldrig skulle kunna bygga själva, vilket leder till konkret förändring under projekttiden: införda arbetssätt, implementerade lösningar och stärkt kapacitet att arbeta datadrivet.

Beskriv nuläget som projektet ska bidra till att förändra.

Den kreativa sektorn i norra Sverige står inför en snabb digital omställning där artificiell intelligens förändrar produktionsprocesser, affärsmodeller och konkurrensvillkor. Den globala musikmarknaden växte med 9,0 procent under 2022 till 26,2 miljarder USD, där streaming stod för 67 procent av intäkterna (IFPI, Global Music Report 2023). Generativa AI-verktyg gör det möjligt att massproducera musik, vilket ökar konkurrensen och sätter press på kvalitet och differentiering. Samtidigt präglas Norrbotten av långa geografiska avstånd, små lokala

marknader och begränsad tillgång till avancerad digital infrastruktur och specialiserad kompetens.

Många av regionens små och medelstora företag inom musikproduktion studios, låtskrivare, musiktech-bolag och kulturella entreprenörer saknar egna resurser för att utveckla, testa och implementera AI-baserade lösningar. En marknadsvalidering genomförd av LTU Business inom Let's Create Music (2024), baserad på cirka 50 branschaktörer och 26 djupintervjuer, bekräftar bilden: målgruppen efterfrågar användarvänliga digitala verktyg, men befintliga lösningar är fragmenterade och sällan anpassade för hur låtskrivare och producenter faktiskt arbetar. Det finns också ett tydligt kunskapsglapp kring datadrivna metoder för att förstå hur musik faktiskt uppfattas av lyssnare. I dag baseras kvalitetsbedömning i stor utsträckning på subjektiva uppfattningar och på marknadsrespons som kommer först efter att ett verk redan har lanserats. För ett litet bolag innebär det att varje lansering är ett högriskbeslut fattat utan underlag.

Denna bild bekräftas av erfarenheterna från LTU:s och BD Pops gemensamma projekt Let's Create Music (december 2022mars 2026), som syftat till att möjliggöra säljbar och hållbar musikproduktion oberoende av geografisk plats. Projektet genomförde 5 musikskaparläger (fysiska och digitala) samt 6 masterclasses i Kiruna, Luleå, Piteå och Skellefteå, vilket resulterade i över 70 låtar och demos, och medfinansierades av Region Norrbotten, Luleå kommun, Skellefteå kommun och Sparbanken Nord. Erfarenheterna visar också att en betydande del av branschen består av enskilda kreatörer utan eget organisationsnummer en grupp som är central för musikbranschens kompetensbas men som lätt hamnar utanför traditionella företagsriktade insatser.

Målgruppen är dessutom geografiskt utspridd och verkar ofta ensam. Kompetensutveckling sker på egen hand, utan stödstrukturer eller tillgång till gemensam teknisk infrastruktur. Det skapar ett glapp mellan teknikens potential och företagens faktiska möjlighet att använda den strategiskt och affärsmässigt ett glapp som växer i takt med att tekniken utvecklas snabbare än branschens förmåga att ta den till sig.

De identifierade utmaningarna ligger i linje med utlysningens inriktning mot en hållbar digital omställning: utan riktade insatser riskerar den digitala klyftan att förstärka redan svaga strukturella villkor i en glesbefolkad region koncentration av testinfrastruktur och spetskompetens till storstadsregioner, minskad konkurrenskraft hos småskaliga företag och risk för att kreatörer flyttar från regionen. Att i stället bygga regional digital kapacitet stärker både företagens långsiktiga motståndskraft och möjligheten att bo, verka och försörja sig kvar i Norrbotten, i linje med utlysningens mål om resiliens.

BrAIn Music ska förändra detta genom att ge målgruppen tillgång till praktisk AI-kompetens, till en regional test- och utvecklingsmiljö och till en metod för datadriven feedback på musikupplevelsen redan i produktionsskedet. Därigenom stärks företagens digitala kapacitet, deras förmåga att differentiera sig och deras möjlighet att utveckla nya affärsmodeller baserade på den kapaciteten.

Vilka av de globala målen i Agenda 2030 förväntas projektet bidra till i regionen på lång sikt?

5. Jämställdhet, 8. Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt, 9. Hållbar industri, innovation och infrastruktur, 10. Minskad ojämlikhet, 11. Hållbara städer och samhällen

Motivera valet av Agenda 2030 mål.

Mål 5 Jämställdhet
Musikproduktion, och särskilt de tekniska rollerna inom den, är en mansdominerad bransch. Genom medvetna urvalskriterier vid rekrytering av pilotföretag, inkluderande utformning av workshops och mötesplatser samt synliggörande av förebilder arbetar projektet aktivt för att bredda representationen bland dem som får tillgång till ny teknik och nya arbetssätt.
Mål 8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt
Musik- och kreativa näringar präglas av projektbaserad verksamhet, ojämna intäkter och hög ekonomisk osäkerhet. Genom att stärka företagens förmåga att differentiera sig och utveckla nya intäktsströmmar bidrar projektet till mer stabila förutsättningar för försörjning och till hållbar ekonomisk tillväxt i en sektor där tillväxten annars är sårbar.

Mål 9 Hållbar industri, innovationer och infrastruktur
Projektet stärker små och medelstora företags innovationsförmåga genom att ge dem tillgång till en test- och utvecklingsmiljö och till metoder de inte kan utveckla på egen hand. Genom att omsätta forskning inom maskininlärning och signalbehandling till praktiskt användbara verktyg för en småskalig bransch bidrar projektet till ett mer innovativt och tekniskt kapabelt näringsliv i regionen.
Mål 10 Minskad ojämlikhet
Tillgången till avancerad testinfrastruktur och specialiserad digital kompetens är i dag koncentrerad till storstadsregioner och till större bolag. Genom att etablera en testmiljö i Övre Norrland som är öppen för regionens mikroföretag och frilansare sänker projektet trösklarna för aktörer som annars står utanför, oavsett var i regionen de verkar.
Mål 11 Hållbara städer och samhällen
Genom att stärka förutsättningarna för att bedriva professionell musikproduktion i regionen bidrar projektet till att fler kan bo, arbeta och försörja sig kvar i Norrbotten. Digitala arbetssätt och möjligheten att arbeta platsoberoende minskar dessutom behovet av resor inom en glesbefolkad region.

Välj en primär målgrupp för projektets aktiviteter under projektperioden

Små och medelstora företag

Välj eventuellt en eller flera sekundära målgrupper för projektets aktiviteter under projektperioden.

Individer i regionen

Beskriv projektets målgrupp och deras behov av projektet

Projektets primära målgrupp är små och medelstora företag samt frilansande entreprenörer inom musikproduktion i Norrbotten. Gruppen består främst av studios, musikproducenter, låtskrivare, musiktech-bolag och kulturella entreprenörer. Den kännetecknas av små organisationer med begränsade investeringsmöjligheter, verksamma i en geografiskt gles region med svag tillgång till specialiserad digital kompetens och testinfrastruktur.

En viktig sekundär målgrupp är individer som arbetar som frilansare inom musikproduktion. Precis som inom övriga kulturella och kreativa näringar är det vanligt att yrkesverksamma inte driver eget bolag utan arbetar projektbaserat och fakturerar via faktureringstjänster. Därför vill vi uppmuntra och bidra till att även denna kategori startar företag. Dessa individer utgör en central del av branschens kompetensbas även när de formellt inte ingår i ett företag, och de omfattas av projektets öppna insatser.

Målgruppens centrala behov är fyra:
Praktisk och tillämpad kompetens inom AI och digitala verktyg, till skillnad från översiktlig kunskap.
Tillgång till test- och utvecklingsmiljöer där ny teknik kan prövas i liten skala utan egen investering.
Metoder för att förstå och använda publikrespons i ett tidigt skede, inklusive datadrivna och neurobaserade analyser.
Stöd kring datahantering, rättigheter och etiska aspekter, som blir alltmer avgörande när AI används i kreativa processer.

Den snabba utvecklingen inom AI och digital distribution ställer ökade krav på att målgruppen arbetar mer datadrivet och teknikorienterat för att förbli konkurrenskraftig, samtidigt som få aktörer har egna förutsättningar att utveckla, testa och införa avancerade digitala lösningar på egen hand.

När det gäller jämställdhet och mångfald präglas musikproduktion av tydliga snedfördelningar, särskilt inom tekniska roller som ljudteknik och produktion, där män är kraftigt överrepresenterade. Mönstret hänger samman med historiska utbildningsvägar och

yrkestraditioner inom ljudteknik, som gjort det svårare för kvinnor och andra underrepresenterade grupper att etablera sig i branschens tekniska roller.

Målgruppens sammansättning avseende ålder, bakgrund och funktionsvariation är i dagsläget inte kartlagd i detalj. Projektet avser därför att löpande dokumentera deltagarnas sammansättning utifrån kön, ålder, bakgrund och funktionsvariation i samband med rekrytering till pilotinsatser, för att kunna upptäcka och justera eventuella obalanser under projektets gång. Målgruppen är också geografiskt spridd över Norrbottens glesbefolkade delar, vilket projektet möter genom flexibla aktivitetsformat i både fysiskt och digitalt format.

Vad har ni för tidigare erfarenhet av målgruppen?

Projektgruppens erfarenhet av målgruppen kommer i huvudsak från det avslutade projektet Let's Create Music (december 2022mars 2026) och från det löpande samarbetet med BD Pop. Inom Let's Create Music byggde LTU och BD Pop tillsammans upp internationella låtskrivarnätverk och testade lösningar för musikskapande på distans. Projektet genomförde 5 musikskaparläger (fysiska och digitala) samt 6 masterclasses i Kiruna, Luleå, Piteå och Skellefteå, vilket resulterade i över 70 låtar och demos. Projektet nådde 43 av 45 målsatta företag med icke-ekonomiskt stöd och bidrog till att 17 av 20 målsatta SMF utvecklade nya produkter, processer eller affärsmodeller. Arbetet genererade även två internationella konferensbidrag (Nordic Network of Research in Music Education, Bergen; E&PDE, Bristol). Genom arbetet etablerades direkta relationer till regionens musikbransch och en fördjupad förståelse för hur målgruppen arbetar, vilka verktyg som används och var trösklarna ligger inklusive lärdomen att en betydande del av målgruppen är enskilda kreatörer utan eget organisationsnummer, vilket BrAIn Music tar med sig i utformningen av öppna, icke-selektiva insatser.

BD Pop arbetar dagligen med målgruppen genom sin verksamhet inom regionens musikbransch och har etablerade nätverk regionalt och mot den nationella och internationella musikindustrin. Projektet kompletterar detta med inköpt specialistkompetens inom samverkan med musikindustrin, där branschnätverk och erfarenhet av internationellt låtskrivar- och producentsamarbete är avgörande för att förankra projektet hos deltagande företag.

LTU bidrar med erfarenhet av att arbeta behovsdrivet med små och medelstora företag i samverkans- och innovationsprojekt, inklusive piloter och kompetensinsatser, etablerade processer för datahantering och etisk prövning, samt en genomförd marknadsvalidering av ett digitalt koncept för distansbaserat musikskapande baserad på intervjuer med omkring 50 branschaktörer.

Hur ska ni arbeta för att inkludera målgruppen i genomförandet av projektet?

Målgruppen är involverad i projektet från start och inte enbart som mottagare av färdiga insatser. Redan under de första månaderna genomförs en behovsanalys tillsammans med företag i regionen, och de företag som väljs ut som pilotföretag deltar i utformningen av testmiljön och i valet av vilka frågor den ska kunna besvara. Det säkerställer att metoden utvecklas mot faktiska produktionsbehov i stället för mot antaganden.

För att nå målgruppen används BD Pops etablerade nätverk och kanaler inom regionens musikbransch, kompletterat med riktade utskick, branschspecifika mötesplatser och löpande dialog. Genom dessa kanaler nås både bolag och frilansverksamma, inklusive personer som arbetar projektbaserat utan eget bolag.

Aktiviteterna planeras utifrån målgruppens arbetsformer. Musikproduktion präglas av ojämn beläggning och deadlinestyrda perioder, vilket gör att insatserna genomförs i flexibla format: kortare workshops, återkommande mötesplatser samt både fysiska och digitala tillfällen. Detta gör deltagande möjligt även för den som har ojämn arbetsbelastning eller lång resväg.

Urvalet till mer riktade insatser, som pilotimplementering och företagsnära rådgivning, sker utifrån tydliga och i förväg kommunicerade kriterier kopplade till målgrupp, behov och projektets syfte. Vid urvalet tillämpas medvetna kriterier för att motverka att insatserna enbart når redan etablerade aktörer eller de mest synliga delarna av branschen.

Deltagandet följs upp löpande. Projektet dokumenterar vilka typer av aktörer som deltar i olika aktiviteter, inklusive företagsform, roll i branschen, geografisk hemvist, kön, ålder, bakgrund och funktionsvariation. Uppföljningen används för att justera arbetssätt, kommunikation och urval under projektets gång, så att projektet kontinuerligt når avsedd målgrupp.

Vilken huvudsaklig bransch förväntar ni er att projektets aktiviteter ska bidra till?

25 Kultur, nöje, den kreativa sektorn och fritid

Vilken hållbarhetspåverkan har ert arbete?

Bedömningen har gjorts arbetspaket för arbetspaket mot utlysningens specificerade globala mål, enligt nivåerna positiv påverkan, ingen påverkan, risk för negativ påverkan och mer kunskap behövs. AP1 innehåller dessutom en halvårsvis omprövning per mål, med åtgärdslogg, ansvarig och dokumenterade styrgruppsbeslut för målkonflikter.

Mål 5 Jämställdhet och mål 10 Minskad ojämlikhet positiv påverkan med hanterad risk. Kompetensprogrammet i AP2 är brett, öppet och icke-selektivt och når målgruppen på samma villkor, och testmiljön i AP3 ger mikroföretag och frilansare tillgång till utrustning och metod som annars är koncentrerad till storstadsregioner. Deltagarsammansättningen följs löpande utifrån kön, ålder, bakgrund och funktionsvariation.

Mål 8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt positiv påverkan med risk som hanteras. Projektet stärker förmågan att differentiera sig och utveckla nya intäktsströmmar i en sektor med ojämna intäkter; risken beskrivs nedan under målkonflikter.

Mål 9 Hållbar industri, innovation och infrastruktur positiv påverkan. Forskning inom maskininlärning och signalbehandling omsätts till användbara verktyg för en småskalig bransch, och bygger delad regional kapacitet i stället för parallella enskilda investeringar.

Mål 11 Hållbara städer och samhällen positiv påverkan. Stärkta förutsättningar för professionell musikproduktion gör att fler kan bo och försörja sig kvar i Norrbotten, och digitala arbetssätt minskar resbehovet.

Miljömässig hållbarhet risk för negativ påverkan som hanteras. AP3 innebär inköp av EEG- och ljudutrustning samt lagring och beräkningskapacitet, vilket ger klimat- och resurspåverkan. Befintlig utrustning återanvänds och uppgraderas där det är ändamålsenligt, energimedvetna teknikval ingår i kompetensprogrammet och i implementeringsramverket i AP4, och beräkningar begränsas till vad metodutvecklingen kräver. Att miljön delas av många aktörer i stället för att varje företag investerar eget ger sammantaget lägre resursåtgång.

Identifierade målkonflikter och hur de hanteras:

AI-nytta mot upphovspersoners villkor. Samma teknik som stärker konkurrenskraften kan försvaga ersättning och rättigheter. Hanteras genom att AP2 behandlar upphovsrätt, avtal och transparens, och genom att metoden i AP3 utformas som beslutsstöd som uttryckligen inte ger objektiva kvalitetsomdömen och inte ersätter konstnärlig bedömning.

Digitalt deltagande mot kvalitet i kreativt arbete. Digitala format minskar resande, men marknadsvalideringen inom Let's Create Music visar att målgruppen föredrar fysiska sessioner i kreativa skeden. Hanteras med hybrida format, där korta insatser görs digitalt och kreativa moment fysiskt, och genom att aktiviteter förläggs regionalt för kortare resvägar.

Selektiva insatser mot breddad tillgång. Piloterna i AP4 är till sin natur selektiva och riskerar att främst nå redan etablerade aktörer. Hanteras genom publicerade urvalskriterier i AP2 som väger in representation och geografisk spridning, och genom att kompetensprogrammet är öppet även för den som inte väljs ut.

Indikatorkrav mot målgruppens faktiska struktur. En betydande del av branschen är enskilda kreatörer utan organisationsnummer, som varken kan rapporteras som företag eller ta emot försumbart stöd. Att styra efter enbart det räkningsbara skulle exkludera de mest utsatta.

Hanteras genom att AP2 är öppet för dessa aktörer och att deras deltagande följs upp vid sidan av indikatorrapporteringen.

Innovation mot personlig integritet. EEG-data är biometriska personuppgifter, och här bedöms mer kunskap behövas innan insamling påbörjas. Därför inleds AP3 med en etik-, dataskydds- och genomförbarhetsgrind med DPIA och ett dokumenterat go-, justerings- eller no-go-beslut, samt en reservmetod som säkrar företagsnyttan även om den biometriska delen begränsas.

Var ska resultaten uppstå?

Resultatkedja1: Direkta insatser till företag

Förmåga - vad kommer målgruppen eller målobjektet att få tillgång till?

Resultatkedja1: Ny teknik, Resultatkedja1: Nya arbetssätt och metoder, Resultatkedja1: Nya marknader (Sverige), Resultatkedja1: Nya marknader (Utanför Sverige), Resultatkedja1: Relevant kunskap

Vilka förändrade beteenden förväntas de stärkta förmågorna leda till hos målgruppen eller målobjektet?

Resultatkedja1: Använder resurseffektiv teknik, metod och processer, Resultatkedja1: Deltar i, etablerar demonstrationsmiljöer, Resultatkedja1: Genomför kompetensutveckling, Resultatkedja1: Skalar upp metoder, processer och arbetssätt, Resultatkedja1: Utvecklar/tillämpar ny digital teknik/lösningar

Hur kommer projektets organisation vara uppbyggd för att genomföra projektet?

Projektägare
Luleå tekniska universitet är ytterst ansvarigt för projektets genomförande. Projektägaren säkerställer att nödvändiga förutsättningar finns för genomförandet och att rapportering av aktiviteter och kostnader sker i enlighet med Tillväxtverkets allmänna villkor och beslut om stöd.
Projektledning
Projektet leds av en projektledare vid LTU med stöd av projektekonom och administrativ funktion. Projektledaren ansvarar för samordning, planering och uppföljning av samtliga arbetspaket, för ekonomisk uppföljning och rapportering samt för att projektets kostnader och aktiviteter genomförs i enlighet med gällande regelverk. Centrum för distansöverbryggande teknik (CDT) vid LTU har lång erfarenhet av projektledning och uppföljning av EU-finansierade projekt, inklusive tidigare ERUF-projekt.
Teknisk och vetenskaplig kompetens vid LTU
LTU bidrar med kompetens inom maskininlärning, signalbehandling och systemutveckling samt med erfarenhet av att bygga testmiljöer och omsätta forskning till prototyper och implementering. Inom projektet ansvarar denna funktion för etablering av testmiljön, för datainsamling och modellutveckling samt för det tekniska stödet till pilotföretagen. Här finns även kunnande och etablerade processer för datahantering, IP, samtycke, anonymisering och etisk prövning.
Branschkunskap
BD Pop och upphandlad branschspecialist ansvarar för den branschnära delen av genomförandet och bidrar med branschkunskap, nätverk mot målgruppen och stöd kring kommersialisering. BD Pop leder rekrytering och urval av pilotföretag, ansvarar för att aktiviteterna är relevanta och tillgängliga för målgruppen. Erfarenheten och relationerna från Let's Create Music är en central tillgång för att förankra projektet hos målgruppen.
Styrgrupp
En styrgrupp inrättas med mandat att fatta beslut om prioriteringar, resurser och operativa justeringar inom ramen för projektets mål och villkor. Styrgruppen ansvarar för löpande uppföljning av genomförande, indikatorer och resultat.

Vilka andra liknande projekt eller verksamheter känner ni till?

Två redan pågående satsningar där LTU tillsammans med regionala aktörer stärker de kreativa näringarnas förmåga att möta den digitala omställningen: FutureFilm North (LTU och Filmpool Nord, 2026-10-01 till 2029-09-30) riktar sig till filmbranschens mikroföretag i Norrbotten. CreativeTech North (LTU tillsammans med Boden Business Park, Skellefteå Science City och Umeå kommun, 2026-06-01 till 2029-09-30) riktar sig till spel- och kreativa techbolag i Norrbotten och Västerbotten.
Tillsammans täcker de tre projekten tre delsektorer inom regionens kreativa näringar film, spel och kreativ tech samt musik med gemensam LTU-förankring men tydligt avgränsade målgrupper, metoder och aktiviteter. Avsikten är att satsningarna ska komplettera varandra och dela lärdomar, inte att slå samman styrning eller aktiviteter.

BrAIn music bygger på det nyligen avslutade projektet Lets Create Music som också riktade sig mot musikindustrin och hur teknik kunde höja den. I det fallet handlade det framförallt om distansöverbryggande teknik och specifikt 5G, men det gav insikter i branschen och vilka problem de kämpar med.

Hur ska ni internt i projektorganisationen arbeta för en inkluderande kultur för likvärdiga möjligheter att påverka projektets inriktning och resultat?

Projektorganisationen arbetar strukturerat för att säkerställa att alla parter har likvärdiga möjligheter att påverka projektets inriktning och resultat. Frågan är särskilt relevant i detta projekt eftersom det förenar två mycket olika kunskapskulturer: en teknisk och forskningsnära vid LTU och en branschnära och praktiskt orienterad hos BD Pop. Om den ena får tolkningsföreträde riskerar projektet att antingen bli tekniskt avancerat men irrelevant för branschen, eller branschnära men metodiskt svagt.
Arbetet utgår därför från att båda perspektiven ska ha reellt inflytande över projektets prioriteringar. Beslut bereds gemensamt i projektgruppen med tydliga mötesformer som ger utrymme för olika perspektiv, och ansvarsfördelning och mandat är tydliggjorda mellan parterna. Projektledningen har ett uttalat ansvar för att uppmärksamma och motverka ojämna maktförhållanden och för att säkerställa att olika röster kommer till tals i både formella och informella sammanhang.
Vid rekrytering, tillsättning av roller och val av externa experter tillämpas medvetna urval för att säkerställa representation av olika kön, bakgrunder och erfarenheter. Arbetssätten följs upp löpande genom gemensam reflektion och dokumentation, och identifierade obalanser hanteras genom justering av arbetsformer under projektets gång. Styrgruppen utgörs av projektgruppen.

Beskriv vilken hållbarhetskompetens som finns i projektorganisationen, eller som avses rekryteras till projektet.

LTU har omfattande kompetens inom hållbarhet, integrerad i forskning, utbildning och strategiska initiativ, med tvärvetenskaplig expertis som täcker både tekniska och sociala aspekter av hållbar utveckling.
Projektet har därutöver ett specifikt kompetensbehov som skiljer det från många andra projekt: hantering av biometriska data. LTU har etablerade processer för dataskydd, samtycke, anonymisering och etisk prövning, och projektet knyter till sig dataskyddsombud och juridiskt stöd för de frågor som rör insamling och behandling av EEG-data. Denna kompetens är en förutsättning för genomförandet och inte enbart en stödfunktion.
BD Pop bidrar med kunskap om branschens villkor och om de sociala hållbarhetsfrågor som präglar musikproduktion, inklusive arbetsvillkor för frilansverksamma och frågor om representation och tillträde till branschen.

Kommer ni arbeta med aktörer utöver de som ingår i projektorganisationen under genomförandet?

Ja

Beskriv vilken slags samarbete eller samverkan som kommer att genomföras och med vilka aktörer, samt hur det kommer att bidra till projektets genomförande.

FutureFilm North (LTU och Filmpool Nord, 2026-10-012029-09-30) riktar sig till filmbranschens mikroföretag i Norrbotten. CreativeTech North (LTU med Boden Business Park, Skellefteå Science City och Umeå kommun, 2026-06-012029-09-30) riktar sig till spel- och kreativa techbolag i Norrbotten och Västerbotten. Tillsammans täcker projekten film, spel och kreativ tech samt musik, med gemensam LTU-förankring men tydligt avgränsade målgrupper och aktiviteter.

Rollfördelning: BrAIn Music arbetar uteslutande mot musikproduktion och den neuro-informerade feedbackmetodiken. Systerprojekten har egna målgrupper, budgetar och planer. Inga kärnaktiviteter överlappar, och inget företag kan få samma insats finansierad två gånger.

Samordningsstruktur: Projektledningarna stämmer av kvartalsvis för informationsutbyte, avgränsning och gemensam planering, utan gemensam styrning. Utöver detta arrangeras två gemensamma publika insatser, ett halvtidsutbyte och en gemensam slutinsats. Systerprojekten löper till september 2029 och kan föra resultaten vidare efter projektslut.

Metodmässig samverkan: Den datadrivna publikresponsmetodiken har relevans även för FutureFilm Norths innovationsformat CaseLAB, där publikrespons på film är central. Projekten delar erfarenheter och metoder.

Samverkan med musikindustrin: Projektet anlitar en specialist med tillgång till och insikt i nationella och internationella nätverk inom musikindustrin, och bygger genom denne en branschreferensgrupp. Gruppen verkar dubbelriktat. Dels tillför den insikter om hur musikindustrin fungerar, vilket håller metodutvecklingen förankrad i branschens verkliga beslutssituationer. Dels ger den regionens företag en kanal in i branschen, så att metoden och resultaten kan få genomslag utanför regionen.

Horisontella frågor: Samtliga tre projekt hanterar likartade krav kring jämställdhet, hållbarhet och för BrAIn Music särskilt dataskydd och etikprövning. Arbetssätt stäms av och extern kompetens samordnas där det går.

Söker ni stöd för aktiviteter som bidrar till genomförandet av Östersjöstrategin?

Nej

Hur har ni säkerställt att ni har förmåga att rapportera och redovisa kostnader och aktiviteter i projektet?

Luleå tekniska universitet har återkommande lett och slutredovisat projekt finansierade av Europeiska regionala utvecklingsfonden, senast Let's Create Music inom samma regionalfondsprogram, som genomförts tillsammans med BD Pop och slutrapporterats i mars 2026. Rutinerna för lägesrapportering, ansökan om utbetalning och indikatorrapportering är därmed etablerade och prövade hos båda parterna.

Projektet särredovisas i LTU:s ekonomisystem med en unik projektkod. Samtliga kostnader och intäkter bokförs mot den koden, vilket gör att huvudbok och transaktionslista kan tas fram som visar varje enskild post med datum, leverantör, belopp, verifikationsnummer och koppling till arbetspaket. BD Pop redovisar sina kostnader, som utgörs av personalkostnader med tillhörande schabloner samt köp av ekonomitjänster, på ett separat kostnadsställe och överlämnar underlag till projektekonomen inför varje rapporteringstillfälle. LTU:s inköp omfattas av lagen om offentlig upphandling, medan partnerns inköp följer principerna i 4 kap. 1 § samma lag.

De kostnadsslag som enligt beslutet om stöd redovisas som schabloner eller enhetskostnader beräknas enligt de procentsatser beslutet anger. Övriga kostnader redovisas som faktiska kostnader med fullständigt underlag: faktura eller motsvarande verifikation, betalningsbevis, upphandlingsunderlag där sådant krävs, och en transaktionsbeskrivning som visar kostnadens koppling till projektets aktiviteter. Lönekostnader baseras på faktisk tid enligt attesterad tidrapport. Allt räkenskapsmaterial arkiveras under hela den tid villkoren föreskriver.

Att kostnaderna är stödberättigande säkerställs genom att projektledare och projektekonom går igenom beslutet om stöd och de allmänna villkoren vid uppstartsmötet och vid återkommande avstämningar, och genom att varje kostnad prövas mot budget och beslut innan den redovisas. Att de är betalda säkerställs genom att endast kostnader som faktiskt belastat projektet och betalats under rapportperioden tas med i ansökan om utbetalning; betalningen framgår av ekonomisystemet och kan styrkas med betalningsverifikation. Att de följer beslutet om stöd säkerställs genom månadsvis uppföljning av utfall mot budget per kostnadsslag och arbetspaket, där avvikelser dokumenteras och vid behov föranleder ändringsbegäran.

Tiden registreras per projektkod och avser faktiskt nedlagd tid, och rapporten attesteras av närmaste chef. Personal hos BD Pop tidrapporterar enligt motsvarande rutin och rapporten attesteras av företagets ledning innan underlaget överlämnas. Tidrapporterna utgör grund för de redovisade lönekostnaderna och arkiveras tillsammans med övrigt räkenskapsmaterial.

Rapporteringen av aktiviteter och indikatorer följer samma ordning. Deltagande företag registreras med organisationsnummer i projektets deltagarregister, och genomförda insatser dokumenteras per företag och arbetspaket. Underlaget till indikatorrapporteringen tas fram ur detta register, med fastställd baslinje, datakällor och ansvarig per indikator. Uppföljningen ingår som en egen aktivitet i arbetspaket 1 och behandlas vid kvartalsvisa lärandemöten med dokumenterade beslut.

Projektet innebär därutöver ett särskilt administrativt moment: hantering av försumbart stöd. Samtliga företag som tar del av riktade insatser registreras med organisationsnummer och undertecknar de minimis-försäkran innan insatsen påbörjas, och stödvärdet per företag beräknas och dokumenteras löpande. Rutinen etableras under projektets första månader, före det att några företagsriktade insatser genomförs, och stickprov görs inför varje rapportperiod. Deltagarregistret används både som underlag för indikatorrapporteringen och som stödakt i statsstödshanteringen. Ansvaret ligger hos projektledningen.

Hur ska ni arbeta med kommunikation?

Projektets kommunikation syftar till att nå målgruppen med tydlig information om projektets erbjudanden och möjligheter till deltagande, och till att sprida metod och resultat så att de kan tas vidare även efter projektets slut. Kommunikationen används också för att synliggöra att musik- och kreativa näringar är en del av regionens näringsliv och av dess digitala omställning. Arbetet utgår från en kommunikationsplan med innehållskalender som tas fram i projektets inledning, och genomförs löpande under hela projekttiden av projektets kommunikatör tillsammans med BD Pop och projektledningen.

Den primära målgruppen är små och medelstora företag samt frilansverksamma inom musikproduktion i Norrbotten. Sekundära målgrupper är aktörer i närliggande kreativa branscher, regionala och nationella intressenter inom kulturella och kreativa näringar, samt nationella och internationella musikaktörer som kan ge deltagande företag uppdrag och samarbeten.

Målgruppen ska veta vad projektet erbjuder, när insatserna sker och hur man anmäler sig. Den ska uppfatta att insatserna är relevanta för den egna verksamheten och att tröskeln för att delta är låg, oavsett företagsstorlek eller teknisk förkunskap. Och den ska agera genom att anmäla sig till kompetensprogrammet, söka till piloterna och använda testmiljön. På längre sikt ska kommunikationen sprida kunskap om metoden och arbetssättet så att fler aktörer kan ta del av dem efter projekttidens slut.

Det centrala budskapet är att projektet erbjuder praktisk, behovsstyrd hjälp att arbeta datadrivet i det kreativa arbetet, och tillgång till en testmiljö som enskilda företag inte kan bygga själva. Kommunikationen fokuserar på konkret nytta vad ett deltagande företag faktiskt får ut och när snarare än på teknikens nyhetsvärde. Ett återkommande budskap är att metoden är ett stöd för konstnärligt beslutsfattande och inte en ersättning för det, vilket är avgörande för trovärdigheten hos målgruppen.

Kommunikationen sker främst genom BD Pops etablerade nätverk och kanaler inom regionens musikbransch, kompletterat med riktade utskick, projektets webbnärvaro, sociala medier och LTU:s kanaler. Information sprids även i samband med projektets moduler, öppna seminarier

och mötesplatser, och genom de gemensamma spridningsinsatserna med systerprojekten FutureFilm North och CreativeTech North, som når närliggande branscher.

Kommunikationen utformas med ett medvetet inkluderingsperspektiv. Språk, bildval och tonalitet anpassas för att vara tillgängliga och relevanta för både bolag och frilansverksamma, och för personer med olika grad av teknisk förkunskap. Publicerat material tillgänglighetsanpassas. Särskild hänsyn tas till att inte reproducera snäva normer kring vem som arbetar med musikteknik, och till att synliggöra en bredd av roller och bakgrunder inom branschen. Eftersom projektet arbetar med biometriska data läggs vikt vid att kommunicera öppet och begripligt om vad som mäts, varför och hur data hanteras.

Räckvidd, anmälningar, deltagande och deltagarnas sammansättning följs upp per kanal, och kommunikationsinsatserna justeras halvårsvis utifrån vad uppföljningen visar. Kommunikationen beskriver projektets metod och samlade lärdomar, medan företagsspecifik marknadsföring som skulle ge selektiv nytta åt ett enskilt företag undviks, om den inte värderas som stöd inom ramen för projektets statsstödshantering.

All extern kommunikation informerar om att projektet medfinansieras av Europeiska unionen. EU-emblemet och formuleringen om medfinansiering används på projektets webbnärvaro, i sociala medier och i allt publicerat material, i enlighet med gällande krav.

Hur ska ni arbeta med inköp i projektet?

Huvuddelen av projektets inköp görs av Luleå tekniska universitet, som omfattas av lagen om offentlig upphandling. Allt inköpsarbete i projektet följer därmed universitetets etablerade upphandlingsrutiner och interna riktlinjer. Universitetets upphandlingsfunktion involveras vid inköp som överstiger gränsen för direktupphandling, och inköpsunderlag, avtal och beslutsmotiveringar arkiveras tillsammans med övrigt räkenskapsmaterial så att varje inköp kan följas i efterhand. Projektets planerade inköp, med uppskattade värden och tidpunkter, framgår av den inköps- och upphandlingsplan som bifogas ansökan.

Projektpartnern BD Pop omfattas inte av upphandlingslagstiftningen. Partnerns enda inköp i projektet avser ekonomitjänster för projektredovisning. För detta inköp tillämpas principerna i 4 kap. 1 § lagen om offentlig upphandling om likabehandling, icke-diskriminering, öppenhet, proportionalitet och ömsesidigt erkännande, samt Tillväxtverkets anvisningar om särskilda inköpsförfaranden. Projektledningen går igenom vad detta innebär i praktiken vid projektstart, och projektekonomen granskar inköpsunderlaget inför varje rapporteringstillfälle. Inköpet framgår av inköps- och upphandlingsplanen. Övriga inköp i projektet görs av LTU.

Projektets större inköp är förutsebara och planeras i förväg: EEG- och ljudutrustning för avläsning av hjärnsignaler med tillhörande mjukvara och licenser, beräknings- och lagringsresurser som köps som tjänst, samt externa tjänster inom juridik, dataskydd och etisk prövning. För dessa säkerställs att kostnaderna är marknadsmässiga och att inköpen genomförs i god tid så att leveranstider inte blir styrande för tidplanen. Miljöpåverkan vägs in vid inköp av utrustning, och befintlig utrustning återanvänds och uppgraderas där det är ändamålsenligt.

Specialistkompetens inom samverkan med musikindustrin avropas från LTU:s befintliga ramavtal med LTU Business avseende projektledning av innovations- och samverkansprojekt. Avropet görs enligt ramavtalets avropsordning och dokumenteras, och underkonsult anlitas inom ramen för avropet i enlighet med ramavtalets villkor. Kompetensen avser branschnätverk och erfarenhet av samverkan med musikindustrin, vilket är avgörande för att nå och förankra insatserna hos målgruppen. Eventuella jävsförhållanden hanteras enligt projektets dokumenterade rutin för urval till företagsnära insatser i arbetspaket 2.

Vid behov av övriga externa tjänster såsom experter, föreläsare eller konsulter säkerställs att kostnaderna är rimliga och marknadsmässiga och att inköpen följer gällande regler. Samtliga inköp dokumenteras och följs upp i enlighet med Tillväxtverkets krav på spårbarhet och redovisning.

Hur har ni säkerställt projektets medfinansiering och hantering av projektets likviditet?

Stöd inom Regionalfonden betalas ut i efterhand, vilket innebär att projektets parter behöver kunna förfinansiera löpande kostnader fram till utbetalning.

Luleå tekniska universitet ingår i statens checkkredit och har därmed förmåga att förfinansiera projektets kostnader löpande under hela genomförandet, oberoende av när utbetalningar sker. Universitetet driver regelmässigt projekt där finansieringen betalas ut först efter upparbetade och rapporterade kostnader, utan uppehåll i genomförandet.BD Pop förfinansierar sina kostnader, som utgörs av personalkostnader med tillhörande schabloner samt köp av ekonomitjänster, inom ramen för företagets ordinarie verksamhet och likviditet.. Rekvisition sker halvårsvis, vilket begränsar den period varje part behöver ligga ute med medel.

Vid ansökan tas en fullkostnadsbudget fram som tydliggör vilka kostnader som inte är stödberättigande inom projektet. Den del av universitetets fulla indirekta kostnader, lokaler och IT som överstiger den stödberättigande schablonen bärs internt av LTU och belastar inte projektets finansiering. Samma princip gäller kostnader som vid rapportering inte godkänns av Tillväxtverket: dessa täcks internt av universitetet och medför inte att projektets genomförande måste begränsas. Genom månadsvis uppföljning av utfall mot budget upptäcks avvikelser tidigt, och frågor om stödberättigande stäms av med handläggare innan större kostnader uppstår.

Projektet kan slutföras oberoende av tidpunkten för slututbetalning. Samtliga kostnader är upparbetade och betalda under projektperioden, medan slututbetalning hanteras efter projektets slut.

Vilka risker har ni identifierat i projektet och vad föreslår ni för åtgärder?

Risk - Sannolikhet - Åtgärd
Svårt att rekrytera tillräckligt antal pilotföretag - sannolikhet: Låg - Tidig och bred dialog med branschaktörer via BD Pops nätverk. Flexibel urvalsprocess och insatser i olika omfattning så att företag kan delta utifrån sin egen kapacitet. Rekryteringen påbörjas under projektets första månader.
EEG- och AI-modellerna ger svagare resultat än förväntat - sannolikhet: Medel - Iterativ metodutveckling med tydliga delmål. Piloter inleds med enklare feedbackmetoder som ger nytta oberoende av EEG-resultaten, vilket gör att företagens utbyte inte står och faller med modellernas prestanda. Möjlighet att justera tekniskt angreppssätt under projektets gång.
Etiska eller legala hinder kring biometriska data - sannolikhet: medel - Juridisk och etisk granskning genomförs tidigt, före all datainsamling. Dataskyddsbedömning och tydliga samtyckesrutiner upprättas under de första månaderna. Behovet av etikprövning avgörs i inledningen av projektet.
Indikatorernas målvärden nås inte - sannolikhet: låg - Målvärdena är härledda från bedömd kapacitet per år och följs upp löpande. Uppföljningen är kopplad till projektets ordinarie styrning så att avvikelser upptäcks tidigt och urval eller insatsformat kan justeras.
Statsstödsreglerna hanteras felaktigt - sannolikhet: låg - Rutin för de minimis etableras innan företagsriktade insatser påbörjas. Samtliga företag registreras och signerar försäkran före insats. Juridiskt stöd knyts till projektet för klassificering av aktiviteter.
Deltagande företag omsätter inte ny kunskap i faktisk förändring - sannolikhet : medel - Insatserna integreras i företagens ordinarie arbetsflöden i stället för att genomföras vid sidan om. Uppföljande dialog och effektmätning hos deltagande företag ingår i arbetspaketet för pilotimplementering.
Otillräcklig medfinansiering eller likviditet under projekttiden - sannolikhet: Medel - Faller medfinansieringen bort och parterna inte kan täcka bortfallet omprövas projektets omfattning.

Beskriv hur ni kommer att ta hänsyn till era gällande riktlinjer i ert projekt.

Luleå tekniska universitets hållbarhetspolicy anger att hållbar utveckling ska integreras i all verksamhet och att universitetets egen miljöpåverkan ska minskas genom effektiv resursanvändning. I projektet får det praktiska konsekvenser vid inköp av utrustning och beräkningsresurser, där miljöpåverkan vägs in och befintlig utrustning återanvänds där det är ändamålsenligt.

Universitetets mötes- och resepolicy är styrande för hur projektets möten planeras. Digitala möten är förstahandsval för avstämningar, projektledning och korta insatser. Fysiska träffar

genomförs när de tillför något som det digitala formatet inte ger, framför allt vid kreativa moment där målgruppen erfarenhetsmässigt föredrar att mötas på plats. Resor samordnas så att flera moment genomförs vid samma tillfälle, aktiviteter förläggs till orter som kortar målgruppens resvägar.

LTU:s policy för lika rättigheter och möjligheter, med tillhörande plan och rutiner, tillämpas både internt och mot målgruppen. Internt innebär det att båda parter har reellt inflytande över inriktningen och att styrgruppens sammansättning beaktas. Mot målgruppen omsätts planen i de publicerade urvalskriterierna till företagsnära insatser, där representation och geografisk spridning vägs in, i medvetna val av föreläsare och förebilder, och i den löpande uppföljningen av deltagarnas sammansättning utifrån kön, ålder, bakgrund och funktionsvariation. Uppföljningen används för att justera arbetssätt under projekttiden.

Projektet följer vidare universitetets riktlinjer för inköp, arbetsmiljö, informationssäkerhet och forskningsetik. Riktlinjerna för hantering av personuppgifter och känsliga data är särskilt centrala eftersom EEG-data behandlas, och de är styrande för hur test- och utvecklingsmiljön utformas och drivs.

Efterlevnaden av dessa riktlinjer utgör den grundläggande nivån i hållbarhetsarbetet, medan den fördjupade analysen av påverkan och målkonflikter redovisas separat.

Beskriv hur ni kommer att arbeta med att dokumentera, sprida och ta tillvara på resultat under projekttiden. Beskriv också hur ni vill säkra att resultaten tas tillvara under projekttiden.

Projektet arbetar strukturerat med dokumentation, uppföljning och lärande under hela projekttiden. Genomförda aktiviteter, deltagande aktörer och lärdomar dokumenteras löpande genom deltagarregister, beskrivningar av genomförda insatser, reflektioner från aktiviteter samt uppföljning av projektets indikatorer. Ansvaret ligger hos projektledningen och ingår som en egen aktivitet i arbetspaket 1.

Indikatorerna följs upp enligt en indikatorplan som fastställs vid projektstart, med baslinje, datakälla och ansvarig person per indikator. Deltagande företag registreras med organisationsnummer, vilket utgör underlag för outputindikatorerna, medan resultatindikatorerna följs upp genom enkät och genom det dokumenterade beslut om införande, justering eller avstående som avslutar varje individuell företagsinsats. Samma register används som underlag både för indikatorrapporteringen och för hanteringen av försumbart stöd, vilket gör att uppföljningen bygger på ett underlag i stället för två.

Insamlad information analyseras och används under genomförandet. Vid kvartalsvisa lärandemöten bedöms vad som fungerar, vilka utmaningar som uppstår och om justeringar behöver göras i upplägg, innehåll eller målgruppsinriktning. Besluten dokumenteras, och projektet räknar med att minst två metodjusteringar genomförs under projekttiden utifrån vad uppföljningen visar. Styrgruppen tar del av underlaget halvårsvis och fattar beslut om inriktningsfrågor. Eftersom projektets metod utvecklas iterativt tillsammans med pilotföretagen är denna återkoppling en integrerad del av genomförandet och inte enbart en uppföljningsfunktion.

Spridning sker löpande snarare än enbart i slutet. Erfarenheter från de tidiga piloterna delas vid öppna seminarier och mötesplatser under hela projekttiden, vilket gör att även företag som inte deltar i piloterna kan ta del av lärdomarna. Det som sprids är metod, arbetssätt och samlade lärdomar. Företagsspecifikt material, affärskänsliga uppgifter och personuppgifter sprids inte, och fallstudier publiceras i aggregerad eller avidentifierad form efter överenskommelse med berört företag.

Mot slutet av projektet paketeras metodiken i en handbok som beskriver arbetssättet så att det kan tillämpas av andra, tillsammans med mallpaket, dokumenterade begränsningar och en tolkningsguide som gör resultaten användbara utan specialistkompetens. Resultaten presenteras vid ett avslutande spridningstillfälle, gemensamt med FutureFilm North och CreativeTech North, så att målgruppen får en samlad bild av regionens erbjudande.

För att resultaten ska tas tillvara förs metoder, arbetssätt och erfarenheter in i parternas ordinarie verksamheter löpande under projekttiden, inte först vid projektslut. Test- och

utvecklingsmiljön är utformad för att kunna drivas vidare efter projektet, och frågan om huvudmannaskap avgörs under projektets senare del: en driftmodell med ansvarsfördelning, kalkyl och användarvillkor beslutas i god tid före projektslut, och modellen testas i liten skala innan projektet avslutas. Vid projektets slut ska det finnas en namngiven huvudman, en finansierad miniminivå och en publicerad väg in för målgruppen.

Kontaktpersoner

1.6 Tid och aktivitetsplan

AP-1 Projektledning, styrning och lärande

Säkerställer regelriktighet, samordnat och lärande genomförande samt tidig hantering av risker, stödregler, hållbarhet och indikatorer.

Startdatum: 2027-01-11

Slutdatum: 2029-03-31

Kostnad: 1 750 220

Aktiviteter

A-1.1 Projektledning och administration

Syfte: Säkerställa att projektet levererar enligt beslut om stöd, tidplan, budget och Tillväxtverkets villkor, att projektets fem arbetspaket samordnas, och att projektorganisationens roller och mandat fungerar i praktiken genom hela genomförandet.

Genomförande: Projektledaren vid Luleå tekniska universitet, med stöd av projektekonom och administrativ funktion vid Centrum för distansöverbryggande teknik, fastställer vid projektstart projektplan, ansvarsmatris, möteskalender, ekonomirutiner, inköps- och upphandlingsplan samt rutin för avvikelsehantering. Vid uppstartsmötet går projektledning och ekonom igenom beslutet om stöd och de allmänna villkoren med samtliga medarbetare hos båda parter, så att kraven på stödberättigande kostnader, tidrapportering och dokumentation är kända från första dagen.

Bemanningen är fördelad på projektledare 45 procent, biträdande projektledare 25 procent, projektmedarbetare 35 procent, forskare 25 procent samt senior forskare 10 respektive 5 procent vid LTU, och projektmedarbetare 10 procent vid BD Pop. Ett samarbetsavtal mellan parterna reglerar ansvarsfördelning, ekonomisk hantering, rättigheter till resultat och ansvar för data.

Budget och leveranser följs upp månadsvis mellan LTU och BD Pop. Rapportering till styrgruppen sker kvartalsvis, och styrgruppen fattar beslut om inriktningsfrågor, prioriteringar och åtgärder vid väsentliga avvikelser. Lägesrapport och ansökan om utbetalning sammanställs halvårsvis av projektledare och ekonom gemensamt. Projektets riskregister gås igenom kvartalsvis och uppdateras med nya risker, förändrad sannolikhet och vidtagna åtgärder. Behov av ändringsbegäran identifieras genom den månadsvisa uppföljningen och hanteras i god tid, inte i efterhand.

Under projektets avslutande fas ansvarar aktiviteten för slutrapport, slutlig ekonomisk redovisning och för att räkenskapsmaterial och underlag arkiveras enligt villkoren.

Konkreta leveranser: Projektplan, ansvarsmatris, samarbetsavtal, möteskalender, mötesprotokoll, ekonomiska prognoser, riskregister, halvårsvisa lägesrapporter och ansökningar om utbetalning, dokumenterad avvikelsehantering samt slutrapport.

Förväntat resultat och uppföljning: Minst 90 procent av beslutade milstolpar genomförs enligt tidplan, vid behov reviderad genom formell ändringsbegäran. Samtliga avvikelser får en utsedd åtgärdsägare och en tidsatt åtgärd, och följs upp till avslut vid nästkommande styrgruppsmöte. Samtliga rapporteringstillfällen hålls inom fastställda tidsramar.

Kostnad:	1 000 220
Stödgrund för aktiviteten:	Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	800 000	40.00	320 000
BD Pop AB	5568413438	200 220	40.00	80 088

.....

A-1.2 Statsstöd, hållbarhet och uppföljning

Syfte: Säkerställa regelefterlevnad och kvalitet i tre avgörande dimensioner av genomförandet: att stöd till företag hanteras korrekt enligt statsstödsreglerna, att hållbarhet, jämställdhet och dataetik omsätts i praktiska beslut, och att aktiviteter kopplas till indikatorer så att resultat följs upp löpande och kan styra projektet under resans gång.

Genomförande, statsstöd: Projektet upprättar under de första månaderna, före det att några företagsriktade insatser genomförs, en rutin för hantering av försumbart stöd. Rutinen omfattar registrering av organisationsnummer och företagsstorlek, kontroll av koncerntillhörighet utifrån begreppet ett enda företag, inhämtning av de minimis-försäkran, kontroll mot takbeloppet för mottaget försumbart stöd, beslut och underrättelse till företaget, närvaro- och insatsunderlag samt beräkning av stödvärdet per företag och insats. En central del av rutinen är gränsdragningen mellan icke-selektiva och selektiva insatser: generellt ramverks- och metodarbete hålls åtskilt från individuell rådgivning, och kostnader med olika stödgrund bokförs aldrig i samma aktivitet. Stickprov genomförs inför varje rapportperiod.

Genomförande, hållbarhet, jämställdhet och dataetik: Projektet fastställer kriterier för representation vid urval, tillgänglighet i aktiviteter, resor och mötesformer, teknikinköp, energianvändning, dataetik och återanvändning av utrustning. Halvårsvis görs en bedömning per relevant globalt mål enligt nivåerna positiv påverkan, ingen påverkan, risk för negativ påverkan eller mer kunskap behövs. Identifierade målkonflikter förs in i en åtgärdslogg med ansvarig och tidsatt åtgärd, och behandlas av styrgruppen. Deltagarnas sammansättning följs utifrån kön, ålder, bakgrund och funktionsvariation, och analysen används för att justera rekrytering, kommunikation och aktivitetsformat.

Genomförande, uppföljning och lärande: En indikatorplan fastställs vid projektstart med baslinje, datakälla och ansvarig person per indikator. Deltagande företag registreras löpande, och genomförda insatser dokumenteras per företag och arbetspaket, vilket ger ett gemensamt underlag för både indikatorrapportering och

statsstödsakt. Kvartalsvisa lärandemöten behandlar utfall, hinder och behov av justeringar, med dokumenterade beslut. Vid behov knyts extern utvärderingskompetens till projektet för den avslutande resultat- och effektanalysen.

Konkreta leveranser: Fastställd statsstödsrutin med mallar, stödregister och kontrollista per företagsaktivitet. Hållbarhetsmatris, urvalskriterier, halvårsvisa bedömningar och åtgärdslogg för målkonflikter. Indikatorplan med baslinje, kvartalsvisa lärandeloggar samt slutlig resultat- och effektanalys.

Förväntat resultat och uppföljning: Samtliga selektiva insatser har komplett stödakt före start, och inga kostnader med blandad stödgrund bokförs i samma aktivitet. Varje identifierad negativ hållbarhetsrisk har åtgärd och ansvarig, och analysen av deltagarsammansättning leder vid behov till dokumenterad korrigering av arbetssätt. Samtliga indikatorutfall kan verifieras under projekttiden, och minst två dokumenterade metodjusteringar genomförs utifrån vad uppföljningen visar.

Kostnad: 150 000

Stödgrund för aktiviteten: Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	150 000	40.00	60 000

.....

A-1.3 Strategisk samverkan och omvärldsbevakning

Syfte: Säkerställa att projektet är förankrat i och drar nytta av regionens bredare ekosystem, och att genomförandet löpande tar del av teknik-, bransch- och regelverksutveckling som kan påverka projektets inriktning. Samordningen med systerprojekten FutureFilm North och CreativeTech North hanteras separat i arbetspaket 5 och ingår inte här.

Genomförande: Projektledningen deltar löpande i relevanta regionala nätverk och branschråd, exempelvis Luleå Näringslivs branschråd för kulturella och kreativa näringar, och upprätthåller dialog med aktörer som arbetar med samma målgrupp inom närliggande områden. Kontakten med projektets medfinansiärer sköts inom ramen för aktiviteten: Region Norrbotten, Luleå kommun, Sparbanken Nord och Längmanska företagarfonden hålls informerade om genomförandet och får rapportering enligt respektive finansiärs beslutade tidplan.

Omvärldsbevakningen omfattar tre spår. Tekniskt följs utvecklingen inom AI-stödd musikproduktion, metoder för publikrespons och verktyg för datadriven analys, så att projektets metodval inte hinner bli inaktuella under genomförandet. Regelverksmässigt följs utvecklingen inom dataskydd, upphovsrätt och reglering av artificiell intelligens, eftersom förändringar där direkt påverkar vad projektet får och bör göra med både företagsmaterial och biometriska data. Branschmässigt följs strukturförändringar hos målgruppen, exempelvis förändrade intäktsmodeller och distributionsvillkor, som påverkar vilka behov insatserna ska möta.

BD Pop har en central roll som regional nod och länk till länets musikentreprenörer. Genom sitt etablerade nätverk och sin kunskap om den regionala musikbranschen bidrar BD Pop till att projektet når relevanta företag och aktörer i hela länet samt till att identifiera och matcha företag med projektets insatser utifrån behov och

utvecklingspotential. Den kontinuerliga dialogen med musikentreprenörer och andra branschaktörer fångar upp aktuella behov, möjligheter och utmaningar kopplade till den snabba utvecklingen inom AI och säkerställer att insatserna är behovsdrivna, tillgängliga och regionalt relevanta.

BD Pop följer även projektets resultat, erfarenheter och lärdomar och återför kunskap från genomförandet till regionens musikentreprenörer. Därigenom stärks det långsiktiga lärandet, nyttiggörandet av resultaten och möjligheterna till bestående effekter efter projektets slut. BD Pop ingår i projektets styrgrupp och bidrar där med branschperspektiv till strategisk inriktning, uppföljning och utveckling samt till att aktiviteter och prioriteringar förankras i målgruppens faktiska behov. Rollen stärker sammantaget projektets genomförandekapacitet, regionala förankring och långsiktiga resultat.

Projektet avser ta in en specialist med access och insikt i nationella och internationella nätverk inom musikindustrin. Med detta kommer en referensgrupp att skapas i vilken kommer att verka dubbelsidigt i informationsöverföringen, dvs insikter kommer att erhållas av hur musikindustrin fungerar och samtidigt kommer Projektet att kunna påverka den globala musikindustrin.

Iakttagelser sammanställs halvårsvis i en kortfattad omvärldsspaning som utgör underlag för styrgruppen, med tydlig markering av vad som föranleder förslag till justering av projektets inriktning. Beslut om eventuella justeringar fattas av styrgruppen och dokumenteras, och förs vidare till berörda arbetspaket.

Konkreta leveranser: Nätverkskarta över relevanta regionala aktörer, mötesanteckningar från regional samverkan och medfinansiärsdialog, samt halvårsvis omvärldsspaning med rekommendationer till styrgruppen.

Förväntat resultat och uppföljning: Löpande kontakt hålls med regionala nätverk och aktörer utöver medfinansiärerna. Förändringar i teknik, marknad eller regelverk som påverkar projektet fångas upp och hanteras inom ett kvartal, med dokumenterat beslut om åtgärd eller om att ingen åtgärd behövs. Samtliga medfinansiärer har fått rapportering enligt sin tidplan under hela projekttiden.

Kostnad: 600 000
Stödgrund för aktiviteten: Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	600 000	40.00	240 000

.....

AP-2 Behov, kompetens och öppna insatser

Arbetspaketet ger målgruppen tidig, konkret nytta redan under projektets första hälft, oberoende av hur långt test- och utvecklingsmiljön i AP3 hunnit. Ett öppet kompetensprogram i AI-stött musikskapande, dataetik och rättigheter ger alla aktörer i målgruppen tillgång till samma grundkompetens, oavsett om de senare väljs ut till de företagsnära piloterna. Parallellt verifierar en behovsanalys vilka produktionsbeslut, databehov och AI-trösklar som är mest affärskritiska, och ett transparent urval säkerställer att de selektiva piloterna i AP3 och AP4 riktas sakligt och inkluderande mot de företag som har störst nytta och kapacitet att medverka.
Startdatum: 2027-01-11

Slutdatum: 2028-12-23
Kostnad: 500 000

Aktiviteter

A-2.1 Behovsanalys och urval till piloter

Syfte: Säkerställa att projektets selektiva insatser vilar på ett verifierat behovsunderlag, och att urvalet till de företagsnära piloterna sker sakligt, inkluderande och revisionsbart.

Genomförande, behovsanalys och förankring: Under projektets inledning genomförs strukturerade intervjuer och fokusgrupper med regionala studios, producenter, låtskrivare och musiktech-aktörer. Urvalet av medverkande görs så att olika delar av målgruppen är representerade: olika företagsstorlek och företagsform, olika roller i produktionskedjan, olika grad av teknisk mognad och spridning över regionen. En bra tumregel att gå efter vid urvalet är Vilja, Förmåga och Resurser att delta. Analysen dokumenterar nuläge, använda verktyg, var i produktionsprocessen de affärskritiska besluten fattas, vilka data som finns tillgängliga, upplevda risker och trösklar, tillgänglighetsbehov samt betalningsvilja för olika typer av stöd. Resultatet prioriteras till en kravlista som styr utformningen av testmiljön i arbetspaket 3 och innehållet i de företagsnära insatserna i arbetspaket 4. Dialoger som påbörjats före projektstart dokumenteras som förankring, inte som stöd.

Genomförande, transparent urval: Inför de företagsnära piloterna publiceras en öppen intresseanmälan tillsammans med de bedömningskriterier som kommer att tillämpas. Urvalet sker i två omgångar under projektets första och andra år, vilket ger företag som inte var redo vid första tillfället en andra möjlighet. Bedömningen görs mot en i förväg fastställd matris som väger målgruppstillhörighet, behov, genomförandekapacitet, tillgång till relevant material, datamognad, vilja att medverka i uppföljning samt bidrag till representation och geografisk spridning. Varje ansökan bedöms av två personer oberoende av varandra, jävsförhållanden dokumenteras och hanteras, och en reservlista upprättas. Samtliga sökande får motiverad återkoppling, även de som inte väljs ut. Innan en utvald insats påbörjas kontrolleras att företaget har komplett underlag för försumbart stöd enligt rutinen i arbetspaket 1.

Konkreta leveranser: Behovsrapport med prioriterad kravlista och målgruppssegment, rekommendationer till arbetspaket 3 och 4, publicerade urvalskriterier och bedömningsmatris, bedömningsprotokoll, urvalsbeslut, reservlista samt dokumenterad återkoppling till sökande.

Förväntat resultat och uppföljning: Styrgruppen fattar beslut om prioriterade användningsfall innan utvecklingsarbetet i arbetspaket 3 låses. Urvalet till respektive pilotomgång avslutas före pilotstart, och samtliga utvalda företag har bekräftat egna resurser för medverkan, undertecknat villkor och komplett de minimis-underlag. Sammansättningen av utvalda företag analyseras mot målgruppens struktur, och avvikelser som riskerar att snedvrida deltagandet leder till justerade rekryteringsinsatser inför nästa omgång.

Kostnad:	150 000
Stödgrund för aktiviteten:	Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	150 000	40.00	60 000

.....

A-2.2 Öppet kompetensprogram: AI, data, rättigheter och affär

Syfte: Höja målgruppens praktiska baskompetens inom AI, data, rättigheter och etik, ge verktyg för att omsätta ny teknisk förmåga i erbjudande och affär, och ge konkret nytta tidigt i projektet oberoende av hur utvecklingen av test- och utvecklingsmiljön fortskrider.

Genomförande: Programmet genomförs som korta, återkommande moduler från projektets första halvår och löpande under större delen av projekttiden. Varje modul kombinerar demonstration med egna övningar på deltagarnas egna arbetsflöden, så att kunskapen omsätts direkt i stället för att stanna på översiktsnivå.

Innehållet omfattar två spår. Det tekniska spåret behandlar AI-stött musikskapande i praktiken, datahantering och dataskydd, transparens mot medverkande och kunder samt energimedvetna teknikval. Det affärsinriktade spåret behandlar hur en ny teknisk förmåga omsätts i kundnytta: värdeerbjudande och kundsegment, paketering av tjänster, prissättning när jämförelseobjekt saknas, kostnadsbild för leverans, samt upphovsrätt, avtal och immateriella rättigheter i kundrelationen och vid AI-användning. Spåren hänger ihop, eftersom den tekniska förmågan sällan blir affärsmässigt användbar utan att erbjudandet och rättighetsfrågorna hanteras.

Programmet är brett, öppet och icke-selektivt. Inbjudan publiceras öppet och riktas till hela målgruppen, det finns ingen urvalsprocess och inget tak för antalet deltagare, och samma innehåll, material och villkor erbjuds alla som anmäler sig. Det gäller oavsett företagsstorlek, företagsform eller ort, och oavsett om deltagaren senare söker till de företagsnära piloterna. Frilansande yrkesverksamma utan eget bolag omfattas på samma villkor som registrerade företag. Modulerna behandlar generella ramverk, metoder och exempel. Ingen företagsspecifik rådgivning ges inom programmet, och de exempel som används är generiska eller anonymiserade.

Modulerna genomförs i både fysiskt och digitalt format och läggs vid tidpunkter som fungerar för en bransch med ojämn beläggning och deadlinestyrda perioder. Material spelas in eller dokumenteras skriftligt och görs tillgängligt i efterhand, så att den som inte kunde delta vid tillfället ändå kan ta del av innehållet. Tillgänglighetsaspekter beaktas i både format och material. Delar av det affärsinriktade spåret genomförs med inköpt bransch- och affärsexpertis.

Deltagande företag registrerar sig genom ett deltagaravtal som anger vilka moduler företaget tar del av och medger uppföljning. Registreringen är administrativ och påverkar inte tillträdet, som är öppet för alla, men gör deltagandet dokumenterat och uppföljningsbart. Deltagarna genomför en självvärdering före och efter programmet, som underlag för både egen planering och projektets uppföljning.

Materialet som tas fram återanvänds i det metodpaket som publiceras i arbetspaket 5, och används även som referens i de företagsnära insatserna i arbetspaket 4, så att den individuella tiden kan läggas på företagets egen situation i stället för på grundläggande genomgångar.

Konkreta leveranser: Minst 4 moduler fördelade på det tekniska och det affärsinriktade spåret, inspelat eller skriftligt material tillgängligt i efterhand, checklistor för

datahantering, rättigheter, teknikval och erbjudandeutveckling, mallar för värdeerbjudande och prissättning, samt självvärderingsinstrument före och efter.

Förväntat resultat och uppföljning: Minst 30 deltagare och 16 företag genomför minst en modul. Minst 70 procent av deltagarna anger ökad förmåga i självvärderingen och kan beskriva ett konkret nästa steg i den egna verksamheten. Deltagarnas sammansättning följs utifrån företagsform, roll i branschen, geografisk hemvist, kön, ålder, bakgrund och funktionsvariation, och resultatet används för att justera innehåll, format och kommunikation inför kommande moduler.

Kostnad: 350 000

Stödgrund för aktiviteten: Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	350 000	40.00	140 000

.....

AP-3 Säker testmiljö och metodutveckling

Arbetspaketet utvecklar en etiskt och tekniskt robust metod för strukturerad konceptrespons ett sätt att förstå hur musik eller pitchmaterial uppfattas redan i produktionsskedet. EEG används som en fördjupande komponent, inte som projektets enda nyttobärare: metoden bygger också på självrapportering och beteenderespons, vilket gör att projektet kan leverera värde till målgruppen även om den biometriska delen begränsas. Arbetet inleds medvetet med en etik-, dataskydds- och genomförbarhetsgrind innan någon person- eller EEG-data samlas in. Ett dokumenterat go/adjust/no-go-beslut säkerställer att eventuella juridiska eller etiska hinder identifieras och hanteras tidigt, och att kompetensprogrammet i AP2 och delar av pilotarbetet i AP4 kan genomföras oberoende av grindens utfall. Därefter etableras en säker test- och utvecklingsmiljö, metoden utvecklas och valideras stegvis mot fördefinierade acceptanskriterier, och resultaten översätts slutligen till en producentnära prototyp som ger begriplig och handlingsbar återkoppling i ett verkligt produktionsflöde utan att ge sken av objektiva kvalitetsomdömen. Arbetspaketet levererar därmed den validerade metod och prototyp som de företagsnära piloterna i AP4 bygger på.

Startdatum: 2027-01-11

Slutdatum: 2029-03-31

Kostnad: 1 699 213

Aktiviteter

A-3.1 Etik-, dataskydds- och genomförbarhetsgrind

Syfte: Minska risken att insamling av EEG-data försenar eller blockerar projektets företagsnytta, genom att avgöra förutsättningarna innan någon datainsamling påbörjas.

Genomförande: Förhandsdialogen med universitetets dataskyddsombud och med etikkompetens inleds före projektstart och slutförs under projektets första månader. Arbetet fastställer personuppgiftsansvar och eventuellt gemensamt personuppgiftsansvar mellan parterna, rättslig grund för behandlingen, hur informerat och återkalleligt samtycke inhämtas, vilka data som är nödvändiga och hur dataminimering tillämpas, hur data pseudonymiseras, hur åtkomst begränsas och loggas, hur länge data sparas och hur gallring sker, samt hur incidenter hanteras och rapporteras. En konsekvensbedömning avseende dataskydd genomförs och dokumenteras.

Parallellt bedöms om verksamheten kräver prövning enligt etikprövningslagen. Om så är fallet lämnas ansökan in och inget arbete med personuppgifter eller EEG-data påbörjas innan beslut föreligger.

Underlaget föredras för styrgruppen, som fattar ett dokumenterat beslut i tre möjliga riktningar: genomförande enligt plan, genomförande med justeringar i metod eller datahantering, eller avstående från den biometriska komponenten. Beslutskriterierna fastställs i förväg och omfattar juridiska förutsättningar, etisk bedömning, teknisk genomförbarhet och tidsåtgång i förhållande till projektets tidplan.

Vid begränsning eller avstående fortsätter projektet enligt en i förväg beslutad reservmetod som bygger på strukturerad självrapportering, beteenderespons och befintliga, lagligt tillgängliga data. Reservmetoden utformas så att företagsnyttan i arbetspaket 4 kan levereras även utan den biometriska komponenten, vilket gör att projektets värde för målgruppen inte är beroende av grindens utfall.

Konkreta leveranser: Konsekvensbedömning avseende dataskydd, datastyrningsplan med rutiner för samtycke, lagring, åtkomst och gallring, etisk bedömning och vid behov beslut från etikprövningsmyndighet, säkerhetskrav för test- och utvecklingsmiljön, dokumenterat styrgruppsbeslut samt beslutad reservmetod.

Förväntat resultat och uppföljning: Ingen person- eller EEG-data samlas in före godkänd grind, vilket kan verifieras genom datastyrningsplanen och miljöns åtkomstloggar. Beslutet är fattat och dokumenterat innan utvecklingsarbetet i efterföljande aktiviteter låses. Kompetensprogrammet i arbetspaket 2 och de delar av arbetspaket 4 som inte förutsätter biometriska data kan genomföras oavsett grindens utfall.

Kostnad:	150 000
Stödgrund för aktiviteten:	Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	150 000	40.00	60 000

.....

A-3.2 Etablering av test- och utvecklingsmiljö

Syfte: Skapa en säker och reproducerbar miljö för strukturerad konceptrespons och metodutveckling, tillgänglig för regionens mikroföretag och frilansare som inte kan bygga eller finansiera motsvarande resurs själva.

Genomförande: Miljön byggs både genom att befintlig utrustning vid Luleå tekniska universitet återanvänds och uppgraderas, kompletterat med begränsade inköp av material och tillbehör där det är nödvändigt. Kravställningen utgår från den prioriterade kravlista som tas fram i arbetspaket 2, så att miljön utformas efter målgruppens faktiska produktionsbeslut och inte efter tekniska möjligheter i sig.

Arbetet omfattar konfiguration av mätuppställning, ljudåtergivning och synkronisering mellan ljud och mätdata, samt uppsättning av lagring och analysmiljö. Datahanteringen följer de krav som fastställts i etik- och dataskyddsgrinden: pseudonymisering vid insamling, behörighetsstyrd åtkomst med loggning, säkerhetskopiering, fastställda gallringsrutiner och dokumenterad incidenthantering. Miljön utformas med

energimedvetna val i fråga om beräkningsresurser, och beräkningar begränsas till vad metodutvecklingen faktiskt kräver.

Rutiner dokumenteras så att miljön kan användas av andra än de som byggt den: standardprotokoll för genomförande av test, kalibreringsrutin, säkerhets- och användarmanual samt bokningsrutin med villkor för tillgång. Dokumentationen utformas redan från början med tanke på den överlämning till namngiven huvudman som förbereds i arbetspaket 5.

Innan miljön används med företagsmaterial genomförs funktionstester, säkerhetstester och reproducerbarhetstester mot i förväg fastställda acceptanskriterier. Resultaten dokumenteras, och eventuella brister åtgärdas innan miljön öppnas för pilotarbete.

Konkreta leveranser: Driftsatt test- och utvecklingsmiljö, inventarielista över ingående utrustning, standardprotokoll och kalibreringsrutin, säkerhets- och användarmanual, bokningsrutin med användarvillkor samt dokumenterade testresultat.

Förväntat resultat och uppföljning: Miljön klarar godkända funktions-, säkerhets- och reproducerbarhetstester innan den tas i bruk med företagsmaterial. Tillgången och prioritering är beroende av enskilda personer i projektgruppen. Delad användning av en gemensam miljö ersätter behovet av enskilda investeringar hos varje deltagande företag.

Kostnad:	500 000
Stödgrund för aktiviteten:	Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	500 000	40.00	200 000

.....

A-3.3 Metodutveckling: strukturerad konceptrespons

Syfte: Utveckla en metod som ger begripligt beslutsunderlag om hur musik eller pitchmaterial uppfattas av lyssnare, före lansering eller kundval, och som är användbar för målgruppen utan specialistkompetens.

Genomförande: Metoden utformas som en testdesign där flera datakällor kombineras: strukturerad självrapporterad respons, beteendedata från lyssningssituationen, och efter godkänd etik- och dataskyddsgrind även EEG. Kombinationen gör att metoden ger underlag även om den biometriska komponenten begränsas, och att de olika källorna kan valideras mot varandra.

En central del av arbetet är att definiera metodens räckvidd: vilka frågor den kan besvara, vilka den inte kan besvara, och hur stor osäkerheten är i olika typer av utfall. Metoden utformas uttryckligen som beslutsstöd och ger inte objektiva kvalitetsomdömen. Den ersätter inte konstnärlig bedömning utan ger producenten eller låtskrivaren ytterligare ett underlag inför ett val som personen ändå ska göra. Den avgränsningen är avgörande för trovärdigheten hos målgruppen och hanteras genomgående i dokumentation och återkoppling.

Protokollen itereras i tre versioner. Utveckling och tidiga tester genomförs med syntetiskt, licensierat eller annat referensmaterial, så att företagens eget material inte används förrän metoden är tillräckligt stabil. Arbetet sker i dialog med en referensgrupp från branschen, som prövar om resultaten är begripliga och användbara i ett verkligt produktionssammanhang.

Acceptanskriterier fastställs i förväg och omfattar reliabilitet i mätningen, samstämmighet mellan datakällor, och användbarhet i den meningen att en producent kan tolka resultatet och koppla det till ett konkret produktionsbeslut. Först när kriterierna är uppfyllda går metoden vidare till användning i de företagsnära piloterna.

Konkreta leveranser: Testprotokoll, fastställda kvalitetskriterier och acceptanskriterier, tolkningsguide för resultat samt dokumentation av metodens begränsningar och osäkerheter.

Förväntat resultat och uppföljning: Metoden visar tillräcklig reliabilitet och användbarhet enligt de fördefinierade acceptanskriterierna för att gå vidare till pilot, vilket dokumenteras i ett beslut. Referensgruppen bedömer att resultaten är begripliga och relevanta för produktionsbeslut. Metodens begränsningar är dokumenterade och kommuniceras tillsammans med resultaten, så att underlaget inte övertolkas.

Kostnad: 549 213

Stödgrund för aktiviteten: Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	549 213	40.00	219 685

.....

A-3.4 Producentnära analys- och feedbackprototyp

Syfte: Översätta analysresultaten till begriplig och handlingsbar återkoppling som fungerar i ett verkligt produktionsflöde, så att metoden blir användbar för målgruppen och inte stannar som ett forskningsresultat.

Genomförande: Prototypen utvecklas för att presentera resultaten på det sätt en producent eller låtskrivare faktiskt arbetar: jämförelser mellan olika versioner av samma verk, tydlig redovisning av osäkerhet, och de responsmönster som är relevanta för det beslut som ska fattas. Presentationen utformas medvetet för att inte ge sken av objektiva kvalitetsomdömen, utan för att visa vad underlaget säger och vad det inte säger.

Utvecklingen sker iterativt tillsammans med användare ur målgruppen. Användbarhetstester genomförs med producenter och låtskrivare som inte varit med i metodutvecklingen, eftersom de som utvecklat metoden inte kan bedöma om den är begriplig för någon annan. Testerna prövar om användaren kan tolka resultatet, avgöra hur säkert det är och formulera ett konkret produktionsbeslut utifrån det, utan stöd från projektgruppen.

Modell- och databegränsningar dokumenteras i ett modellkort som följer med prototypen: vilka data modellen tränats och testats på, vilka grupper av lyssnare som är representerade, vilken osäkerhet som gäller, och i vilka situationer resultatet inte bör användas. Modellkortet är en förutsättning för att prototypen ska kunna användas

ansvarsfullt av andra efter projektets slut, och ingår i det metodpaket som publiceras i arbetspaket 5.

Prototypen används i de företagsnära piloterna i arbetspaket 4, och erfarenheterna därifrån förs tillbaka till fortsatt utveckling under projekttiden.

Konkreta leveranser: Fungerande prototyp för analys och återkoppling, användarhandledning, modellkort med dokumenterade begränsningar samt testprotokoll och resultat från användbarhetstester.

Förväntat resultat och uppföljning: Minst [10] användbarhetstester genomförs med personer ur målgruppen. Minst 70 procent av testarna kan tolka resultatet och formulera ett produktionsbeslut utan stöd från projektgruppen. Identifierade brister i begriplighet leder till dokumenterade justeringar av prototypen före användning i piloterna.

Kostnad: 500 000

Stödgrund för aktiviteten: Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	500 000	40.00	200 000

.....

AP-4 Företagsnära pilot och implementering

Arbetspaketet omsätter metoden från AP3 i faktisk produktion hos enskilda företag. Arbetet är uppdelat i en gemensam förberedelsedel och två individuella insatser per företag: en pilotanalys som ger strukturerat beslutsunderlag för ett konkret musikverk eller kundcase, och en implementering som integrerar AI och data i företagets eget arbetsflöde och avslutas med ett ställningstagande till vad den nya förmågan innebär för erbjudandet. Uppdelningen är medveten och styr statsstödshanteringen. Det gemensamma metod-, ramverks- och matchningsarbetet ger ingen selektiv nytta till något enskilt företag och hålls helt åtskilt från den individuella rådgivning som utgör stöd till företag och regleras genom försumbart stöd. Grundläggande kompetens om AI, data, rättigheter och affärsmodeller förmedlas i det öppna kompetensprogrammet i AP2, vilket gör att den individuella tiden kan läggas på företagets egen situation i stället för på generella genomgångar. Samtliga individuella insatser dokumenteras med företagsspecifik plan, uppföljning av faktiskt infört arbetssätt eller beslut, och en de minimis-beräkning med spårbart stödvärde per företag. Arbetspaketet är den del av projektet där målgruppens direkta affärsnytta realiseras och verifieras.

Startdatum: 2027-03-22

Slutdatum: 2029-03-31

Kostnad: 1 280 000

Aktiviteter

A-4.1 Pilotförberedelse, matchning och metodanpassning

Syfte: Ta fram det gemensamma underlag som samtliga företagsnära insatser bygger på, så att varje individuell insats kan läggas på företagets egen situation, och så att generellt utvecklingsarbete hålls åtskilt från det stöd som regleras genom försumbart stöd.

Genomförande, pilotförberedelse: De utvalda företagens behov kartläggs på aggregerad nivå för att identifiera återkommande frågeställningar och gemensamma förutsättningar. Utifrån detta planeras testomgångarna: antal omgångar, vilken

kapacitet i test- och utvecklingsmiljön som krävs, vilken kompetens som behöver kopplas till respektive omgång, och hur piloterna fördelas över projekttiden så att både företagens och miljöns kapacitet räcker till. Mallar och arbetsunderlag tas fram: pilotmanual, underlag för att formulera företagets frågeställning, mall för testplan, checklista för material och data som behöver finnas på plats före testtillfället, samt mall för dokumentation av resultat och beslut. Metodiken från arbetspaket 3 kvalitetssäkras mot pilotsituationen och justeras vid behov innan de individuella insatserna inleds.

Genomförande, implementeringsramverk: Ett gemensamt ramverk för AI- och dataintegration tas fram, byggt på behovsunderlaget från arbetspaket 2 och metodiken från arbetspaket 3. Ramverket består av mallar och beslutsstöd för de steg som återkommer hos alla företag: nulägesanalys av arbetsflöden och verktyg, riskbedömning inför införande av ett nytt arbetssätt, strukturerat verktygsval med kriterier för funktion, kostnad, låsningseffekter och datahantering, hantering av rättigheter och personuppgifter i det egna flödet, design av det förändrade arbetsflödet, ansvarsfördelning internt hos företaget, energimedvetna teknikval samt mått för att följa upp om förändringen gav effekt. Ramverket hänvisar till det material om erbjudande, prissättning och rättigheter som tas fram i kompetensprogrammet, så att den affärsmässiga dimensionen finns tillgänglig utan att kräva individuell rådgivning.

Arbetet är generellt till sin karaktär. Det utgår från gemensamma behov, resulterar i material som är likadant för alla deltagande företag, och ger ingen selektiv fördel till något enskilt företag. Ingen företagsspecifik analys eller rådgivning genomförs inom aktiviteten, och inga kostnader som är hänförliga till ett enskilt företag bokförs här.

Aktiviteten löper parallellt med de individuella insatserna. Återkommande behov och lösningsmönster sammanställs på aggregerad nivå, och både pilotmanual och ramverk revideras under projekttiden utifrån samlade lärdomar, så att senare företag får ta del av ett bättre underlag än de tidiga. Varje revidering dokumenteras med vad som ändrats och varför. Materialet utformas så att det kan ingå i det metodpaket som publiceras i arbetspaket 5.

Konkreta leveranser: Pilotmanual med mallar för frågeställning, testplan och dokumentation, resursplan för testomgångarna, implementeringsramverk med beslutsstöd för verktygsval och riskbedömning, mallbibliotek för nulägesanalys och uppföljning, kvalitetssäkringskriterier, anonymiserade referensexempel samt revideringslogg.

Förväntat resultat och uppföljning: Varje pilot kan startas med en definierad frågeställning, en fastställd metod, en avsatt resursram och ett klarlagt datakrav. Ramverk och manual är färdiga innan de individuella insatserna inleds och används konsekvent i samtliga av dem. Avvikelser från manual eller ramverk i enskilda insatser motiveras och dokumenteras, och minst en revidering av vardera genomförs utifrån erfarenheter från de tidiga piloterna.

Kostnad:	580 000
Stödgrund för aktiviteten:	Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	500 000	40.00	200 000

BD Pop AB	5568413438	80 000	40.00	32 000

.....

A-4.2 Individuell konceptrespons och pilotanalys

Syfte: Ge enskilda företag ett strukturerat beslutsunderlag för ett konkret musikverk, koncept, kundcase eller produktionsval, med hjälp av den metod som utvecklats i arbetspaket 3.

Genomförande: Varje insats inleds med en individuell analys där företaget tillsammans med projektet formulerar den fråga som underlaget ska besvara, exempelvis vilken av flera versioner som fungerar bäst för ett tänkt sammanhang, eller hur ett koncept uppfattas inför en pitch till kund eller förlag. Utifrån frågan utformas en testplan med företagets eget material, urval av lyssnare och val av vilka datakällor som används.

Testtillfället genomförs i projektets test- och utvecklingsmiljö enligt de standardprotokoll och de dataskyddsrutiner som fastställts. Resultatet analyseras och återkopplas till företaget i ett format som är begripligt utan specialistkompetens, med tydlig redovisning av osäkerhet och av vad underlaget inte kan svara på. Återkopplingen dokumenterar vilket beslut underlaget ska stödja, vilka ändringar företaget väljer att pröva, och vilka som väljs bort.

Insatsen utgör stöd till företaget och regleras genom försumbart stöd. Innan insatsen påbörjas kontrolleras att företaget har komplett de minimis-underlag enligt rutinen i arbetspaket 1. Stödvärdet beräknas som den direkt hänförliga kostnaden för insatsen hos det enskilda företaget: nedlagd expert-, test- och analystid multiplicerad med tillämpad timkostnad, med tillägg för eventuella företagsspecifika testkostnader. Beräkningen dokumenteras per företag, och endast kostnader som är direkt hänförliga till det enskilda företaget bokförs i aktiviteten.

Konkreta leveranser: Företagsspecifik testplan, genomfört testtillfälle, analysrapport i begripligt format, prioriterad åtgärdslista samt dokumenterat stödvärde per företag.

Förväntat resultat och uppföljning: 5 företag genomför minst en pilot. Företagens bedömning av underlagets användbarhet samlas in efter varje insats och används för att justera upplägget inför nästa omgång.

Kostnad: 500 000

Stödgrund för aktiviteten: Indirekt försumbart stöd/de minimis till företag som får stöd av projektet

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	500 000	40.00	200 000

.....

A-4.3 Individuell AI- och dataintegration i arbetsflöden

Syfte: Hjälpa varje företag att införa ett säkert, relevant och mätbart digitalt arbetssätt i sin egen produktion, och att ta ställning till vad den nya förmågan innebär för företagets erbjudande.

Genomförande: Insatsen inleds med en nulägesanalys av företagets arbetsflöde, verktyg och datahantering, genomförd enligt ramverkets mall. Utifrån analysen prioriteras ett eller ett fåtal förändringar som bedöms ge störst effekt i förhållande till

företagets kapacitet, i stället för en bred omställning som riskerar att inte bli av. Prioriteringen dokumenteras tillsammans med de bortvalda alternativen och skälen till avgränsningen.

Därefter genomförs konfigurering och test av det valda arbetssättet i företagets egen miljö, inte i en demonstrationsmiljö, så att de praktiska hindren framkommer. Kompetensöverföring sker parallellt: den som ska använda arbetssättet i det dagliga arbetet utbildas i det, och dokumentation anpassad till företagets situation tas fram, så att införandet inte blir beroende av fortsatt stöd från projektet. Rättighets- och dataskyddsfrågor som aktualiseras av det nya arbetssättet hanteras enligt ramverkets checklistor.

Som en avslutande del tar företaget ställning till vad den nya förmågan innebär för erbjudandet: om den motiverar ett förändrat eller nytt kunderbjudande, en annan prissättning eller ett nytt kundsegment. Underlaget för den bedömningen är de mallar och analysramar som företaget tagit del av i kompetensprogrammet, och momentet genomförs som en strukturerad genomgång utifrån det materialet snarare än som fristående affärsrådgivning. Företagets slutsats dokumenteras oavsett om den leder till en förändring eller inte.

Insatsen avslutas med ett dokumenterat beslut om införande, justering eller avstående. Ett avstående är ett giltigt utfall och dokumenteras med skäl, eftersom kunskapen om vad som inte fungerar är ett resultat i sig och förs vidare till ramverket. Vid införande följs arbetssättet upp efter en tid för att pröva om det används i ordinarie verksamhet eller fallit tillbaka.

Insatsen utgör stöd till företaget och regleras genom försumbart stöd. Innan insatsen påbörjas kontrolleras att företaget har komplett de minimis-underlag enligt rutinen i arbetspaket 1. Stödvärdet beräknas som nedlagd rådgivnings- och implementeringstid multiplicerad med tillämpad timkostnad och dokumenteras per företag. Endast kostnader som är direkt hänförliga till det enskilda företaget bokförs i aktiviteten.

Konkreta leveranser: Företagsspecifik nulägesanalys och handlingsplan, testad process i testmiljön, dokumentation anpassad till företaget, dokumenterad slutsats om erbjudandet, uppföljningsanteckning med beslut samt dokumenterat stödvärde per företag.

Förväntat resultat och uppföljning: 4 företag testar ett nytt digitalt arbetssätt, vilket verifieras vid uppföljning efter insatsens avslut och inte enbart genom företagets avsikt vid avslutningstillfället.

Kostnad: 200 000

Stödgrund för aktiviteten: Indirekt försumbart stöd/de minimis till företag som får stöd av projektet

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	200 000	40.00	80 000

.....

AP-5 Spridning, nyttiggörande och fortlevnad

Arbetspaketet säkerställer att projektets resultat når och används bortom både målgruppen och projekttiden. Löpande kommunikation och ett paketerat, publicerbart metodmaterial gör kunskapen tillgänglig för fler aktörer än de som deltar direkt, medan en beslutad fortlevnads-

och huvudmannaskapsmodell säkrar att test- och utvecklingsmiljön har en namngiven ägare, en finansierad miniminivå och en publicerad väg in för målgruppen efter projektslut annars riskerar projektets nytta att upphöra när finansieringen gör det. Arbetspaketet ansvarar också för den samordnade regionala spridningen tillsammans med systerprojekten FutureFilm North och CreativeTech North, genom ett halvtidsutbyte och en gemensam slutinsats som visar ett samlat erbjudande för kreativa näringars digitala omställning i Övre Norrland. Den här samordningen sker uteslutande här, för att hålla gränsen tydlig mot den löpande regionala nätverksbevakning som redan ligger i AP1. Tillsammans knyter aktiviteterna ihop hur resultat, metod och infrastruktur lever vidare efter att projektet formellt avslutas.

Startdatum: 2027-01-11

Slutdatum: 2029-03-31

Kostnad: 580 000

Aktiviteter

A-5.1 Kommunikation, kunskapsspridning och metodpaket

Syfte: Nå målgruppen med information om projektets erbjudanden, redovisa EU-finansieringen, sprida lärdomar löpande under projekttiden, och göra projektets resultat och begränsningar återanvändbara för fler aktörer efter projektslut.

Genomförande, löpande kommunikation: Arbetet utgår från en kommunikationsplan med innehållskalender som tas fram i projektets inledning och genomförs av projektets kommunikatör tillsammans med BD Pop och projektledningen. Kommunikationen sker genom BD Pops etablerade nätverk och kanaler i regionens musikbransch, riktade utskick, projektets webbnärvaro, sociala medier och LTU:s kanaler, samt i anslutning till kompetensprogrammets moduler och öppna seminarier. Erfarenheter från de tidiga piloterna delas löpande, vilket gör att även företag som inte deltar i de selektiva insatserna kan ta del av lärdomarna medan projektet pågår.

Kommunikationen beskriver metod, arbetssätt och samlade lärdomar. Företagsspecifik marknadsföring som skulle ge selektiv fördel åt ett enskilt företag undviks, om den inte värderas som stöd inom ramen för projektets statsstödshantering. Företagshemligheter, affärskänsliga uppgifter och personuppgifter sprids inte, och fallstudier publiceras i aggregerad eller avidentifierad form efter överenskommelse med berört företag.

Genomförande, metodpaket och slutrapport: Under projektets sista fas sammanställs behov, metod, etik och dataskydd, teknisk lösning, implementering, affärsnytta och lärdomar till ett publicerbart metodpaket. Paketet omfattar metodhandbok, mallpaket från arbetspaket 2 och 4, tolkningsguide och modellkort från arbetspaket 3, samt aggregerade fallstudier. Endast material som kan delas lagligt publiceras. Materialet tillgänglighetsanpassas, och språk och format anpassas för att vara begripliga för yrkesverksamma utan specialistkompetens.

All extern kommunikation informerar om att projektet medfinansieras av Europeiska unionen, med EU-emblem och föreskriven formulering i webbnärvaro, sociala medier och publicerat material.

Konkreta leveranser: Kommunikationsplan och innehållskalender, löpande resultatuppdateringar och öppna seminarier, EU-korrekt material, tillgängliga aggregerade resultat från piloterna samt slutrapport.

Förväntat resultat och uppföljning: Räckvidd, anmälningar, deltagande och deltagarnas sammansättning följs upp per kanal, och kommunikationsinsatserna justeras halvårsvis utifrån vad uppföljningen visar. Metodmaterialet laddas ned eller används av externa aktörer, och resultaten presenteras regionala eller nationella forum före projektslut.

Kostnad:	240 000
Stödgrund för aktiviteten:	Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	200 000	40.00	80 000
BD Pop AB	5568413438	40 000	40.00	16 000

.....

A-5.2 Fortlevnads- och huvudmannaskapsmodell

Syfte: Säkra att målgruppen har realistisk tillgång till test- och utvecklingsmiljön och till metoden även efter projektets slut, så att projektets nytta inte upphör samtidigt som finansieringen.

Genomförande: Arbetet inleds under projektets andra hälft och prövar systematiskt alternativen för fortsatt drift. Frågorna som besvaras är vem som äger utrustning och metod, vem som ansvarar för drift och underhåll, hur bokning och tillgång organiseras, vilken kompetens som krävs för att hålla miljön i funktion, vilken lägsta kostnadsnivå som behövs för att hålla miljön öppen, och hur den nivån finansieras. Alternativen omfattar fortsatt drift inom universitetet, överlämning till en regional aktör, delat huvudmannaskap samt kombinationer av dessa, och de vägs mot kriterier för tillgänglighet, uthållighet och kostnad.

Prissättning och användarvillkor utformas så att tillgången efter projektslut inte utgör otillåtet stöd till enskilda företag. Villkoren tas fram med samma statsstödsperspektiv som tillämpats under projekttiden, och grunden dokumenteras.

Ansvaret för data efter projektslut avgörs inom aktiviteten: vilka data som gallras, vilka som kan sparas och på vilken rättslig grund, samt vem som blir personuppgiftsansvarig för det som finns kvar. Detta knyter an till den datastyrningsplan som fastställdes i arbetspaket 3. Rättigheter till metod, dokumentation och prototyp klarläggs på motsvarande sätt.

Styrgruppen fattar beslut om modell i god tid före projektslut, så att den hinner prövas i liten skala under projektets sista månader. Testet omfattar att en extern användare bokar och genomför ett testtillfälle enligt de villkor och rutiner som modellen förutsätter, vilket visar att överlämningen fungerar i praktiken och inte bara på papper.

Konkreta leveranser: Beslutad driftmodell med ansvarsfördelning, användarvillkor, plan för dataansvar och rättigheter efter projektslut, dokumenterat resultat från test i liten skala, publicering av datamodeller.

Förväntat resultat och uppföljning: Vid projektets slut finns en namngiven huvudman, en finansierad miniminivå för fortsatt drift och en publicerad väg in för målgruppen. Modellen har prövats praktiskt före projektslut, och identifierade brister har åtgärdats eller dokumenterats med förslag till hantering.

Kostnad:	190 000
Stödgrund för aktiviteten:	Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	150 000	40.00	60 000
BD Pop AB	5568413438	40 000	40.00	16 000

.....

A-5.3 Gemensam spridning med systerprojekten

Syfte: Visa ett samlat regionalt erbjudande för kreativa näringars digitala omställning och föra lärdomar mellan musik, film, spel och kreativa teknologier, utan att projekten slås samman eller arbetar överlappande.

Genomförande: Projektledningarna för BrAIn Music, FutureFilm North och CreativeTech North stämmer av månadsvis för informationsutbyte, avgränsning mot varandra och gemensam planering. Avstämningarna sker utan gemensam styrning eller gemensamma beslutsprocesser, så att samverkan tillför mervärde utan att bli ett mål i sig. En stående punkt är att säkerställa att inget företag får samma insats finansierad två gånger och att inga kärnaktiviteter överlappar mellan projekten.

Utöver de löpande avstämningarna arrangeras två gemensamma publika insatser. Vid ett halvtidsutbyte delar projekten metoder, erfarenheter och tidiga resultat med varandra och med målgrupperna, med fokus på vad som visat sig fungera och vad som inte gjort det. Vid en gemensam slutinsats presenteras projektens resultat samlat, med jämförbara resultatkedjor och gemensamma rekommendationer, så att målgrupperna möter ett sammanhållet regionalt erbjudande i stället för tre separata satsningar.

Metodiskt finns särskilda beröringspunkter med FutureFilm Norths innovationsformat CaseLAB, där publikrespons på film är central. Erfarenheter och metoder delas i den mån de är överförbara, med respekt för att målgrupper och förutsättningar skiljer sig åt.

Eftersom systerprojekten löper till september 2029, alltså längre än BrAIn Music, kan de föra resultaten vidare mot sina målgrupper även efter att detta projekt avslutats. Hänvisningsvägar mellan projekten dokumenteras så att en aktör som vänder sig till fel projekt lotsas rätt.

Rollfördelningen dokumenteras inför varje gemensam insats, med tydlig markering av vilka kostnader som bärs av vilket projekt.

Konkreta leveranser: Två genomförda gemensamma aktiviteter, dokumenterade avstämningar, gemensamma rekommendationer samt dokumenterade hänvisningsvägar mellan projekten. BrAIn Music projektet har även en ambition att tillsammans med systerprojekten genomföra ett slutevent i början av 2029 i Kiruna i sin roll som Europas Kulturhuvudstadsår. Initiala kontakter har tagits för att undersöka om detta är möjligt och därmed söka separat genomförande stöd i Kiruna för detta med målet att synliggöra regionens musikbransch inom BrAIn Music och därmed stärka Kulturhuvudstadsårets innehåll, kreativa näringarna och high-tech i fint samarbete.

Förväntat resultat och uppföljning: Minst [50] externa aktörer deltar i de gemensamma insatserna. Minst tre gemensamma rekommendationer eller samverkansrutiner dokumenteras. Ingen aktivitet finansieras dubbelt mellan projekten, vilket kan verifieras genom den dokumenterade rollfördelningen.

Kostnad: 150 000

Stödgrund för aktiviteten: Aktiviteten innebär inte stöd till företag som behöver regleras

Deltagande projektpartners

Namn	Organisationsnummer	Kostnader	Stödnivå %	Maximalt stödbelopp
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	2021002841	150 000	40.00	60 000

.....

1.7 Indikatorer

Outputindikatorer

Företag som får stöd (fördelade per mikroföretag, små företag, medelstora företag, stora företag)	Programmets modell i Metoddokument Eruf Övre Norrland 2021-2027 anger en styckkostnad på 269 781 kr EU-finansiering per företag, vilket med projektets ERUF-finansiering på 2 323 773 kr skulle ge 8,6 företag. Projektet sätter målvärdet högre, till 16 företag, av två skäl. För det första omfattar den räknade populationen två grupper: de företag som genomgår individuella, selektiva insatser i arbetspaket 4, och de företag som genomför det öppna kompetensprogrammet i arbetspaket 2 under deltagaravtal. Den senare gruppen kräver betydligt lägre resursinsats per företag, eftersom programmet genomförs i grupp med gemensamt material. Styckkostnaden blir därför lägre än i en modell som utgår från enbart individuella insatser. För det andra sker rekryteringen genom BD Pops etablerade nätverk inom regionens musikbransch, vilket sänker kostnaden för att nå och förankra insatserna jämfört med ett projekt som bygger upp kontaktvägar från grunden. Erfarenheten från det avslutade projektet Let's Create Music, som nådde 43 företag i samma region, visar att räckvidden finns. Endast företag som ingått deltagaravtal och tagit del av minst tre dokumenterade	Startvärde: *Ej Aktuellt* Målvärde: 16 Enhet: Antal företag

	timmar insats räknas in. Varje företag räknas en gång oavsett hur många insatser det deltar i. Deltagare i öppna aktiviteter utan deltagaravtal räknas inte in, men följs upp separat i projektets interna uppföljning. För de företag som tar del av selektiva insatser sammanfaller underlaget dessutom med stödakten i statsstödshanteringen, eftersom dessa registreras och undertecknar de minimis-försäkran. Storleksfördelningen speglar målgruppens struktur, där musikproduktion i Norrbotten domineras av mikroföretag och enskilda näringsidkare. Mäts genom insamling av organisationsnummer i projektets deltagarregister.	
Företag som får icke-ekonomiskt stöd	Allt företagsstöd i projektet ges i form av kompetensinsatser, rådgivning, metodstöd och tillgång till projektets test- och utvecklingsmiljö. Projektet betalar inte ut bidrag eller andra medel till företag. I linje med metoddokumentets antagande att RCO04 = RCO01 när allt stöd är icke-ekonomiskt sätts målvärdet till 16 företag. Mäts genom samma deltagarregister och organisationsnummer som RCO01.	Startvärde: *Ej Aktuellt* Målvärde: 16 Enhet: Antal företag
Värdet av digitala tjänster, produkter och processer som utvecklats för företag	Det är inte projektets mål att utveckla digitala tjänster, produkter och processer	Startvärde: *Ej Aktuellt* Målvärde: 0 Enhet: SEK

Resultatindikatorer

Användare av nya och uppgraderade digitala tjänster, produkter och processer som utvecklats av företag	Det är inte projektets mål att uppnå nya och uppgraderade digitala tjänster, produkter och processer som utvecklats av företag	Startvärde: Målvärde: 0 Enhet: Användare/år
SMF som utvecklar produkter, processer och affärsmodeller	En delmängd av de företag som får stöd förväntas utveckla produkter, processer och affärsmodeller	Startvärde: Målvärde: 4 Enhet: Antal företag
Små och medelstora företag (SMF) som inför produkt- eller processinnovationer	utvecklar produkter, processer och affärsmodeller	Startvärde: Målvärde: 0 Enhet: Antal företag
SMF som gör innovationer inom företaget	Det är inte projektets mål att SMF som gör innovationer inom företaget	Startvärde: Målvärde: 0 Enhet: Antal företag

Små och medelstora företag (SMF) som inför marknadsförings- eller organisationsinnovationer	Det är inte projektets mål att Små och medelstora företag (SMF) inför marknadsförings- eller organisationsinnovationer	Startvärde: Målvärde: 0 Enhet: Antal företag

1.8 Budget

Kostnader

Kostnadsslag	LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	BD Pop AB								Totalt
Resor och logi: Resor till projekmöten och samverkan	100 000	32 000								**132 000**
Externa tjänster: Ekonomitjänster	0	40 000								**40 000**
Externa tjänster: Kommunikation 5%	163 400	0								**163 400**
Externa tjänster: Eventkostnader	300 000	0								**300 000**
Externa tjänster: Expertis, 15%	769 230	0								**769 230**
Investeringar, material och lokaler: Material tex rollups, EEG utrustning mm	75 000	0								**75 000**
Personalens lön: Senior forskare 5%	80 868	0								**80 868**
Personalens lön: Forskare 25%	328 369	0								**328 369**
Personalens lön: Projektmedarbetare 10%	0	172 560								**172 560**
Personalens lön: Senior forskare 10%	144 407	0								**144 407**
Personalens lön: Projektledare 45%	736 113	0								**736 113**
Personalens lön: Projektmedarbetare 35%	333 141	0								**333 141**
Personalens lön: Biträdande projektledare 25%	396 253	0								**396 253**
Schablon för lönebikostnader (%)	1 214 115	78 066								**1 292 181**
Indirekta kostnader upp till 25%	808 317	37 594								**845 911**
Summa kostnader	**5 449 213**	**360 220**								**5 809 433**
Projektintäkter										
Summa faktiska kostnader	**5 449 213**	**360 220**								**5 809 433**
Bidrag annat än pengar										
Summa bidrag i annat än pengar										**0**
Summa totala kostnader	**5 449 213**	**360 220**								**5 809 433**

Finansiering

Finansiär	LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	BD Pop AB								Totalt
Offentligt bidrag annat än pengar										
Total offentligt bidrag annat än pengar										**0**
Offentlig kontantfinansiering										
Region Norrbotten: 1:1 medel	2 419 528	216 132								**2 635 660**
Luleå kommun: Kommunala medel	250 000	0								**250 000**
Total offentlig kontantfinansiering	**2 669 528**	**216 132**								**2 885 660**
Total offentlig finansiering	**2 669 528**	**216 132**								**2 885 660**
Privata bidrag annat än pengar										
Total privat bidrag annat än pengar										**0**
Privat kontantfinansiering										
Sparbanken Nord: Projektmedel	300 000	0								**300 000**
Ländmanska företagarfonden: Projektmedel	300 000	0								**300 000**
Total privat kontantfinansiering	**600 000**	**0**								**600 000**
Total privat finansiering	**600 000**	**0**								**600 000**
Summa medfinansiering	**3 269 528**	**216 132**								**3 485 660**

Stödfinansiering

Finansiering	LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET	BD Pop AB								Totalt
Stödfinansiering	2 179 685	144 088								**2 323 773**

Sammanställning

Stödandel av faktiska kostnader	40,00%
Stödandel av totala kostnader	40,00%
Stödandel av stödgrundande finansiering	40,00%
Stödandel av total finansiering	40,00%
Andel annan offentlig finansiering	49,67%
Andel offentlig finansiering	89,67%
Andel privat finansiering	10,33%

Kommunstyrelsens utvecklingsmedel

	2026	2027	2028	2029
Upparbetat fram till nu	13 092 462	6 163 347	4 434 485	1 265 340
Budget KS utv. medel	15 600 000	15 200 000	15 200 000	15 200 000
Kvar att fördela	2 507 538	9 036 653	10 765 515	13 934 660
Förslag att medfinansiera				
Läs som ett lag	440 000	440 000	440 000	
UF-mässan		150 000	150 000	150 000
Summa förslag att medfinansiera	*440 000*	*590 000*	*590 000*	*150 000*
Förslag att avslå				
Future Film North		200 000	200 000	50 000
Amplified Structures of the Arctic Pulse		248 000	248 000	161 000
BrAIn Music		100 000	100 000	50 000
Summa förslag att avslå		*548 000*	*548 000*	*261 000*
Vid beslut enligt förslag	2 067 538	8 446 653	10 175 515	13 784 660

Förslag till beslut gällande medfinansiering av UF-mässan Entreprenörskap på riktigt

Ärendenr 2026/1472-2.4.3.3

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

1. Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar att medfinansiera UF-mässan med totalt 450 tkr (150 tkr/år 2027-2029),
2. medel anvisas från kommunstyrelsens utvecklingsmedel,
3. som villkor gäller Luleå kommuns allmänna villkor för projektfinansiering

Sammanfattning av ärendet

Ung Företagsamhet (UF) Norrbotten ansöker om medfinansiering för att genomföra den regionala UF-mässan i Luleå. Mässan samlar gymnasieelever, lärare, näringsliv, skolledning och politiska företrädare från Norrbotten och är en mötesplats för entreprenörskap och samverkan mellan skola och näringsliv. Organisationen ansöker om 150 000 kronor per år under tre år för att säkerställa genomförandet av mässan i Luleå.

Under UF-mässan får UF-elever möjlighet att ställa ut och sälja sina produkter, tävlingar genomförs och yngre elever får möjlighet att besöka mässan för att komma i kontakt med äldre elever samt näringsliv.

Mässan samlar personer från både skola, näringsliv och politik och de olika målgrupperna innefattar uppskattningsvis:

- 400 utställande gymnasieelever
- 300 besökande gymnasieelever
- 60 lärare från grundskola och gymnasieskola
- 100 grundskoleelever
- 1200 besökande från näringslivet, skolledning, kommun och politik
- 60 näringslivsrepresentanter involverade i juryarbete.

Kommunstyrelseförvaltningen bedömer att insatsen riktar sig till en prioriterad målgrupp och ligger i linje med kommunens arbete för att stärka entreprenörskap, företagande och kompetensförsörjning. Arrangemanget ger även kommunen möjlighet att synliggöra Luleå som studie-, arbets- och etableringsort för framtida studenter, medarbetare och företagare.
Mot denna bakgrund bedömer kommunstyrelseförvaltningen att arrangemanget har ett tydligt strategiskt värde och att ansökan därför bör beviljas som ett undantag från riktlinjen om att inte finansiera mässor.

Ansökan registrerades 2026-10-13.

Dialog
Dialog har förts med projektägaren.

Beslutsunderlag

- Ansökan om medfinansiering för Entreprenörskap på riktigt, KLF Hid: 2026.9276

Maria Bergman
Strateg

Beslutet skickas till
Ung Företagsamhet Norrbotten
Kommunstyrelseförvaltningen, ekonomikontoret

Medfinansiering för Entreprenörskap på riktigt

Ansökan om att Luleå kommun ingår ett treårigt avtal som finansiär till *Entreprenörskap på riktigt* – med start i februari 2027.

Organisation: Ung Företagsamhet Norrbotten (897001–6336)
Projekttid: 2027 – 2029
Antal evenemang i Luleå: 3 (ett per år återkommande vid säkrad finansiering)
Sökt belopp Luleå Kommun: 600 000kr (200 000kr per år i tre år)

Bakgrund

Den regionala mässan i Ung Företagsamhet har anordnats i länets kommuner sedan Ung Företagsamhet Norrbotten startade för snart 28 år sedan. På senare tid har mässan glädjande nog vuxit sig så stor att vi numera bara ryms i länets största kommuner som har kapacitet att vara värd för en mässa. För oss som organisation, som ska verka för länets samtliga kommuner, såg vi 2019 att ett naturligt steg i detta är att förlägga mässan i en återkommande kommun varje år. För oss är Luleå, som länets residensstad och en naturlig knytpunkt för kommunikation, den självklara kommunen fortsatt. I Luleå finns förutsättningarna att skapa en bra arena för ungas entreprenörskap – både för deltagare och besökare. Sedan 2019 har vi fått medfinansiering från Luleå Kommun för att arrangera UF-mässan. Den senaste treårsperioden har vi fått 150 000 kr per läsår. Sista mässan för denna finansiering var 2026 års mässa. Vi har under samtliga år utvärderat att platsen för mässan fungerar bra för regionens elever, vårt arbete med projektledning och besökarnas upplevelse.

Med stöd från Luleå kommun har satsningen utvecklats från en traditionell UF-mässa till ***Entreprenörskap på riktigt*** – en arena för **ungas entreprenörskap**, **framtidsmöjligheter** och **samverkan mellan skola och arbetsliv** i Norrbotten. I dagsläget är *Entreprenörskap på riktigt* ett flerdelat event där skola och arbetsliv möts. Vi gör det genom att arrangera kontaktytan i formatet UF-mässan, föreläsningen Framtidssnack för högstadieelever och ett näringslivsseminarium.

Vår förhoppning är att förlänga medfinansiering från Luleå kommun för att kunna fortsätta arrangera och utveckla *Entreprenörskap på riktigt*. I och med att eventet innefattar fler aktiviteter ser vi att kostnaderna ökar. Däribland monterkostnaden som ökat med närmare 100 %, ökade matkostnader samt transportkostnad för besökande elever. Vi ansöker därför om ett stöd på 200 000 kr per år i tre år.

För många av länets unga entreprenörer är UF-mässan höjdpunkten under året och för att kunna vidareutveckla mässan och skapa bättre förutsättningar för alla kommuner hade vi känt ett fortsatt stort stöd med Luleå kommun i ryggen.

Mässan får ofta stor medial uppmärksamhet och involverar många olika målgrupper.

Mål

Entreprenörskap på riktigt syftar till att ge barn och ungdomar ytterligare möjlighet att träna och utveckla sin kreativitet, företagsamhet och sina entreprenöriella förmågor. På eventet får unga från länets alla skolor möjlighet att träffa regionens och främst Luleås näringsliv, vilket är ett av de viktigaste tillfällena under året för att bygga bryggan mellan skola och näringsliv. Näringslivet besöker arenan, deltar som jury och är på plats för att prata med eleverna om möjligheter som finns i Luleå och regionen efter avslutade gymnasiestudier.

Som en del av Ung Företagsamhets verksamhet får elever på gymnasiet möjligheten att starta och driva företag, från affärsidé och marknadsanalys till finansiering, marknadsföring, försäljning och hållbar ekonomi. Eleverna väljer sedan själva om de vill driva företaget vidare i en annan form, till exempel i ett aktiebolag. Detta blir ett väldigt konkret sätt att få träna och testa sina förmågor på riktigt.

Utöver detta så jobbar Ung Företagsamhet med **ökad jämställdhet** inom flera områden, även under *Entreprenörskap på riktigt*. Bland UF-företagen har vi en betydligt jämnare fördelning av makt och resurser än i näringslivet då 5/10 har kvinnor på VD-posten i UF-företagen jämfört med 3/10 i näringslivet. Vår statistik visar också att det är jämnt fördelat mellan flickor och pojkar som deltar i processutbildningen generellt (oavsett roll i företaget).

Vi jobbar för att så många som möjligt av regionens unga ska få utveckla sina entreprenöriella och företagsamma förmågor, för att bidra till **ökad jämlikhet** och att fler ska få komma ut i arbetslivet bättre rustade med en större tilltro till sig själva oavsett bakgrund. Vi arbetar aktivt för att UF-företagandet ska vara en naturlig del på samtliga gymnasieprogram – oavsett studieförberedande eller yrkesförberedande, såväl som på introduktionsprogrammet där UF-företagande visat sig vara väldigt framgångsrikt för att sätta lärande av svenska språket såväl som samhällskunskap och nätverkande i ett sammanhang.

Under kommande läsår ökar vårt **hållbarhetsfokus** där vi lägger mycket resurser på att prata om cirkulär ekonomi och hållbarhet med elever och lärare. Vi arrangerar två tävlingar på temat hållbarhet för att ytterligare belysa ämnet. Som en röd tråd under UF-året är just hållbarhet och hållbara affärsidéer ett fokusområde för oss i samtliga kommuner. Vi jobbar även med eleverna i deras utformning av monter och coachar eleverna till att hitta hållbara lösningar.

Forskning visar att elever som drivit UF-företag i större utsträckning startar eget företag, har ledande positioner samt en markant skillnad på kvinnliga ledare jämfört med personer som inte drivit UF-företag. Detta bidrar således till en positiv effekt på **samhällets tillväxt** och **ekonomi**.

Målgrupp

Mässan samlar personer från både skola, näringsliv och politik och de olika målgrupperna innefattar uppskattningsvis:

- 400 utställande gymnasieelever
- 300 besökande gymnasieelever
- 60 lärare från grundskola och gymnasieskola
- 150 besökande grundskoleelever
- 1200 besökande från näringslivet, skolledning, kommun och politik
- 60 näringslivsrepresentanter involverade i juryarbete

Aktiviteter

Under *Entreprenörskap på riktigt* får Norrbottens UF-företagare möjlighet att ställa ut och sälja sina produkter, samtidigt som olika tävlingar genomförs. Eventet är också en mötesplats där yngre elever får möjlighet att inspireras av äldre elever och komma i kontakt med det lokala näringslivet. Företag och representanter från arbetslivet finns på plats för att möta eleverna, prata framtid och visa på de möjligheter som finns i regionen.

Under eventet genomförs även föreläsningar med inspirerande innehåll för olika målgrupper. Vi lyfter ämnen som framtidens möjligheter, entreprenöriella förmågor och hållbar utveckling, med fokus på att inspirera unga att se möjligheter, utveckla sin kreativitet och bli mer rustade för framtiden.

För att ytterligare stärka samverkan mellan skola och näringsliv arrangerar vi även ett näringslivsseminarium med fokus på hur näringslivet kan engageras i ungas entreprenörskap. Genom att skapa en naturlig mötesplats vill vi locka fler besökare, främja dialog och skapa värdefulla möten mellan elever, näringslivet och andra aktörer.

Vi kommer fortsätta arrangera **Framtidssnack för högstadieelever** i Luleå kommun. Framtidssnack ger unga möjlighet att utforska framtidens utbildnings- och yrkesmöjligheter, möta lokala representanter från arbetslivet och få inspiration inför kommande studie- och yrkesval. Satsningen bidrar till att stärka kopplingen mellan skola och arbetsliv och ger eleverna en bredare bild av de möjligheter som finns i regionen.

För att fler högstadieelever i Luleå kommun ska få ta del av Framtidssnack vill vi stärka samverkan med Luleå kommun genom en nära dialog med skolchef och näringslivschef. Målet är att tillsammans skapa goda förutsättningar för ett ökat deltagande från kommunens högstadieskolor och säkerställa att fler unga får möjlighet att utforska framtidens utbildnings- och yrkesmöjligheter, möta det lokala näringslivet och inspireras till entreprenörskap. Genom kommunens stöd

kan vi nå fler elever och utveckla Framtidssnack som en långsiktig mötesplats mellan skola, elever och arbetsliv.

Medfinansiering

Entreprenörskap på riktigt finansieras av aktörer från privat näringsliv som är våra ordinarie partners. Sparbanken Nord är en av våra större finansiärer och spelar en viktig roll i att göra mässan möjlig.

Budget för Entreprenörskap på riktigt 2027

INTÄKTER	
Deltagaravgift per UF-företag (400kr per UF-företag)	50 000
Verksamhetsstöd från samarbetspartners (privat näringsliv)	400 000
Luleå Kommun	200 000
Tävlingsvärdar (privat näringsliv)	150 000
SUMMA INTÄKTER	**800 000**
KOSTNADER	
Lokaler (Luleå Energi Arena)	95 000
Montrar	200 000
Mat till deltagare	100 000
Marknadsföring och foto/film	80 000
Ljud & ljus	40 000
Tävlingsmaterial, diplom, prispengar etc	55 000
Personal – projektledning och genomförande	180 000
Övrigt	50 000
SUMMA KOSTNADER	**800 000**

Förslag på treårigigt avtal med Lulå Kommun

Vi har en önskan om att kunna förlänga med ett treårigt avtal med Luleå kommun som finansiär till *Entreprenörskap på riktigt.* Det innebär att eventet fortsatt anordnas i Luleå de kommande tre åren. Att göra *Entreprenörskap på riktigt* inarbetat i Luleå tror vi på sikt skulle gynna eventet i sin helhet och Luleå skulle under eventdagarna få ett större besökarantal.

Luleå kommun får stor exponering inför, under och i samband med *Entreprenörskap på riktigt*. Det är samtidigt ett bra tillfälle att som kommun marknadsföra sig för länets unga och drivna personer.

- Luleå marknadsförs regionalt och nationellt både medialt och i Ung Företagsamhets kanaler
- Luleå får besökare från hela Norrbotten (elever, lärare, jurydeltagare, näringsliv)
- Luleå Kommuns högstadieklasser deltar i Framtidssnack för kommande kompetensförsörjning och framtidstro bland unga i kommunen

Kommunstyrelsens utvecklingsmedel

	2026	2027	2028	2029
Upparbetat fram till nu	13 092 462	6 163 347	4 434 485	1 265 340
Budget KS utv. medel	15 600 000	15 200 000	15 200 000	15 200 000
Kvar att fördela	2 507 538	9 036 653	10 765 515	13 934 660
Förslag att medfinansiera				
Läs som ett lag	440 000	440 000	440 000	
UF-mässan		150 000	150 000	150 000
Summa förslag att medfinansiera	*440 000*	*590 000*	*590 000*	*150 000*
Förslag att avslå				
Future Film North		200 000	200 000	50 000
Amplified Structures of the Arctic Pulse		248 000	248 000	161 000
BrAIn Music		100 000	100 000	50 000
Summa förslag att avslå		*548 000*	*548 000*	*261 000*
Vid beslut enligt förslag	2 067 538	8 446 653	10 175 515	13 784 660

Förslag till beslut gällande Motion (L) om feriejobb med möjlighet till extrajobb

Ärendenr 2025/877-1.1.1.5

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att anse motionen besvarad.

Sammanfattning av ärendet

Fredrik Hjälte (L), Thomas Söderström (L) och Ylva Mjärdell (L) har 2025-05-12 inkommit med en motion om feriejobb med möjlighet till extrajobb. Motionen har anmälts vid kommunfullmäktige 2025-05-19 § 93.

Motionärerna föreslår:

- Att Luleå kommun inför möjlighet till extrajobb på lämpliga feriejobb i kommunen.
- Att se över hur feriejobbare/extrajobbare kan stötta på hårt belastade arbetsplatser även under andra lov och helger.

Kommunstyrelseförvaltningens svar

Arbetsmarknads- och gymnasienämnden har 2025-10-14 § 98 rekommenderat kommunfullmäktige att avslå motionen.

Socialnämnden har 2026-04-27 § 96 rekommenderat kommunfullmäktige att anse motionen besvarad. Socialnämnden har redovisat nuläge och utvecklingsmöjligheter inom sina verksamheter och ställer sig positiv till att pröva ferie- och extrajobb även utanför sommartid.

Kommunstyrelseförvaltningen ställer sig likt socialnämnden positiv till feriearbete även utanför sommartid. Inom socialförvaltningen pågår ett utredningarbete för att möjliggöra detta genom caféverksamhet vid vård- och omsorgsboenden. Utifrån arbetsmiljölagens regler delar kommunstyrelseförvaltningen socialnämndens bedömning, att ungdomar upp till 17 år endast kan bidra med enklare och introducerande uppgifter. Därmed kan dessa ungdomar inte ersätta ordinarie personal på arbetsplatser med hög belastning.

Kommunstyrelseförvaltningen har haft dialog med kultur- och fritidsförvaltningen, infrastruktur- och serviceförvaltningen, socialförvaltningen samt arbetsmarknad- och utbildningsförvaltningen. De verksamheter som i dag tar emot ferieungdomar har i regel sitt behov under sommaren och inte under övriga delar av året. Det har inte heller framkommit

något tydligt behov av att införa ferie- eller extrajobb på andra arbetsplatser. Något behov av ett bredare kommunövergripande införande av denna typ av stöd bedöms i nuläget inte finnas.

Kommunstyrelseförvaltningens samlade bedömning utifrån befintliga behov och pågående arbete är att anse motionen besvarad.

Beskrivning av ärendet

Motionen syftar till att stärka ungas kontakt med arbetslivet, öka kommunens attraktivitet som arbetsgivare samt bidra till långsiktig kompetensförsörjning.

I dag erbjuder Luleå kommun feriejobb riktade till skolungdomar upp till 17 år. För denna målgrupp gäller särskilda arbetsmiljöregler, vilket innebär att ungdomar i många fall inte får utföra ordinarie arbetsuppgifter utan i stället deltar i enklare och introducerande arbetsmoment. Feriearbetet har därmed ett tydligt syfte att ge inblick i arbetslivet snarare än att stärka verksamheternas ordinarie bemanningsbehov. Det är samtidigt viktigt att lyfta fram att ungdomar i denna ålder befinner sig i en fas där utbildningen är det primära. Feriearbete fyller en viktig funktion som ett första steg in i arbetslivet, där ungdomar ges möjlighet att pröva på arbetsuppgifter, utveckla ansvarstagande och få en ökad förståelse för olika yrken. Insatserna behöver därför utformas så att de väcker intresse för arbetslivet och stärker ungas självständighet samtidigt som de stödjer, och inte ersätter, skolans roll i att förbereda individen för framtida yrkesliv. För personer som fyllt 18 år finns redan etablerade möjligheter till arbete inom kommunens verksamheter, exempelvis genom timvikariat och vikariat. Motionens förslag berör därför i praktiken målgruppen under 18 år.

Inom kommunens verksamheter under sommaren med ett introducerande upplägg. Analysen visar att de flesta verksamheter har sitt huvudsakliga behov av feriearbetare under sommaren, vilket begränsar möjligheten att utöka upplägget till andra perioder. Samtidigt framgår att socialförvaltningens verksamheter, som bedrivs året runt, har bättre förutsättningar att pröva ett utökat ferie- och extrajobbsupplägg. Det beror på att det där finns arbetsuppgifter som kan anpassas till målgruppen och integreras i verksamheten utan att ersätta ordinarie personal.

En omvärldsanalys visar att flera kommuner har utvecklat feriearbete så att det även erbjuds under lov och helger. Satsningarna återfinns främst inom verksamheter som bedrivs kontinuerligt över året, exempelvis vård- och omsorgsverksamheter, där det finns möjlighet att anpassa arbetsuppgifter till yngre målgrupper. Erfarenheterna är övervägande positiva men innebär också ökade kostnader och krav på handledning. Detta ligger i linje med de förutsättningar som identifierats inom socialförvaltningen.

Socialnämnden har redovisat nuläge och utvecklingsmöjligheter och ställer sig positiv till att pröva feriearbete även utanför sommartid. Ett sådant utvecklingsarbete är under utredning inom socialförvaltningen genom caféverksamhet vid vård- och omsorgsboenden.

Mot denna bakgrund bedöms att det finns förutsättningar att vidareutveckla feriearbete inom socialförvaltningens verksamheter. Däremot har det i beredningen inte framkommit något tydligt behov eller tillräckliga förutsättningar för ett bredare kommunövergripande införande i nuläget.

Dialog
Beredning av ärendet har skett i samverkan mellan socialförvaltningen, kommunstyrelseförvaltningen, arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningen samt kultur- och fritidsförvaltningen.

Beslutsunderlag

- Motion (L) om feriejobb med möjlighet till extrajobb, KLF Hid: 2025.5070
- Arbetsmarknads- och gymnasienämndens beslut 2025-10-14 § 98, KLF Hid: 2025.10906
- Socialnämndens beslut 2026-04-27 § 96, KLF Hid: 2026.5080

Helena Lantto
HR-chef

Beslutet skickas till

Motionärerna
Socialnämnden
Kommunstyrelseförvaltningen, HR-enheten



Motion om feriejobb med möjlighet till extrajobb

Luleå kommun har svårt att locka skolungdomar till att arbeta med feriejobb i kommunen. Liberalerna Luleå bedömer att detta beror på två saker. Låga löner och inga möjligheter för en fortsättning med extrajobb. Lönerna ska enligt styrande partier höjas nästa säsong och därför låter vi bli att motionera om det nu, även fast vi bedömer att det blir en för liten höjning. En av anledningarna till att ungdomarna väljer ett feriejobb i privat regi är att det är en större möjlighet att få ett fortsatt jobb efter sommarlovet som extrapersonal. Liberalerna vill att så många som möjligt ska kunna arbeta i alla lagliga åldrar för att kunna bidra till samhället. Extrajobben skapar inte bara möjligheter att tjäna extra utan kan i vissa fall avlasta personal på en del arbetsplatser och skapa en bättre arbetsmiljö. Förutom detta så förbättras rekryteringsmöjligheterna i kommunen. Med anledning av detta vill Liberalerna Luleå:

- Att Luleå kommun inför möjlighet till extrajobb på lämpliga feriejobb i kommunen
- Att se över hur feriejobbare/extrajobbare kan stötta på hårt belastade arbetsplatser även under andra lov och helger

Liberalerna Luleå anser att detta är viktig del i att få fler unga intresserade av kommunala arbeten och engagera sig för ett bättre samhälle. Vi vill att alla ska ha möjligheten att tjäna extra och samtidigt stötta samhället för att skapa förutsättningar att leva fritt.

Fredrik Hjälte (Liberalerna)

Thomas Söderström (Liberalerna)

Ylva Mjärdell (Liberalerna)

§ 98

Motion (L) om feriejobb med möjlighet till extrajobb

Ärendenr 2025/141-1.1.1.5

Arbetsmarknads- och gymnasienämndens beslut

Arbetsmarknads- och gymnasienämnden beslutar rekommendera kommunfullmäktige besluta att avslå motionen.

Reservationer

Thomas Söderström (L), Dag Sundberg (M) och Göran Nygren (C) reserverar sig mot beslutet.

Sammanfattning av ärendet

Fredrik Hjälte (L), Thomas Söderström (L) och Ylva Mjärdell (L) har inkommit med en motion om att Luleå kommun ska införa möjligheter till extrajobb på lämpliga feriejobb i kommunen samt se över hur feriejobbare/extrajobbare kan stötta på hårt belastade arbetsplatser även under andra lov och helger. Motionen har anmälts vid kommunfullmäktige 2025-05-19 § 93.

Motionärerna skriver att så många som möjligt ska kunna arbeta i alla lagliga åldrar för att kunna engagera sig och bidra till samhället. De menar att extrajobben skapar inte bara möjligheter att tjäna extra utan kan i vissa fall avlasta personal på en del arbetsplatser och skapa en bättre arbetsmiljö. Förutom detta förbättras rekryteringsmöjligheterna i kommunen. Med anledning av detta vill Liberalerna:

- Att Luleå kommun inför möjlighet till extrajobb på lämpliga feriejobb i kommunen.
- Att se över hur feriejobbare/extrajobbare kan stötta på hårt belastade arbetsplatser även under andra lov och helger.

Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningens yttrande

Alla ungdomar skrivna i Luleå kommun erbjuds under sista året på grundskolan samt sina två första år på gymnasiet ett feriejobb i 3 veckor under sommaren. Mål för feriejobb är att ge ungdomarna erfarenhet av de krav och förväntningar som ställs i arbetslivet, att utveckla ungdomarnas ansvarskänsla för arbetet och arbetskamraterna och att arbetet som utförs skall vara av hög kvalitet och till nytta för människorna i kommunen. Feriejobbens mål är inte att så många ungdomar som möjligt ska söka till de kommunala feriejobben, utan verksamheten ska vara ett komplement för att inte konkurrera med näringsli-

vet. Antalet ungdomar som söker och sedan tackar ja till en anställning varierar från år till år. Detta beroende på övriga arbetsmarknaden samt antal ungdomar i målgruppen.

Ungdomar som har feriejobb blir anställda på beredskapsavtalet (BEA) där syftet enligt avtalet är att stärka arbetstagarens möjligheter att få en reguljär anställning, det vill säga avtalet är till för arbetsmarknadspolitiska insatser. Det innebär att anställningen inte får ersätta ordinarie personal och är till för att individen ska få prova på ett yrke och komma närmare arbetsmarknaden.

Om verksamheten har behov av extrapersonal vid exempelvis lov, helger och kvällar sker den anställningen inom respektive verksamhet och med ordinarie anställningsavtal. Detta sker då utanför feriejobbsverksamheten. Feriejobbet kan vara en möjlighet för både ungdomen och arbetsplatsen att få lära känna varandra och uppdraget vilket kan leda till en anställning efter feriejobbet.

En utmaning för verksamheterna att ta emot feriejobb är handledningen till ungdomen. Korta anställningsperioder som till exempel under höst- och sportlov och till redan hårt belastade verksamheter kan skapa ett merarbete mer än att avlasta. En svårighet för flera verksamheter, till exempel inom socialförvaltningen, är att flera av arbetsuppgifterna som inte kräver en utbildning ändå måste ske av personer över 18 år. Arbetsmarknadsenheten har under sommaren 2025 anställt en extra gruppledare under sommaren för att bistå äldreomsorgen att kunna ta emot feriejobbare.

Vissa kommuner erbjuder ungdomar feriejobb under höst- och/eller sportlov men då i mindre omfattning än under sommaren, till exempel med ett begränsat antal platser eller riktade till vissa målgrupper. Luleå kommun erbjuder inte feriejobb under andra lov än under sommaren. Verksamheten efterfrågar inte heller feriejobb då det kräver särskild handledning.

Med anledningen av ovanstående har arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningen föreslagit arbetsmarknads- och gymnasienämnden besluta att rekommendera kommunfullmäktige att avslå motionen.

Arbetsmarknads- och gymnasienämndens arbetsutskott har 2025-09-30 § 33 föreslagit arbetsmarknads- och gymnasienämnden besluta rekommendera kommunfullmäktige besluta att avslå motionen. Under ärendets behandling i arbetsutskottet reserverade sig Thomas Söderström (L) och Dag Sundberg (M) mot beslutet.

Sammanträdet
Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningen föredrar ärendet.

Thomas Söderström (L) föreslår bifalla motionen.

Carina Diaz (V) föreslår bifalla arbetsutskottets förslag.

Beslutsgång
Ordföranden ställer arbetsutskottets förslag och Thomas Söderströms förslag mot varandra och finner att arbetsmarknads- och gymnasienämnden bifaller arbetsutskottets förslag.

Dialog
Dialog har skett med ansvarig personal för feriejobbsverksamheten samt chef för arbetsmarknadsenheten.

Beslutsunderlag
- Motion (L) om feriejobb med möjlighet till extrajobb, AGN Hid: 2025.607
- Kommunfullmäktiges beslut 2025-05-19 § 93, AGN Hid: 2025.608
- Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningens förslag avseende motion (L) om feriejobb med möjlighet till extrajobb, AGN Hid: 2025.914
- Arbetsmarknads- och gymnasienämndens arbetsutskotts beslut 2025-09-30 § 33, AGN Hid: 2025.940

Beslutet skickas till
Kommunfullmäktige
Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningens ledningsgrupp

§ 96

Motion (L) om feriejobb med möjlighet till extrajobb

Ärendenr 2026/172-1.1.1.5

Socialnämndens beslut

Socialnämnden beslutar rekommendera kommunfullmäktige besluta att anse motionen besvarad.

Reservation

Ylva Mjärdell (L) reserverar sig mot beslutet.

Sammanfattning av ärendet

Fredrik Hjälte (L), Thomas Söderström (L) och Ylva Mjärdell (L) har 2025-05-12 inkommit med en motion om feriejobb med möjlighet till extrajobb. Motionen har anmälts vid kommunfullmäktige 2025-05-12.

Motionärerna föreslår att:

- Luleå kommun inför möjlighet till extrajobb på lämpliga feriejobb i kommunen
- se över hur feriejobbare/extrajobbare kan stötta på hårt belastade arbetsplatser även under andra lov och helger.

Socialförvaltningens yttrande

Det finns idag flera möjligheter för skolungdomar över 18 år att jobba extra inom vård, stöd och omsorg:

- Lovjobb på exempelvis sportlovet finns idag inom verksamheten Stöd och Service.
- Extrajobb som timvikarie via socialförvaltningens vikariesystem inom de flesta av våra verksamheter samt som timvikarie på enskild arbetsplats.
- Sommarjobb kan leda till förlängt vikariat, på sikt längre vikariat eller tillsvidareanställning.

Lägsta timlön är 151.51 kr.

För skolungdomar under 18 år är möjligheterna färre på grund av att arbetsmiljölagen begränsar med vad och hur ungdomar under 18 år får jobba.

Under somrarna erbjuds feriejobb i samverkan med AUF för elever från årskurs 9 i grundskolan till och med årskurs 2 på gymnasienivå. Elever har möjlighet att söka feriejobb inom socialförvaltningens verksamheter under sommaren, maximalt 90 timmar (3 veckor) mellan vecka 25–33.
Årskurs 9 har en timlön på 70 kr, gymnasieelever årskurs 1–2 har en timlön på 80 kr. Timlönen höjdes 2025.

Ett förslag finns framtaget om att på Kronan och Bergvikens vård- och omsorgsboende öppna upp den caféverksamhet som finns på dessa boenden även på helgerna. Det kan framöver öka möjligheterna till extrajobb för ungdomar.

Övergripande mål är att skolungdomar ska fortsätta sina studier och klara examen. Ferie- och lovjobb bör därför anpassas utifrån elevernas studier. Ferie- och lovjobben på socialförvaltningen behöver ge skolungdomar en bra inblick i våra vård- och omsorgsjobb för att locka skolungdomar till att utbilda sig och börja arbeta inom vård, stöd och omsorg.

Socialnämndens arbetsutskott har 2026-04-16 § 48 föreslagit socialnämnden besluta att rekommendera kommunfullmäktige att anse motionen besvarad.

Sammanträdet
Socialförvaltningen föredrar ärendet.

Ylva Mjärdell (L) föreslår bifalla motionen.

Beslutsgång
Ordföranden ställer arbetsutskottets förslag och Ylva Mjärdells förslag mot varandra och finner att socialnämnden bifaller arbetsutskottets förslag.

Beskrivning av ärendet
En kommungemensam arbetsgrupp med representanter från arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningen, AUF, kommunstyrelseförvaltningen, KSF, kultur- och fritidsförvaltningen, KFF och socialförvaltningen bildades och har arbetat med motionen gemensamt. Den centrala arbetsgruppen kom fram till att det är främst socialförvaltningen som har möjlighet att tillhandahålla denna typ av feriejobb som kan leda till extrajobb. Därför har motionen skickats till socialnämnden för att ge möjlighet att ge svar som ska inkluderas i gemensamt svar.

Dialog

Dialog har skett i kommungemensam arbetsgrupp samt med HR på socialförvaltningen och enskilda chefer.

Beslutsunderlag

- Motion (L) om feriejobb med möjlighet till extrajobb, SOC Hid: 2026.376
- Socialförvaltningens förslag till beslut gällande motion (L) om feriejobb med möjlighet till extrajobb, SOC Hid: 2026.1355
- Socialnämndens arbetsutskotts beslut 2026-04-16 § 48, SOC Hid: 2026.1439

Beslutet skickas till

Kommunfullmäktige

§ 120

Motion (SD) om pilotprojekt för AI-baserade tolktjänster inom den kommunala omsorgen

Ärendenr 2025/1183-1.1.1.5

Socialnämndens beslut

Socialnämnden beslutar rekommendera kommunfullmäktige besluta att anse motionen besvarad.

Reservation

Nina Markström (SD) reserverar sig mot beslutet.

Sammanfattning av ärendet

2025-09-21 inkom en motion från Dexter Krokstedt (SD) om ett pilotprojekt för AI-baserade tolktjänster inom den kommunala omsorgen. Motionen har anmälts vid kommunfullmäktige 2025-09-22 § 153.

Motionärerna föreslår att:

- Luleå kommun startar ett pilotprojekt med AI-baserade tolktjänster inom den kommunala omsorgen, med syfte att utvärdera kvalitet, kostnadseffektivitet samt möjligheten till ett bredare införande i kommunen.

Behovet av tolkstöd har ökat, vilket har lett till kostnader på cirka 1,4–1,7 miljoner kronor per år för hela IFO. Under 2025 har en behovskartläggning av tolkstöd genomförts för samtliga av kommunens verksamheter, i syfte att få en samlad bild av omfattning, användningsområden och utvecklingsbehov. AI-baserade tolktjänster används och testas i andra delar av landet och kan i vissa situationer fungera som ett komplement vid enklare kommunikation. Ett pilotprojekt skulle enligt motionen möjliggöra en lokal utvärdering av teknikens användbarhet och effektivitet.

Socialförvaltningen delar motionens intention om att använda digitala och AI-baserade lösningar för att effektivisera verksamheten och möta ökande behov. Förvaltningen bedömer dock att det i nuläget inte är aktuellt att starta ett nytt pilotprojekt med AI-baserade tolktjänster. Mot bakgrund av den genomförda behovskartläggningen samt pågående utvecklingsarbete kommer socialförvaltningen i stället att göra en genomgång av befintliga AI-relaterade lösningar och funktioner som redan används eller är under införande inom

förvaltningens verksamheter, inklusive hur dessa kan bidra till förbättrad kommunikation, kvalitet och kostnadseffektivitet. Detta arbete sker inom ramen för pågående digitaliserings- och utvecklingsarbete.
Mot denna bakgrund anses motionen besvarad, genom att kommunen bejakar intentionen men hanterar frågan inom befintlig struktur och utan att initiera nya tester eller pilotprojekt.

Socialförvaltningen har föreslagit socialnämnden besluta att rekommendera kommunfullmäktige att anse motionen besvarad.

Socialnämndens arbetsutskott har 2026-05-12 § 61 föreslagit socialnämnden besluta att rekommendera kommunfullmäktige att anse motionen besvarad.

Sammanträdet
Socialförvaltningen föredrar ärendet.

Nina Markström (SD) föreslår bifalla motionen.

Ordföranden (S), Tim Larsson (S), Sara Akan (S), Eva Ericsson (S), Sara Hjälte (V), Ann-Christin Lahti (MP), Peter Hedlund (S) och Annika Sundström (V) föreslår bifalla arbetsutskottets förslag.

Beslutsgång
Ordföranden ställer arbetsutskottets förslag och Nina Markströms förslag mot varandra och finner att socialnämnden bifaller arbetsutskottets förslag.

Dialog
Dialog har förts med verksamhetschef för IFO vuxen, ekonom, IT-utvecklare samt enhetschefer inom IFO barn och unga och IFO vuxen.

Beslutsunderlag
- Motion (SD) om pilotprojekt för AI-baserade tolktjänster inom den kommunala omsorgen, SOC Hid: 2025.2783
- Socialförvaltningens förslag till beslut gällande motion (SD) om pilotprojekt för AI-baserade tolktjänster inom den kommunala omsorgen, SOC Hid: 2026.1721
- Socialnämndens arbetsutskotts beslut 2026-05-12 § 61, SOC Hid: 2026.1765

Beslutet skickas till
Kommunfullmäktige

Motion om pilotprojekt för AI-baserade tolktjänster inom den kommunala omsorgen

I den svenska förvaltningslagen ställs det krav på att den offentliga förvaltningen ska tillhandahålla tolk för den som inte behärskar svenska. Detta för att personer som inte talar svenska ska kunna göra sig förstådda när de interagerar med myndigheter. Behovet av språkstöd har ökat och medfört växande tolkkostnader för samhället i stort, inte minst inom den kommunala omsorgen.

I svaret på Sverigedemokraternas interpellation om tolkavgifter inom den kommunala förvaltningen, som besvarades av kommunstyrelsens ordförande Carina Sammeli (S) den 27 januari 2025, framkom det att Luleå kommuns socialförvaltning under år 2024 spenderat omkring en miljon kronor på tolkningstjänster. Sverigedemokraterna bedömer att det finns goda möjligheter att effektivisera denna kostnad genom att i större utsträckning använda AI-baserade tolktjänster.

På flera andra håll testas nu AI-baserade tolktjänster för enklare kommunikation i realtid. Västra Götalandsregionen använder ett AI-baserat tolkverktyg som komplement i vårdens vardagliga situationer, och Region Stockholm har aviserat ett intresse för ett liknande koncept.

Sverigedemokraterna menar att även Luleå kommun bör vara delaktiga i denna utveckling. Genom ett avgränsat pilotprojekt i delar av omsorgen kan vi utvärdera effekten av en AI-baserad tolktjänst.

Därför föreslår vi att kommunfullmäktige beslutar:

- Att Luleå kommun startar ett pilotprojekt med AI-baserade tolktjänster inom den kommunala omsorgen, med syfte att utvärdera kvalitet, kostnadseffektivitet samt möjligheter ett bredare införande i kommunen.

För Sverigedemokraterna Luleå

Dexter Krokstedt

2025-09-21

Förslag till beslut gällande Motion (L) tydligare språkkrav och starkare språkstöd för personalen.

Ärendenr 2025/1690-1.1.1.5

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att avslå motionens punkt 1 och 2 och att anse punkt 3 besvarad.

Sammanfattning av ärendet

Thomas Söderström (L) har lämnat in en motion om tydligare språkkrav och starkare språkstöd för personalen. Motionen har anmälts vid kommunfullmäktige 2025-10-20 § 184.

Motionen föreslår att Luleå kommun:

- Förstärker dagens språkkrav genom att införa språkprövning som del av rekryteringsprocessen och erbjuda språkutbildning vid behov.
- Kommunstyrelseförvaltningen tillsammans med Arbetsmarknad- och utbildningsförvaltningen får i uppdrag att utarbeta en gemensam metod och riktlinjer för hur språkprövning och språkstöd ska genomföras i praktiken.
- Arbetsmarknad- och utbildningsförvaltningen ges i uppdrag att genomlysa och vid behov ta fram nya utbildningspaket så att både befintlig och ny personal får rätt stöd för att uppfylla kraven och utveckla sin språkliga kompetens i arbetet.

Då motionen berör hela kommunen och flera nämnders verksamhetsområden har arbetsmarknad- och gymnasienämnden, barn- och utbildningsnämnden, socialnämnden, kultur- och fritidsnämnden samt infrastruktur- och servicenämnden yttrat sig över vilket behov respektive nämnd ser utifrån det motionären föreslår.

Arbetsmarknad- och gymnasienämnden, barn- och utbildningsnämnden, kultur- och fritidsnämnden samt infrastruktur- och servicenämnden föreslår avslå motionens första punkt. Socialnämnden föreslår anse första punkten besvarad. Vidare föreslår arbetsmarknad- och gymnasienämnden och barn- och utbildningsnämnden avslå motionens andra punkt och anse tredje punkten besvarad.

Kommunstyrelseförvaltningens svar

Vid en sammanvägd bedömning föreslår kommunstyrelseförvaltningen att punkt 1 avslås i enlighet med arbetsmarknad- och gymnasienämnden, barn-

och utbildningsnämnden, kultur- och fritidsnämnden samt infrastruktur- och servicenämnden. Socialnämndens förslag är att anse punkten besvarad. Den sammanvägda bedömningen är att det ställs tydliga språkkrav vid rekrytering och språkutbildning erbjuds vid behov.

Vidare föreslår kommunstyrelseförvaltningen att punkt 2 avslås vilket går i linje med det arbetsmarknad- och gymnasienämnden samt barn- och utbildningsnämnden föreslagit. Där behov finns i kommunens verksamheter av språkstöd finns det metoder och stöd för detta, exempelvis genom Vuxenutbildningen. Språkprövning utöver det som finns idag, finns det inget eller litet behov av.

I den sammanvägda bedömningen från kommunstyrelseförvaltningen föreslås kommunfullmäktige att anse punkt 3 besvarad då Vuxenutbildningen påbörjat en genomlysning gällande utbildningspaket för språkstöd. Redan idag håller vuxenutbildningen i en uppdragsutbildning för socialförvaltningen och finns behov hos andra förvaltningar eller verksamheter så kan fler uppdragsutbildningar startas.

Beskrivning av ärendet

Luleå kommun ställer i rekryteringsprocesser krav på språk beroende på aktuell befattnings behov av språkliga kunskaper. Detta genom formella betygsunderlag samt vid intervjutillfället. Det händer att kommunen anställer individer som formellt innehar betyg i svenska språket som inte motsvarar faktiska språkkunskaper. Där dessa grupper finns, exempelvis inom socialförvaltningen, finns utbildningsinsatser i samarbete med exempelvis vuxenutbildningen för att höja medarbetares språkkunskaper i det svenska språket. Vuxenutbildningen kan även vara behjälpliga med att utföra uppdragsutbildningar för andra delar av kommunen i samverkan och vid behov.

Den 1 juli 2026 infördes en ny lag i Socialtjänstlagen som ställer krav på språkkunskaper i svenska inom äldreomsorgen. Lagen innebär att arbetsgivare är skyldiga att aktivt arbeta för att den personal som utför omsorgsinsatser har de kunskaper i svenska som krävs för att utföra arbetsuppgifterna på ett säkert och tryggt sätt. Utifrån denna lagförändring arbetar socialförvaltningen med att ytterligare stärka språkutbildningen under anställning för socialförvaltningens anställda.

Övriga nämnder och räddningstjänsten har meddelat litet eller inget behov i nuläget av ytterligare språkprövning vid rekrytering eller språkträning under anställning än det som finns i dag. Barn- och utbildningsnämnden och arbetsmarknads- och gymnasienämnden anger exempelvis risken för diskriminering om språkkrav inte är proportionerliga med arbetets krav samt

att direkt- eller indirekt diskriminering kan uppstå om bara vissa sökande språktestas på grund av etnicitet. Vuxenutbildningen arbetar med att se över utbildningspaket för språkstöd och samarbetar med socialförvaltningen och kan genomföra uppdragsutbildningar även för andra förvaltningar och verksamheter i kommunen vid behov.

Dialog

Dialog har först med räddningstjänsten och internt inom kommunstyrelseförvaltningen för att fånga behov utifrån förslagen i motionen.

Beslutsunderlag

- Motion tydligare språkkrav och starkare språkstöd för personalen.
- Arbetsmarknads- och gymnasienämndens beslut 2026-04-21 § 47, KLF Hid: 2026.4797
- Barn- och utbildningsnämndens beslut 2026-04-22 § 48, KLF Hid: 2026.4807
- Kultur- och fritidsnämndens beslut 2026-05-27 § 66, KLF Hid: 2026.6026
- Infrastruktur- och servicenämndens beslut 2026-05-28 § 75, KLF Hid: 2026.6035
- Socialnämndens beslut 2026-05-28 § 121, KLF Hid: 2026.6155

Helena Lantto
HR-chef

Beslutet skickas till

Motionären

Tydligare språkkrav och starkare språkstöd för personalen

Luleå kommun kräver i dag att medarbetare inom välfärden ska kunna viss svenska. Det är i grunden ett klokt beslut, men i praktiken fungerar det inte tillräckligt bra. Oavsett vad våra beslut och dokumentation säger är det uppenbart att vi i dag inte lyckas fullt ut med svenskan bland vår personal.

Det handlar inte om bristande vilja utan om bristande förutsättningar. Språket är avgörande för trygghet, kvalitet och rättssäkerhet i välfärden.

Även bland befintlig personal finns i dag stora variationer i språkkunskaper. Många gör ett viktigt arbete men saknar det stöd som behövs för att fullt ut förstå instruktioner, dokumentera eller kommunicera tryggt med brukare och kollegor. Därför måste språkutveckling vara en del av både rekrytering och kontinuerlig kompetensutveckling.

Språkkrav handlar inte om att utestänga någon, utan om att ge alla medarbetare rätt förutsättningar att lyckas. När språket fungerar skapas trygghet för både personal och dem vi finns till för.

Liberalerna anser att språkkrav måste kombineras med stöd, inte bara ställas som ett villkor. Luleå kommun behöver skapa ett system där språkförmågan kontrolleras genom språkbedömning i samband med rekrytering, exempelvis genom praktiska moment eller test, samtidigt som det finns möjlighet till språkutbildning på arbetstid för den som behöver utveckla sina kunskaper.

Det räcker inte med appar eller självstudier hemma. Språkutveckling kräver tid, handledning och verkliga samtal. Ett språkprov skulle kunna skapa både trygghet och drivkrafter. Det handlar inte om att stänga dörrar, utan om att öppna möjligheter för fler att lyckas och känna stolthet i sitt arbete.

Samtidigt vill vi inte redan nu bestämma exakt vilken metod som ska användas. Det viktiga är att kommunen startar en ny process för att ta fram en modell som faktiskt ger resultat. Syftet är inte att utestänga, utan att stärka både kvalitet och rättvisa. Alla som vill arbeta i välfärden ska få rätt förutsättningar att lyckas.

Att lyckas med detta är avgörande både för att Luleå ska klara sin kompetensförsörjning och för att skapa trygghet för personalen och tillit hos medborgarna.

LIBERALERNA LULEÅ
Lulsundsgatan 34 b · 972 41 LULEÅ
lulea@liberalerna.se· lulea.liberalerna.se

En tydlig och rättvis språkmodell gör Luleå kommun till en mer attraktiv arbetsgivare, där alla medarbetare vet vad som förväntas och får stöd att utvecklas.

Förslag till beslut

- Luleå kommun förstärker dagens språkkrav genom att införa språkprövning som del av rekryteringsprocessen och erbjuda språkutbildning vid behov.
- Kommunstyrelseförvaltningen ihop med arbetsmarknads och utbildningsförvaltningen, får i uppdrag att utarbeta en gemensam metod och riktlinjer för hur språkprövning och språkstöd ska genomföras i praktiken.
- Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningen ges i uppdrag att genomlysa och vid behov ta fram nya utbildningspaket så att både befintlig och ny personal får rätt stöd för att uppfylla kraven och utveckla sin språkliga kompetens i arbetet.

Luleå, 2025-10-09
Thomas Söderström (L)

§ 47

Motion (L) tydligare språkkrav och starkare språkstöd för personalen

Ärendenr 2026/70-1.1.1.5

Arbetsmarknads- och gymnasienämndens beslut

1. Arbetsmarknads- och gymnasienämnden beslutar att rekommendera kommunfullmäktige att avslå motionens första och andra punkt.
2. Anse motionens tredje punkt besvarad.

Reservationer

Thomas Söderström (L), Inger Oja (M), Mats Forsberg Danielsson (M), Annika Bohman (SD) och Sara Önneby Nordström (KD) reserverar sig mot beslutet.

Sammanfattning av ärendet

Thomas Söderström (L) har lämnat in en motion om tydligare språkkrav och starkare språkstöd för personalen. Motionen har anmälts vid kommunfullmäktige 2025-10-20 § 184. Respektive nämnd har ombetts yttra sig avseende den egna verksamhetens behov avseende språkstöd och språkprövning. Kommunstyrelseförvaltningen samordnar nämndernas svar inför behandling i kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

Motionären skriver att Luleå kommun kräver att medarbetare inom välfärden ska kunna viss svenska men att vi inte lyckas fullt ut med svenskan bland kommunens personal. Motionären skriver att Liberalerna anser att språkkrav måste kombineras med stöd, inte bara ställas som ett villkor. Att Luleå kommun behöver skapa ett system där språkförmågan kontrolleras genom språkbedömning i samband med rekrytering, exempelvis genom praktiska moment eller test, samtidigt som det finns möjlighet till språkutbildning på arbetstid för den som behöver utveckla sina kunskaper. Det räcker inte med appar eller självstudier hemma. Språkutveckling kräver tid, handledning och verkliga samtal. Ett språkprov skulle kunna skapa både trygghet och drivkrafter. Motionären skriver att vi vill inte redan nu bestämma exakt vilken metod som ska användas, det viktiga är att kommunen startar en process för att ta fram en modell som ger resultat. Syftet är att stärka både kvalitet och rättvisa.

Motionärens förslag till beslut:

- Luleå kommun förstärker dagens språkkrav genom att införa språkprövning som del av rekryteringsprocessen och erbjuda språkutbildning vid behov.
- Kommunstyrelseförvaltningen ihop med arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningen, får i uppdrag att utarbeta en gemensam metod och riktlinjer för hur språkprövning och språkstöd ska genomföras i praktiken.
- Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningen ges i uppdrag att genomlysa och vid behov ta fram nya utbildningspaket så att både befintlig och ny personal får rätt stöd för att uppfylla kraven och utveckla sin språkliga kompetens i arbetet.

Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningens yttrande
Det finns inga uttryckta generella språkkrav i Skolverkets regler för lärarlegitimation för lärare och pedagoger i förskola, grundskola gymnasium eller vuxenutbildning. Inte heller i form av språktest eller nivåkrav som till exempel GERS (Gemensam europeisk referensram för språk) eller CEFR som är en riktlinje från Europarådet för att beskriva färdigheter i främmande språk. Det är en sexgradig skala (A1–C2) som används för att mäta och bedöma hör-, skriv-, tal- och läsfärdigheter inom utbildning och språktester i hela Europa. A1/A2 (grundläggande), B1/B2 (självständig) och C1/C2 (avancerad).

Det som krävs av Skolverket är en behörighetsgivande examen och legitimation, enligt skollag och behörighetsförordning. Dessa styr dokumentationsförmåga och pedagogisk kompetens, men innehåller inte formella språkprov. Däremot innebär lärarutbildningen och arbetets natur att goda kunskaper i svenska är nödvändiga, men det är inget som prövas via ett separat språkkrav från Skolverket.

Språkprövning och språkstöd
Lärare i gymnasiet måste kunna behärska svenska, men det anges inte som ett separat språkkrav vid rekrytering. Det som regleras är behörighet och legitimation, och dessa krav styrs av förordningen (2011:326) om behörighet och legitimation för lärare och förskollärare. Där regleras vilka ämnen och hur många högskolepoäng som krävs för att undervisa i gymnasieskolan, men inga formella språkkrav i svenska nivåbestäms i lagtexten. Svenska språket är lärarnas huvudsakliga arbetsverktyg, men detta uttrycks snarare som ett kompetenskrav och behörighet i ämnesstudier som till exempel svenska eller svenska som andraspråk än ett formellt språkkrav i Skolverkets regelverk. Detsamma gäller för lärare inom vuxenutbildningen. Gymnasiet, vuxenutbildningen samt tillväxt, integration och arbetsmarknadsavdelningen uttrycker idag inget behov av språkprövning eller språkstöd för sin personal.

Diskriminering
Det finns juridiska risker för diskriminering om krav inte är proportionerliga. Språktest måste vara sakligt motiverade och knutna till faktiska arbetsuppgifter för att inte strida mot diskrimineringslagstiftningen, direkt och indirekt diskriminering kan uppstå. Direkt diskriminering om bara vissa sökande testas på grund av etnicitet. Indirekt diskriminering om samma test görs för alla, men nivåkravet är orimligt högt i relation till jobbet. Arbetsdomstolen (AD 2002 nr 128) har dömt i ett sådant fall.

Det saknas idag nationella riktlinjer för vilka krav testet måste spegla utifrån faktiska språkbehov i yrket. Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningen behöver invänta nationella riktlinjer för vilka språkkrav olika yrken kräver. Den juridiska frågan är svår och behöver även den klargöras från staten.

Utbildning språkstöd
Vuxenutbildningen har redan påbörjat en genomlysning gällande utbildningspaket för språkstöd. Redan idag håller vuxenutbildningen i en uppdragsutbildning för socialförvaltningen och den är planerad att fortsätta till hösten. Om någon förvaltning eller verksamhet skulle efterfråga en utbildning är vuxenutbildningen behjälplig att starta ytterligare uppdragsutbildningar, men är beroende av finansiering för detta.

Med anledningen av ovanstående föreslås arbetsmarknads- och gymnasienämnden besluta att rekommendera kommunfullmäktige att avslå motionens första och andra punkt samt anse motionens tredje punkt besvarad.

Arbetsmarknads- och gymnasienämndens arbetsutskott har 2026-04-08 § 21 föreslagit arbetsmarknads- och gymnasienämnden besluta att rekommendera kommunfullmäktige att avslå motionens första och andra punkt samt att anse motionens tredje punkt besvarad.

Sammanträdet
Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningen föredrar ärendet.

Thomas Söderström (L), Sara Önneby Nordström (KD), Annika Bohman (SD) och Inger Oja (M) föreslår bifalla motionen.

Carina Diaz (V) och Anita Byström (S) föreslår bifalla arbetsutskottets förslag.

Thomas Söderström (L), Inger Oja (M), Mats Forsberg Danielsson (M), Annika Bohman (SD) och Sara Önneby Nordström (KD) reserverar sig skriftligen i enlighet med bilaga AGN Hid: 2026.472.

Thomas Söderström (L) önskar tillföra protokollet följande protokollsanteckning: *Motionen är till sin karaktär kommunövergripande och avser kommunens samlade arbete med språkkrav och språkstöd inom välfärden, där socialnämndens verksamheter i synnerhet påverkas mest.*
Även om det samlade ställningstagandet görs i kommunstyrelsen blir det problematiskt om en nämnd inte ges utrymme att tillstyrka förslag som bedöms vara bra för kommunen som helhet, då nämnden genom sin förvaltning besitter den mest relevanta specialistkunskapen i frågan. Det finns därmed en risk att fullmäktiges ledamöter inte får ett tillräckligt heltäckande underlag när en kommunövergripande motion utreds enbart utifrån en enskild nämnds interna behov.

Ordföranden (S) önskar tillföra protokollet följande protokollsanteckning: *Nämnden har fått att ta ställning till de olika förslagen i motionen utifrån den egna verksamhetens behov, och det är så ärendet har hanterats och beslutet motiverats. Det råder ingen tvekan om att det behövs tillräckliga kunskaper i det svenska språket för den som arbetar i välfärden, däremot har det inte funnits skäl att tillstyrka förslagen i motionen utifrån den egna nämndens verksamhet och behov. Den samlade bedömningen, även för andra verksamheter, görs av kommunfullmäktige - inte av arbetsmarknads- och gymnasienämnden.*

Beslutsgång
Ordföranden ställer arbetsutskottets förslag och Thomas Söderström med fleras förslag mot varandra och finner att arbetsmarknads- och gymnasienämnden bifaller arbetsutskottets förslag.

Dialog
Dialog har förts med berörda skol- och verksamhetschefer inom nämndens ansvarsområden. Samt i förekommande fall även med aktuella HR-konsulter inom verksamheterna.

Beslutsunderlag
- Motion (L) Tydligare språkkrav och starkare språkstöd för personalen, AGN Hid: 2026.258
- Kommunfullmäktiges beslut 2025-10-20 § 184, AGN Hid: 2026.350
- Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningens förslag avseende motion (L) tydligare språkkrav och starkare språkstöd för personalen, AGN Hid: 2026.418
- Arbetsmarknads- och gymnasienämndens arbetsutskotts beslut 2026-04-08 § 21, AGN Hid: 2026.442
- Skriftlig reservation (L), (M), (SD), (KD), AGN Hid: 2026.472

Beslutet skickas till

Kommunstyrelseförvaltningen, kansli

§ 48

Motion (L) tydligare språkkrav och starkare språkstöd för personalen

Ärendenr 2026/94-1.1.1.5

Barn- och utbildningsnämndens beslut

1. Barn- och utbildningsnämnden beslutar att rekommendera kommunfullmäktige besluta att avslå motionens första och andra punkt.
2. Anse motionens tredje punkt besvarad.

Reservationer

Fredrik Hjälte (L), Sana Suljanovic (M), Arvid Persson (M), Nicklas Kemppainen (KD), Thomas Larsson (SD) och Sara Önneby Nordström (KD) reserverar sig mot beslutet.

Sammanfattning av ärendet

Thomas Söderström (L) har lämnat in en motion om tydligare språkkrav och starkare språkstöd för personalen. Motionen har anmälts vid kommunfullmäktige 2025-10-20 § 184. Respektive nämnd har ombetts yttra sig avseende den egna verksamhetens behov avseende språkstöd och språkprövning. Kommunstyrelseförvaltningen samordnar nämndernas svar inför behandling i kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

Motionären skriver att Luleå kommun kräver att medarbetare inom välfärden ska kunna viss svenska men att vi inte lyckas fullt ut med svenskan bland kommunens personal. Motionären skriver att Liberalerna anser att språkkrav måste kombineras med stöd, inte bara ställas som ett villkor. Att Luleå kommun behöver skapa ett system där språkförmågan kontrolleras genom språkbedömning i samband med rekrytering, exempelvis genom praktiska moment eller test, samtidigt som det finns möjlighet till språkutbildning på arbetstid för den som behöver utveckla sina kunskaper. Det räcker inte med appar eller självstudier hemma. Språkutveckling kräver tid, handledning och verkliga samtal. Ett språkprov skulle kunna skapa både trygghet och drivkrafter. Motionären skriver att vi vill inte redan nu bestämma exakt vilken metod som ska användas, det viktiga är att kommunen startar en process för att ta fram en modell som ger resultat. Syftet är att stärka både kvalitet och rättvisa.

Motionärens förslag till beslut:

- Luleå kommun förstärker dagens språkkrav genom att införa språkprövning som del av rekryteringsprocessen och erbjuda språkutbildning vid behov.
- Kommunstyrelseförvaltningen ihop med arbetsmarknads och utbildningsförvaltningen, får i uppdrag att utarbeta en gemensam metod och riktlinjer för hur språkprövning och språkstöd ska genomföras i praktiken.
- Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningen ges i uppdrag att genomlysa och vid behov ta fram nya utbildningspaket så att både befintlig och ny personal får rätt stöd för att uppfylla kraven och utveckla sin språkliga kompetens i arbetet.

Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningens yttrande
Språkprövning och språkstöd
Det finns inga uttryckta generella språkkrav i Skolverkets regler för lärarlegitimation för lärare och pedagoger i förskola, grundskola, gymnasium eller vuxenutbildning. Inte heller i form av språktest eller nivåkrav som till exempel GERS (Gemensam europeisk referensram för språk) eller CEFR som är en riktlinje från Europarådet för att beskriva färdigheter i främmande språk. Det är en sexgradig skala (A1–C2) som används för att mäta och bedöma hör-, skriv-, tal- och läsfärdigheter inom utbildning och språktester i hela Europa. A1/A2 (grundläggande), B1/B2 (självständig) och C1/C2 (avancerad).

Det som krävs av Skolverket är en behörighetsgivande examen och legitimation, enligt skollag och behörighetsförordning. Dessa styr dokumentationsförmåga och pedagogisk kompetens, men innehåller inte formella språkprov. Lärare i grundskolan måste kunna behärska svenska, men det anges inte som ett separat språkkrav vid rekrytering. Det som regleras är behörighet och legitimation, dessa krav styrs av förordningen (2011:326) om behörighet och legitimation för lärare och förskollärare. Där regleras vilka ämnen och hur många högskolepoäng som krävs för att undervisa i grundskolan, men inga formella språkkrav i svenska nivåbestäms i lagtexten. Svenska språket är lärarnas huvudsakliga arbetsverktyg, men detta uttrycks snarare som ett kompetenskrav och behörighet i ämnesstudier som till exempel svenska eller svenska som andraspråk än ett formellt språkkrav i Skolverkets regelverk. För att få arbeta som vikarie i grundskolan i Luleå kommun ställs kompetenskrav. Kraven innebär att vikarien ska ha gymnasieexamen, kunna tala, skriva och förstå svenska (lägst SFI, grundläggande svenska nivå 1–4).

Regeringen beslutade den 21 november 2024 om ett kommittédirektiv för att bland annat överväga hur det kan införas en obligatorisk språkförskola för

barn som behöver en bättre språkutveckling i svenska (dir. 2024:113). Enligt direktiven skulle uppdraget redovisas senast den 18 december 2025. Uppdraget ändras nu så att det även ska:

- lämnas förslag om hur det kan upplysas i skollagen om att det följer av språklagen att språket i skolväsendet är svenska med de avvikelser som anges i skollagen och förordningar som ansluter till den, och
- lämnas nödvändiga författningsförslag.

Utredningstiden förlängs och uppdraget ska i stället redovisas senast den 11 juni 2026. Skolverket har därför getts i uppdrag att revidera de allmänna råden om måluppfyllelse i förskolan och ange vilka kunskaper i svenska som personal som arbetar med barn i förskolan bör ha, alltså rekommendationer, inte lagkrav. I kommittédirektivet tillhörande Skolverkets uppdrag ingår också att utreda konsekvenser för rekrytering med språkkrav. Förskolan i Luleå har i facklig samverkan arbetat fram en modell för kompetensbaserad rekrytering där ett ska-krav för anställning är ”Goda kunskaper i svenska i både tal och skrift.”

En proaktiv åtgärd som förskolan i Luleå vidtagit sedan några år tillbaka är att förskolan samverkar med förvaltningens vuxenutbildning och ungdomsgymnasium vad gäller minimikrav i svenska språket för att kunna vara anställningsbar som barnskötare. Vid barnskötarutbildningens arbetsplatsförlagda del ute vid de kommunala förskolorna uppmärksammas den språkliga förmågan av handledaren vid förskolan och återförs till elevens mentor. Det är sedan utbildningsanordnarens ansvar att bedöma om eleven har kunskaper motsvarande samtliga mål i utbildningen, även det svenska språket.

I resurscentrum, som har andra typer av verksamheter, finns andra krav. Exempelvis detta som lyfts i annonser för modersmålslärare: "du har mycket goda kunskaper i svenska motsvarande svenska 3/svenska som andraspråk 3 eller svenska B/svenska som andraspråk B. Du ska kunna uttrycka dig väl i tal och skrift på svenska." Inom skolmåltider har man följande krav i rekryteringsannonser: "…kunna arbeta obehindrat på svenska". Cheferna gör sedan en bedömning av om språkkunskaperna är tillräckliga för uppdraget i samband med intervjun. Det finns inte några skarpa gränser, utan det görs en helhetsbedömning utifrån uppdraget i fråga och övriga personliga egenskaper och kompetenser, till exempel personens driv och vilja att utvecklas i uppdraget såväl som i språket.

Generella kompetenskrav hos vikarier från Student Consulting som upphandlad leverantör av korttidsvikarier är gymnasieexamen och kunna tala, skriva och förstå svenska (lägst SFI, grundläggande svenska nivå 1-4).

Diskriminering
Det finns juridiska risker för diskriminering om språkkrav inte är proportionerliga. Språktest måste vara sakligt motiverade och knutna till faktiska arbetsuppgifter för att inte strida mot diskrimineringslagstiftningen, direkt och indirekt diskriminering kan uppstå. Direkt diskriminering: om bara vissa sökande testas på grund av etnicitet. Indirekt diskriminering: om samma test görs för alla, men nivåkravet är orimligt högt i relation till jobbet. Arbetsdomstolen (AD 2002 nr 128) har dömt i ett sådant fall.
Det saknas idag nationella riktlinjer för vilka krav testet måste spegla utifrån faktiska språkbehov i yrket. Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningen behöver invänta nationella riktlinjer för vilka språkkrav olika yrken kräver. Den juridiska frågan är svår och behöver även den klargöras från staten.

Befintlig utbildning språkstöd
Vuxenutbildningen har påbörjat en genomlysning gällande utbildningspaket för språkstöd. Redan idag håller vuxenutbildningen i en uppdragsutbildning för socialförvaltningen och den är planerad att fortsätta till hösten. Om någon förvaltning eller verksamhet efterfrågar en utbildning är vuxenutbildningen behjälplig att starta ytterligare uppdragsutbildningar, men är beroende av finansiering för detta.

Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskott har 2026-04-08 § 22 föreslagit barn- och utbildningsnämnden besluta att rekommendera kommunfullmäktige besluta att avslå motionens första och andra punkt samt anse motionens tredje punkt besvarad.

Sammanträdet
Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningen föredrar ärendet.

Fredrik Hjälte (L), Sana Suljanovic (M), Arvid Persson (M), Nicklas Kemppainen (KD), Thomas Larsson (SD) och Sara Önneby Nordström (KD) föreslår bifalla motionen.

Ordföranden (S), Kenneth Hemphälä (MP), Mehmet Tekin (S) och Jan-Anders Perdahl (V) föreslår bifalla arbetsutskottets förslag.

Beslutsgång
Ordföranden stället arbetsutskottets förslag och Fredrik Hjälte med fleras mot varandra och finner att barn- och utbildningsnämnden bifaller arbetsutskottets förslag.

Votering begärs och genomförs där en ja-röst innebär bifall till arbetsutskottets förslag och en nej-röst innebär bifall till motionen.

Efter rösträkning redovisar ordföranden att 15 röster avlagts varav 9 ja-röster och 6 nej-röster. Omröstningen resulterar i att barn- och utbildningsnämnden bifaller arbetsutskottets förslag.

Dialog

Dialog har förts med berörda skol- och verksamhetschefer inom nämndens ansvarsområden samt i förekommande fall även med aktuella HR-konsulter inom verksamheterna.

Beslutsunderlag

- Motion (L) Tydligare språkkrav och starkare språkstöd för personalen, BUF Hid 2026.301
- Kommunfullmäktiges beslut 2025-10-20 § 184, BUF Hid 2026.486
- Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningens förslag avseende motion (L) Tydligare språkkrav och starkare språkstöd för personalen, BUF Hid: 2026.561
- Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskotts beslut 2026-04-08 § 22, BUF Hid: 2026.607

Beslutet skickas till

Kommunstyrelseförvaltningens kansli

§ 66

Motion (L) Tydligare språkkrav och starkare språkstöd för personalen

Ärendenr 2026/93-1.1.1.5

Kultur- och fritidsnämndens beslut

Kultur- och fritidsnämnden beslutar rekommendera kommunfullmäktige besluta att avslå motionens punkt ett.

Reservation

Martin Forss (L) reserverar sig mot beslutet.

Sammanfattning av ärendet

Thomas Söderström (L) har lämnat in en motion om tydligare språkkrav och starkare språkstöd för personalen.

Kommunfullmäktige har 2025-10-20 § 184 beslutat att motionen får ställas och överlämnas till kommunstyrelsen för beredning. Respektive nämnd har ombetts yttra sig avseende den egna verksamhetens behov avseende språkstöd och språkprövning. Kommunstyrelseförvaltningen samordnar nämndernas svar inför behandling i kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

Motionären framhåller att *"Luleå kommun kräver i dag att medarbetare inom välfärden ska kunna viss svenska. Det är i grunden ett klokt beslut, men i praktiken fungerar det inte tillräckligt bra. Oavsett vad våra beslut och dokumentation säger är det uppenbart att vi i dag inte lyckas fullt ut med svenskan bland vår personal."*

Motionären föreslår framtagande av en språkmodell som gör Luleå kommun till en attraktiv arbetsgivare genom att:

- Luleå kommun förstärker dagens språkkrav genom att införa språkprövning som del av rekryteringsprocessen och erbjuda språkutbildning vid behov.
- Kommunstyrelseförvaltningen ihop med arbetsmarknads och utbildningsförvaltningen, får i uppdrag att utarbeta en gemensam metod och riktlinjer för hur språkprövning och språkstöd ska genomföras i praktiken.
- Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningen ges i uppdrag att genomlysa och vid behov ta fram nya utbildningspaket så att både be-

fintlig och ny personal får rätt stöd för att uppfylla kraven och utveckla sin språkliga kompetens i arbetet.

Kultur- och fritidsförvaltningens yttrande
Kultur- och fritidsförvaltningen ser inget behov av ytterligare språkkrav eller språkstöd inom kultur- och fritidsnämndens verksamhetsområde i enlighet med vad som beskrivs i motionen.

Kultur- och fritidsnämndens arbetsutskott har 2026-05-11 § 32 föreslagit kultur- och fritidsnämnden besluta rekommendera kommunfullmäktige besluta att avslå motionens punkt ett. Under ärendets behandling i kultur- och fritidsnämndens arbetsutskott reserverade sig Martin Forss (L) mot beslutet.

Sammanträdet
Kultur- och fritidsförvaltningen föredrar ärendet.

Ordföranden (MP) föreslår bifalla arbetsutskottets förslag.

Martin Forss (L) föreslår bifalla motionens punkt ett.

Beslutsgång
Ordföranden ställer arbetsutskottets förslag och Martin Forss förslag mot varandra och finner att kultur- och fritidsnämnden bifaller arbetsutskottets förslag.

Dialog
Motionen har lyfts internt inom kultur- och fritidsförvaltningen som har beaktat kultur- och fritidsförvaltningens behov utifrån motionens förslag.

Beslutsunderlag
- Motion (L) om tydligare språkkrav och starkare språkstöd för personalen, KFF Hid: 2026.263
- Kultur- och fritidsförvaltningens förslag till beslut avseende motion (L) om tydligare språkkrav och starkare språkstöd för personalen, KFF Hid: 2026.719
- Kultur- och fritidsnämndens arbetsutskotts beslut 2026-05-11 § 32, KFF Hid: 2026.773

Beslutet skickas till
Kommunfullmäktige
Kultur- och fritidsförvaltningens ledningsgrupp

§ 75

Svar på Motion (L) tydligare språkkrav och starkare språkstöd för personalen

Ärendenr 2026/218-1.1.1.5

Infrastruktur- och servicenämndens beslut

Infrastruktur- och servicenämnden beslutar rekommendera kommunfullmäktige besluta att avslå motionens punkt 1.

Reservation

Fredrik Hjälte (L) reserverar sig mot beslutet.

Sammanfattning av ärendet

Thomas Söderström (L) har lämnat in en motion till kommunfullmäktige om tydligare språkkrav och starkare språkstöd för personalen.

Motionären föreslår att

- Luleå kommun förstärker dagens språkkrav genom att införa språkprövning som del av rekryteringsprocessen och erbjuda språkutbildning vid behov.
- Kommunstyrelseförvaltningen ihop med arbetsmarknads och utbildningsförvaltningen, får i uppdrag att utarbeta en gemensam metod och riktlinjer för hur språkprövning och språkstöd ska genomföras i praktiken.
- Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningen ges i uppdrag att genomlysa och vid behov ta fram nya utbildningspaket så att både befintlig och ny personal får rätt stöd för att uppfylla kraven och utveckla sin språkliga kompetens i arbetet.

Infrastruktur- och serviceförvaltningens yttrande

Infrastruktur- och serviceförvaltningen ställer språkkrav vid rekrytering. Sökande ska ha god förmåga att förstå, läsa och skriva svenska. Förvaltningen ser inget behov av ytterligare språkkrav eller språkstöd inom infrastruktur- och servicenämndens verksamhetsområde i enlighet med vad som beskrivs i motionen.

Infrastruktur- och servicenämndens arbetsutskott har 2026-05-12 § 31 föreslagit infrastruktur- och servicenämnden besluta rekommendera kommunfullmäktige besluta att avslå motionens punkt 1.

Sammanträdet

Infrastruktur- och serviceförvaltningen föredrar ärendet.

Ordföranden (V) föreslår bifalla arbetsutskottets förslag.

Fredrik Hjälte (L) föreslår bifalla motionens punkt 1.

Beslutsgång

Ordföranden ställer arbetsutskottets förslag och Fredrik Hjältes förslag mot varandra och finner att infrastruktur- och servicenämnden bifaller arbetsutskottets förslag.

Beslutsunderlag

- Motion (L) Tydligare språkkrav och starkare språkstöd för personalen, SBF Hid: 2026.793
- Infrastruktur- och serviceförvaltningens förslag till beslut avseende Svar på Motion (L) om tydligare språkkrav och starkare språkstöd för personalen, SBF Hid: 2026.1780
- Infrastruktur- och servicenämndens arbetsutskotts beslut 2026-05-12 § 31, SBF Hid: 2026.1997

Beslutet skickas till

Kommunstyrelseförvaltningens kansli

§ 121

Motion (L) - Tydligare språkkrav och starkare språkstöd för personalen

Ärendenr 2026/279-1.1.1.5

Socialnämndens beslut

Socialnämnden beslutar rekommendera kommunfullmäktige besluta att anse motionens punkt ett besvarad.

Reservationer

Ylva Mjärdell (L), Andreas Skarvö (M), Jenny Esberg (KD), Nina Markström (SD) och Joakim Eck (M) reserverar sig mot beslutet.

Sammanfattning av ärendet

Thomas Söderström (L) har 2025-10-20 inkommit med en motion om tydligare språkkrav och starkare språkstöd för personalen. Motionen har anmälts vid kommunfullmäktige 2025-10-20.

Motionären föreslår att:

- Luleå kommun förstärker dagens språkkrav genom att införa språkprövning som del av rekryteringsprocessen och erbjuda språkutbildning vid behov.
- Kommunstyrelseförvaltningen ihop med arbetsmarknads och utbildningsförvaltningen, får i uppdrag att utarbeta en gemensam metod och riktlinjer för hur språkprövning och språkstöd ska genomföras i praktiken.
- Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningen ges i uppdrag att genomlysa och vid behov ta fram nya utbildningspaket så att både befintlig och ny personal får rätt stöd för att uppfylla kraven och utveckla sin språkliga kompetens i arbetet.

Språk inom omsorgen är ett viktigt och aktuellt område som berör flera centrala dimensioner; patientsäkerhet, trygghet, arbetsmiljö, rättvisa och kompetensförsörjning. Språkförmåga – både muntlig och skriftlig – är en förutsättning för att medarbetare ska kunna utföra arbetet på ett tryggt och säkert sätt, samt för att kommunikationen mellan personal, brukare och anhöriga ska fungera väl.

En ny lag träder i kraft 1 juli 2026 som innebär att personal som utför vård- och omsorgsinsatser ska ha en relevant nivå av kunskaper i svenska språket. Lagens syfte är att öka kvaliteten och säkerheten i äldreomsorgen.

Kravet gäller alla yrkesroller, och fokus ska ligga på reell språklig kompetens snarare än formella betyg. Arbetsgivarens ansvar blir att säkerställa att språket fungerar i verksamheten, bedöma personalens faktiska språkförmåga i jobbet, sätta in åtgärder där det brister samt arbeta kontinuerligt och systematiskt med frågan.

I dagsläget grundas bedömningen av språklig behörighet på formella betyg snarare än på faktisk språklig kompetens. Personer med tillräckliga språkkunskaper men utan formella betyg riskerar att uteslutas i rekryteringsprocessen. Samtidigt kan personer som uppfyller betygskraven men saknar tillräcklig praktisk språkförmåga anställas. Detta står i konflikt med principen om kompetensbaserad rekrytering, där fokus ska ligga på faktiska kunskaper och färdigheter, inte enbart formella meriter.

Alla arbetsuppgifter inom äldreomsorgen ställer inte samma språkliga krav. Språkförmågan behöver kopplas till arbetets innehåll och krav.

Idag görs satsningar på språkutveckling för befintliga medarbetare genom olika utbildningsinsatser. Formell utbildning i svenska språket erbjuds i samarbete med vuxenutbildningen. Vårdsvenska erbjuds via det digitala språkverktyget Lingio. Äldreomsorgslyftet ger möjlighet till kompetensutveckling och språkträning av redan anställda medarbetare. Via uppdragsutbildning i samverkan med vuxenutbildningen så finns möjligheten för medarbetare att utbilda sig till undersköterska genom att arbeta 50 procent och studera 50 procent. Möjlighet finns att läsa vårdsvenska samtidigt som vårdämnen.

Rollen språkombud finns för att göra arbetsplatserna språkutvecklande, öka tryggheten och förbättra kommunikation och rollen behöver fortsatt utvecklas. Utbildningsinsatser samordnas genom socialförvaltningens Kompetenscentrum.

Socialförvaltningen kommer fortsättningsvis kunna erbjuda ett brett utbud som leder till att medarbetare på sikt ökar sin språkförmåga.

Socialförvaltningen planerar även att söka externa medel för att utveckla metoder för språkutveckling för att möta de nya lagkraven som börjar gälla 1 juli 2026.

Behov och arbete framåt
Socialförvaltningen ser ett behov av att ett gemensamt bedömningsverktyg tas fram i Luleå kommun för att bedöma språknivå. Det är viktigt för att möjliggöra en kompetensbaserad, rättvis, enhetlig och verksamhetsnära bedömning av språkkompetens, både vid rekrytering av nya och befintliga medarbetare.

Socialförvaltningen har föreslagit socialnämnden besluta att rekommendera kommunfullmäktige att anse motionens punkt ett besvarad.

Socialnämndens arbetsutskott har 2026-05-12 § 62 föreslagit socialnämnden besluta att rekommendera kommunfullmäktige att anse motionens punkt ett besvarad.

Sammanträdet
Socialförvaltningen föredrar ärendet.

Ylva Mjärdell (L), Andreas Skarvö (M), Jenny Esberg (KD), Nina Markström (SD) och Joakim Eck (M) föreslår bifalla motionen.

Tim Larsson (S), Ann-Christin Lahti (MP), Sara Hjälte (V), Annika Sundström (V) och Eva Ericsson (S) föreslår bifalla arbetsutskottets förslag.

Beslutsgång
Ordföranden ställer arbetsutskottets förslag och Ylva Mjärdell med fleras förslag mot varandra och finner att socialnämnden bifaller arbetsutskottets förslag.

Dialog
Representanter från socialförvaltningens HR och HR centralt på Luleå kommun samt representanter från vuxenutbildningen med flera har deltagit i en gemensam arbetsgrupp.

Beslutsunderlag
- Motion (L) - Tydligare språkkrav och starkare språkstöd för personalen, SOC Hid: 2026.686
- Socialförvaltningens förslag till beslut gällande motion (L) om tydligare språkkrav och starkare språkstöd för personalen,
  SOC Hid: 2026.1722
- Socialnämndens arbetsutskotts beslut 2026-05-12 § 62,
  SOC Hid: 2026.1766

Beslutet skickas till
Kommunfullmäktige

Förslag till beslut gällande motion (L) om upplösning av socialnämnden

Ärendenr 2025/1967-1.1.1.5

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att avslå motionen.

Sammanfattning av ärendet

Thomas Söderström (L) har lämnat in en motion om att upplösa socialnämnden och tillsätta en ny nämnd. Motionären hänvisar till slutrapporten om Kronans boende för äldre, där bland annat långvariga brister i styrning, uppföljning och arbetsmiljö för medarbetare redovisas. Vidare framförs att signaler från verksamheten inte har omhändertagits av ansvarig nämnd. Detta har enligt motionären lett till att socialnämndens ansvar för att leda, styra och följa upp verksamheten inte har fullgjorts och förtroendet för nämnden är därmed förbrukat.

Motionären föreslår att:

- Kommunfullmäktige beslutar att upplösa socialnämnden och omedelbart tillsätta en ny nämnd.

Kommunstyrelseförvaltningens yttrande

Kommunfullmäktige har omfattande möjligheter att utforma den politiska organisationen, bland annat genom att inrätta nya nämnder, omfördela ansvar och mandat mellan nämnder samt avveckla nämnder. Möjligheten att byta ut ledamöter och ersättare i en befintlig nämnd under pågående mandatperiod är dock begränsad.

Enligt kommunallagen (4 kap. 9–10 §§) kan kommunfullmäktige återkalla uppdraget för en förtroendevald om denne har vägrats ansvarsfrihet eller dömts för brott för vilket fängelse i lägst två år kan följa och domen har vunnit laga kraft. Fullmäktige kan även återkalla uppdragen för samtliga förtroendevalda i en nämnd om den politiska majoriteten i nämnden inte längre överensstämmer med majoriteten i fullmäktige, eller i samband med förändringar i nämndorganisationen.

Motionen föreslår att socialnämnden ska upplösas och ersättas av en nytillsatt nämnd i syfte att återställa förtroende och stärka styrningen, men föreslår inga förändringar av organisation eller nämndens uppdrag. Därmed föreligger inte förutsättningar enligt kommunallagen för kommunfullmäktige att utse nya förtroendevalda i socialnämnden.

Kommunstyrelseförvaltningen föreslår därför att kommunfullmäktige avslår motionen.

Dialog
Dialog har förts internt inom kanslikontoret.

Beslutsunderlag
- Motion (L) upplösning av socialnämnden, KLF Hid: 2025.12783

Sofia Riström
Kanslichef

Beslutet skickas till
Motionären

Motion: Upplösning av socialnämnden

Slutrapporten om Kronans särskilda boende för äldre visar att bristerna inte är enstaka händelser utan tecken på långvariga problem i styrning, ledarskap, uppföljning och arbetsmiljö inom socialförvaltningen. Boende och anhöriga har upplevt otrygghet och brist på kontinuitet, medan medarbetare beskriver hög belastning, instabilitet och en kultur där man drar sig för att säga ifrån. Dessa signaler har funnits under lång tid.

Liberalerna har under mer än ett års tid lyft dessa problem i kommunfullmäktige genom interpellationer om bland annat Lex Sarah, arbetsmiljö, personalflykt, tystnadskultur, kvalitetsarbete och brister i styrning. Vi har även föreslagit att socialnämnden delas i två, eftersom den nuvarande nämnden är så bred att den inte klarar att styra sin förvaltning. Majoriteten har avvisat våra förslag.

Slutrapporten bekräftar nu att problemen varit omfattande, långvariga och inte fångats upp i tid av ansvarig nämnd. Enligt kommunallagen har socialnämnden ett tydligt ansvar för att leda, styra och följa upp verksamheten. Detta ansvar har inte fullgjorts, och förtroendet för nämnden är därmed förbrukat.

När brister av denna omfattning uppstår är det kommunfullmäktiges ansvar och möjlighet att säkerställa att styrningen fungerar. Fullmäktige kan upplösa en nämnd och tillsätta en ny. I en situation där nämnden inte klarat sitt uppdrag, trots varningssignaler och återkommande diskussioner i fullmäktige, är en omstart nödvändig för att återupprätta förtroendet för äldreomsorgen och socialförvaltningens arbete.

Mot denna bakgrund föreslår Liberalerna att socialnämnden upplöses och ersätts av en nytillsatt nämnd. Det är en nödvändig åtgärd för att återställa tilliten, stärka styrningen och skapa de förutsättningar som krävs för att liknande brister inte ska uppstå igen.

Vi föreslår att fullmäktige beslutar:

- Kommunfullmäktige beslutar att upplösa socialnämnden och omedelbart tillsätta en ny nämnd.

Luleå 2025-12-03

Thomas Söderström (L)

LIBERALERNA LULEÅ
Lulsundsgatan 34 b · 972 41 LULEÅ
lulea@liberalerna.se· lulea.liberalerna.se

§ 80

Motion (L) Stärk skolvalet genom nya gymnasieutbildningar i kommunal regi

Ärendenr 2026/50-1.1.1.5

Arbetsmarknads- och gymnasienämndens beslut

Arbetsmarknads- och gymnasienämnden beslutar att rekommendera kommunfullmäktige att anse motionen besvarad.

Sammanfattning av ärendet

Thomas Söderström (L) har lämnat in en motion om att stärka skolvalet genom nya gymnasieutbildningar i kommunal regi. Motionen har anmälts vid kommunfullmäktige 2026-01-26 § 2.

Motionären skriver att sedan friskolereformen 1992 har tanken varit att olika aktörer tillsammans ska bidra till att utveckla kvaliteten i skolan. Liberalerna tror att konkurrens gör skolan bättre, inte sämre. Under de senaste fyra mandatperioderna har utvecklingen gått åt ett annat håll. Ett exempel är utbildningar inom djurvård och hästhållning. I dag går närmare hundra Luleåelever på dessa program hos en fristående gymnasieskola. Samtidigt har kommunen inte agerat för att erbjuda liknande utbildningar i egen regi. Eftersom konkurrensen är fri måste kommunen kunna ta initiativ där det finns behov och intresse. Det gäller särskilt när det påverkar både ekonomi och elevunderlag. Därför vill motionären att kommunen tar en mer aktiv roll när det finns efterfrågan på utbildningar som i dag helt saknas i kommunal regi.

Motionären föreslår att kommunfullmäktige beslutar att ge arbetsmarknads- och gymnasienämnden i uppdrag att:

1. Undersöka möjligheten att starta kommunala utbildningar inom områden där det finns tydlig efterfrågan från elever, till exempel inom djurvård och hästhållning.
2. Ta fram ett förslag på hur dessa utbildningar kan bedrivas inom den kommunala gymnasieskolan, med hänsyn till kvalitet, efterfrågan och långsiktig hållbarhet.

Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningens svar:
Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningen arbetar kontinuerligt med att se över och justera utbudet av utbildningar inom Luleå gymnasieskola.

Det är många faktorer att beakta när det gäller utbud av utbildningar:

- att kunna erbjuda ett brett utbud av utbildningar,
- att ta hänsyn till ungdomarnas efterfrågan (skollagen kap 15, § 30 b),
- att ta hänsyn till arbetsmarknadens behov (skollagen kap 15, § 30 b),
- samverkan med näringsliv/arbetsliv och tillgång till arbetsplatsförlagt lärande,
- överenskommelser inom ramen för samverkansavtalet inom Fyrkanten, och
- huvudmannens ekonomiska och organisatoriska förutsättningar.

Huvudmän måste enligt skollagen väga in både elevernas efterfrågan och arbetsmarknadens behov när de planerar och erbjuder utbildning i gymnasieskolan. Kommuner ska även samverka när de planerar, dimensionerar och erbjuder utbildningar inom gymnasieskolan. Detta för att öka det tillgängliga utbudet av utbildning, underlätta ungdomars etablering på arbetsmarknaden och förbättra kompetensförsörjningen till välfärd och näringsliv.

Nedan följer några exempel på förändringar av utbud som genomförts inom Luleå gymnasieskola:

Hotell- och turismprogrammet
I samband med GY11 gjordes en överenskommelse inom Fyrkantens gymnasiesamverkan att Älvsbyn skulle ansvara för det nya programmet Hotell- och turismprogrammet. Efter några år bestämde sig kommunen för att lägga ner programmet. Luleå kommun bedömde då att det är ett viktigt program för vår region, och valde att starta programmet. Programmet har idag ett nära samarbete med branschen. Efterfrågan på utbildade från programmet är tydlig och söktrycket är bra. Det har skapat förutsättningar för en ökad elevvolym.

Internationell gymnasieutbildning
För att möta en kommande efterfrågan kopplat till samhällsomvandling och inflyttning av utländska familjer, startade Luleå kommun en internationell gymnasieutbildning, International Baccalaureate, som nu varit i gång i tre år.

Ny inriktning på El- och energiprogrammet
El- och energiprogrammet utökades från läsåret 24/25 med inriktningen automation, och antalet elever på programmet har ökat. Programmet har ett starkt söktryck och en tydlig branschefterfrågan.

Spetsutbildning i fysik
Från läsåret 25/26 har Luleå gymnasieskolas naturvetenskapliga spetsutbildning utökats. Vid sidan om spetsutbildning i matematik erbjuds även spetsutbildning i fysik.

Ny inriktning på bygg- och anläggningsprogrammet
Bygg- och anläggningsprogrammet har utökats med inriktningen måleri, sökbar för elever som börjar gymnasiet höstterminen 2027. Detta är ett program med tydlig efterfrågan både från elever och bransch.

Lokal idrottsprofil ridning
För att möta efterfrågan hos ungdomar med ett intresse för ridsport, men som inte vill läsa naturbruksprogrammet, erbjuder idrottsgymnasiet inom Luleå gymnasieskola sedan några år en lokal idrottsprofil (LIU) inom ridning. Läsåret 25/26 var det 9 elever inom Idrottsgymnasiet som hade LIU-profil ridning, och inför läsåret 26/27 uttryckte 6 elever intresse för LIU ridning i den preliminära antagningen.

Motionären nämner utbildningar inom djurvård och hästhållning, som är inriktningar inom naturbruksprogrammet. Dessa utbildningar finns inom Fyrkantens gymnasiesamverkan, i Piteå kommun. Där studerade 25/26 8 Luleåelever inom inriktning djurvård och 3 Luleåelever inom inriktning hästhållning. Utbildningarna finns också på Realgymnasiet i Luleå. Totalt 51 Luleåelever studerade där läsåret 25/26, samtliga inom de två inriktningarna djurvård och hästhållning.

Skolverket gör regelbundet en bedömning av behovet av förändringar i länets utbildningsutbud. Planeringsunderlagen underlättar för huvudmän att få syn på luckor i utbudet eller överetablering. I planeringsunderlaget för gymnasial utbildning i Norrbotten framgår att naturbruksbranschen är spretig och att alla inriktningar inom naturbruksprogrammet inte speglar branschens behov. Det finns ingen tydlig branschefterfrågan för utbildade inom djurvård och hästhållning. Tydligast är branschefterfrågan inom inriktningarna skogsbruk och lantbruk. Där pågår ett arbete, utifrån beslut i kommunfullmäktige 2025-12-15 § 243, att utreda hur Luleå kommun tillsammans med parterna i det primära samverkansavtalet, för planering och dimensionering av utbildning på gymnasial nivå, kan öka antalet studerande på utbildningar med inriktning lant- eller skogsbruk i samverkansområdena. Naturbruksprogrammet som helhet är ett program som inte rekommenderas att öka sina platser.

Nedan framgår söktryck för naturbruksinriktningarna djurvård och hästhållning inför läsåret 26/27. Siffrorna är hämtade från den slutliga antagningen.

Grans naturbruksgymnasium, Piteå kommun:

Inriktning	Antal platser	Förstahands-sökande (ej behöriga inom parentes)	Antagna
Djurvård	32	29 (7)	27
Hästhållning	16	13 (3)	16

Realgymnasiet:

Inriktning	Antal platser	Förstahands-sökande (ej behöriga inom parentes)	Antagna
Djurvård	23	24 (5)	22
Hästhållning	18	19 (5)	14

Nedan framgår elevantal och tillgång på utbildningsplatser vid Grans naturbruksgymnasium och Realgymnasiet läsåret 25/26:

Grans naturbruksgymnasium, Piteå kommun:

Inriktning	Antal platser åk 1-3	Antal elever åk 1-3
Djurvård	96	55
Hästhållning	48	28

Realgymnasiet:

Inriktning	Antal platser åk 1-3	Antal elever åk 1-3
Djurvård	52	47
Hästhållning	42	28

Av tabellerna ovan framgår att det finns en överkapacitet i regionen på utbildningsplatser inom naturbruksprogrammets inriktningar djurvård och hästhållning, och att söktrycket är måttligt. Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningen menar därför att kommunen i nuläget inte bör starta de två utbildningar som exemplifierats i motionen: naturbruksutbildningar inom djurvård och hästhållning, utifrån de motiv som angetts ovan.

Det är viktigt att, precis som motionären skriver, kontinuerligt anpassa och utveckla den kommunala gymnasieskolans utbildningsutbud utifrån samhällets behov av kompetens men också elevernas efterfrågan. Det är ett arbete som redan görs och som ska fortsätta att utvecklas. Skolan ska fortsatt arbeta aktivt och ta del av bedömningsunderlag, elevers efterfrågan, samarbeta med andra kommuner, föra dialog med branscher och samhället i stort. Arbets-

marknads- och utbildningsförvaltningen föreslår därför att arbetsmarknads- och gymnasienämnden beslutar att rekommendera kommunfullmäktige att anse motionens första punkt besvarad.

När arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningen initierar och planerar för en ny utbildning eller inriktning presenteras förslag på hur den aktuella utbildningen kan bedrivas med hänsyn till kvalitet, efterfrågan och långsiktig hållbarhet. Kvalitet kan till exempel handla om branschsamverkan, tillgång till APL-platser, ändamålsenliga lokaler, lärarkompetens och samlokalisering med andra inriktningar eller program som möjliggör praktiska och pedagogiska synergier. Efterfrågan bedöms utifrån samhällets och näringslivets behov och elevers efterfrågan. Arbetet med långsiktig hållbarhet kan till exempel handla om hur satsningen bidrar till en robust och flexibel utbildningsstruktur och anpassning till arbetsmarknadens behov.

Eftersom faktorerna kvalitet, efterfrågan och långsiktig hållbarhet redan idag är centrala i arbetet när nya utbildningar planeras, föreslår arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningen att arbetsmarknads- och gymnasienämnden rekommenderar kommunfullmäktige att motionens andra punkt anses besvarad.

Arbetsmarknads- och gymnasienämndens arbetsutskott har 2026-09-01 § 33 föreslagit arbetsmarknads- och gymnasienämnden besluta att rekommendera kommunfullmäktige att anse motionen besvarad.

Sammanträdet
Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningen föredrar ärendet.

Ordföranden (S) och Dag Sundberg (M) föreslår bifalla arbetsutskottets förslag.

Beslutsgång
Ordföranden ställer arbetsutskottets förslag under proposition och finner att arbetsmarknads- och gymnasienämnden bifaller förslaget.

Dialog
Dialog har förts internt inom förvaltningen och med Realgymnasiet och naturbruksutbildningen inom Piteå kommun.

Beslutsunderlag

- Beslut KF 2026-01-26 Anmälan av motioner, AGN Hid: 2026.142
- Motion (L) Stärk skolvalet genom nya gymnasieutbildningar i kommunal regi, AGN Hid: 2026.143
- Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningens förslag avseende Motion (L) Stärk skolvalet genom nya gymnasieutbildningar i kommunal regi, AGN Hid: 2026.871
- Beslut KF 2025-12-15 Motion (C) om att utveckla utbildningar inom jord- och skogsbruk, AGN Hid: 2026.872
- Arbetsmarknads- och gymnasienämndens arbetsutskotts beslut 2026-09-01 § 33, AGN Hid: 2026.912

Beslutet skickas till

Kommunstyrelseförvaltningen, kansli

Motion: Stärk skolvalet genom nya gymnasieutbildningar i kommunal regi

Sedan friskolereformen 1992 har tanken varit att olika aktörer tillsammans ska bidra till att utveckla kvaliteten i skolan. När Luleå kommun fick sina första friskolor tog den kommunala skolan sitt uppdrag på allvar. Man utvecklade verksamheten, startade nya utbildningar och förbättrade arbetssätten.

För oss liberaler handlar valfrihet inte bara om att kunna välja något annat, utan också om att det finns verkliga alternativ. Vi tror att konkurrens gör skolan bättre, inte sämre. Vår linje är tydlig: kommunen ska inte stå vid sidan av och titta på när andra tar över. Den ska vara med och bidra.

Under de senaste fyra mandatperioderna har utvecklingen gått åt ett annat håll. I stället för att möta friskolorna har kommunen ofta beskrivit dem som ett problem. Från både förvaltning och politik har det lyfts att friskolor kostar pengar och påverkar den kommunala skolans ekonomi. Samtidigt har man i flera fall valt att inte erbjuda utbildningar inom områden där det finns ett tydligt elevintresse.

Ett exempel är utbildningar inom djurvård och hästhållning. I dag går närmare hundra Luleåelever på dessa program hos en fristående gymnasieskola. Kritiken mot detta har varit tydlig, men ändå har inga egna alternativ tagits fram. Kommunen har inte agerat för att erbjuda liknande utbildningar i egen regi.

Från Liberalernas sida har vi länge varnat för detta. Det är inte fel att en fristående aktör erbjuder något som kommunen inte gör. Ibland räcker bara efterfrågan till en aktör. Men eftersom konkurrensen är fri måste kommunen kunna ta initiativ där det finns behov och intresse. Det gäller särskilt när det påverkar både ekonomi och elevunderlag.

Det här handlar inte om att ta över eller utestänga någon. Det handlar om att kommunen också ska kunna vara ett alternativ. Om fristående skolor får konkurrera måste kommunen kunna göra det. Vi ser att olika aktörer kan komplettera varandra och bidra till skolans utveckling. Valfrihet fungerar inte av sig själv. Den kräver ansvar och delaktighet från alla håll. Därför vill vi att kommunen tar en mer aktiv roll när det finns efterfrågan på utbildningar som i dag helt saknas i kommunal regi.

LIBERALERNA LULEÅ
Lulsundsgatan 34 b · 972 41 LULEÅ
lulea@liberalerna.se· lulea.liberalerna.se

Förslag till beslut

Vi i Liberalerna föreslår att kommunfullmäktige beslutar att ge Arbetsmarknads- och gymnasienämnden i uppdrag att:

1. Undersöka möjligheten att starta kommunala utbildningar inom områden där det finns tydlig efterfrågan från elever, till exempel inom djurvård och hästhållning.
2. Ta fram ett förslag på hur dessa utbildningar kan bedrivas inom den kommunala gymnasieskolan, med hänsyn till kvalitet, efterfrågan och långsiktig hållbarhet.

Luleå 2025-01-21

Thomas Söderström (L)

§ 67

Motion (KD) En näringsrik, mättande skollunch präglad av valfrihet

Ärendenr 2026/138-1.1.1.5

Barn- och utbildningsnämndens beslut

Barn- och utbildningsnämnden beslutar att rekommendera kommunfullmäktige att avslå motionen.

Reservationer

Nicklas Kemppainen (KD), Arvid Persson (M), Sana Suljanovic (M) och Thomas Larsson (SD) reserverar sig mot beslutet.

Sammanfattning av ärendet

Samuel Ek (KD), har lämnat in en motion om en näringsrik, mättande skollunch präglad av valfrihet. Motionen har anmälts vid kommunfullmäktige 2026-03-23 § 33.

Motionären skriver att Luleås skolor erbjuder idag flera maträtter varje dag men fortfarande har man en eller flera köttfria dagar under veckan. Motionären skriver att föräldrar vittnar om att barn kommer hem hungriga från skolan och tonåringar som helt avstår från att äta ordentligt eftersom de på skollunchen tvingas välja mellan maträtter som är enbart vegetabiliska. Många skolbarn upplever trötthet i vardagen, särskilt bland unga flickor är järnbrist ett växande problem. Motionären skriver att animaliska livsmedel är viktiga källor till bland annat järn och protein samt näringsämnen som är centrala för barns utveckling. Att det svenska köttet ska ta större plats på tallriken igen, för barn, beredskapen och det svenska jordbrukets framtid.

Kristdemokraterna föreslår därför att:

- Barn och utbildningsnämnden i Luleå inför en köttgaranti med inriktning att varje dag erbjuda ett animaliskt alternativ på skollunchen.

Sammanfattning av arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningens svar

Skolmåltiderna i Luleå kommun är näringsriktiga, mättande och säkra ur ett barn- och elevperspektiv. Det finns ingen vetenskaplig grund som visar att enstaka vegetariska dagar leder till näringsbrist, järnbrist eller försämrad hälsa hos barn och unga. En daglig köttgaranti är därför inte nödvändig för att säkerställa ett fullgott näringsintag. En köttgaranti är praktiskt, organisato-

riskt och ekonomiskt svår att genomföra. I praktiken skulle den kräva flera parallella rätter, vilket skulle öka arbetsbelastningen i köken, medföra högre kostnader och riskera ökat matsvinn.

En sådan inriktning skulle även försvåra kommunens planering för kris och höjd beredskap, där robusta menyer baserade på lagringsdugliga råvaror är en central förutsättning. Kommunen stöttar det lokala lantbruket till exempel genom höga krav på svenska råvaror och ökade inköp av lokalt producerade livsmedel. Den nuvarande måltidsmodellen stödjer även skolans pedagogiska uppdrag, där måltiden används som ett verktyg för att främja hälsa, hållbara matvanor och kunskap om livsmedlens ursprung.

Luleå kommuns nuvarande måltidsmodell, med variation och minst en helvegetarisk dag per vecka, bedöms vara väl avvägd och ändamålsenlig. Den erbjuder näringsrika, kvalitativa och mättande måltider i linje med nationella näringsrekommendationer, politiskt beslutade mål och aktuell forskning. En köttgaranti riskerar i stället att motverka kommunens mål för klimat, folkhälsa, hållbar utveckling och livsmedelsberedskap, samtidigt som den skulle innebära ökade kostnader och organisatoriska svårigheter och begränsa kommunens förmåga att planera för kris och höjd beredskap.

Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskott har 2026-05-27 § 31 föreslagit barn- och utbildningsnämnden besluta att rekommendera kommunfullmäktige att avslå motionen. Under ärendets behandling i arbetsutskottet reserverade sig Sana Suljanovic (M) mot beslutet.

Sammanträdet

Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningen föredrar ärendet.

Nicklas Kemppainen (KD), Arvid Persson (M), Sana Suljanovic (M) och Thomas Larsson (SD) föreslår bifalla motionen.

Ordföranden (S), Kenneth Hemphälä (MP), Johan Reimhagen (V), Arne Nykänen (C) och Andreas Hedgren (S) och föreslår bifalla arbetsutskottets förslag.

Beslutsgång

Ordföranden ställer arbetsutskottets förslag och Nicklas Kemppainens med fleras förslag mot varandra och finner att barn- och utbildningsnämnden bifaller arbetsutskottets förslag.

Beskrivning av ärendet

Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningens yttrande

Näring och hälsa

Skolmåltiderna i Luleå kommun är idag planerade för att täcka en betydande del av barnens dagliga behov av energi och näringsämne samt att ge barnen den energi och näring de behöver för tillväxt, utveckling och lärande, oavsett om måltiden är vegetarisk eller innehåller kött eller fisk. Måltiderna följer Livsmedelsverkets rekommendationer, som anger att ”en hälsosam kost innebär mycket mat från växtriket och lagom med animalier”. Det finns inget vetenskapligt belägg för att välplanerade vegetariska skolmåltider skulle vara mindre mättande eller leda till näringsbrist.

Tallriksmodellen används som pedagogiskt verktyg för att skapa en bra balans på tallriken. Enligt modellen ska:

- en stor del bestå av grönsaker och rotfrukter,
- en del bestå av kolhydratrika livsmedel som potatis, ris eller pasta,
- en mindre del bestå av proteinrika livsmedel såsom fisk, kött, ägg eller baljväxter.

Baljväxter som bönor, ärtor och linser är enligt Livsmedelsverkets rekommendationer den enda primära proteinkällan som med fördel kan och bör serveras varje dag. Regelbunden konsumtion av baljväxter är kopplad till minskad risk för hjärt- och kärlsjukdom samt vissa cancerformer. Genom att kombinera baljväxter med spannmål får kroppen i sig alla essentiella aminosyror, vilket ger ett fullvärdigt protein.

Fisk rekommenderas att serveras minst en gång per vecka, varav en del bör vara fet fisk. I rekommendationerna står det att fågel, ägg och vegetabiliska ersättningsprodukter kan ingå i en varierad meny. Däremot bör intaget av rött kött och chark begränsas, eftersom hög konsumtion har kopplats till ökad risk för bland annat tjock- och ändtarmscancer samt hjärt- och kärlsjukdom. Region Norrbotten pekar på att ohälsosamma matvanor, efter tobak, är den största påverkbara riskfaktorn för ohälsa. Skolmåltiderna utgör en viktig arena för att främja hälsosamma matvanor. En varierad kost med inslag av vegetariska rätter bidrar enligt forskning till god hälsa och kan förebygga livsstilsrelaterade sjukdomar över tid.

Motionären lyfter oro kring järnbrist och proteinintag, särskilt bland unga flickor. Forskning visar att vegetarisk kost kan ge ett tillräckligt järnintag, särskilt när järnrika vegetabilier kombineras med vitamin C-rika livsmedel, vilket är en etablerad del av förvaltningens skolmåltidsplanering. Vitamin B12 är ett näringsämne som främst förekommer i animaliska livsmedel och är därför relevant främst vid helt vegansk kosthållning, som inte förekommer i förvalt-

ningens ordinarie skolmåltider. Enstaka vegetariska dagar per vecka innebär ingen ökad risk för järnbrist eller B12-brist.

Konsekvenser av fisk- och köttgaranti
En aspekt av att införa en köttgaranti är hur det förhåller sig till de nationella riktlinjerna om fisk i skolmåltiderna. Enligt gällande rekommendationer ska fisk serveras minst en dag per vecka, vilket Luleå kommun följer. En köttgaranti, där kött alltid ska erbjudas som alternativ, skulle i praktiken innebära att skolorna på fiskdagar behöver servera minst tre parallella rätter för att uppfylla kravet:

- en fiskrätt,
- en kötträtt,
- en vegetarisk rätt.

Att planera, tillaga och servera tre fullvärdiga huvudrätter varje dag skulle innebära en omfattande förändring och ha kraftig påverkan ur ett inköps-, produktions- och personalperspektiv. Det innebär bland annat:

- Ökade inköpskostnader för råvaror
- Högre arbetsbelastning i köken
- Mer komplex meny- och produktionsplanering
- Ökad risk för matsvinn
- Sämre förutsättningar för att laga mat från grunden

En ökad efterfrågan på kött inom oförändrad budget riskerar att leda till sämre råvarukvalitet, då högre volymer behöver köpas in till samma kostnad. I praktiken skulle en köttgaranti motverka kommunens mål om resurseffektivitet, minskat matsvinn och hållbara offentliga måltider. Den skulle också begränsa kökens möjlighet att arbeta kreativt och kvalitetsdrivet med råvaror, smak och hantverk, vilket är en central del i den utveckling som skett inom kommunens skolmåltider de senaste åren och Måltidsresan.

Måltidsresan
Sedan 2023 har satsningen Måltidsresan förändrat hur skolmaten tas fram. I stället för centralt styrda menyer ansvarar varje kök för sin egen meny. Det har gett kockarna större inflytande, bättre anpassning till lokala förutsättningar och högre krav på hantverk och kvalitet. Resultaten syns tydligt i LUPP-enkäten. Andelen elever som upplever skolmaten som bra eller mycket bra har tydligt ökat: från 27,8 % år 2021 till 46,1 % år 2025. Det visar att skolmaten uppskattas i högre grad i dag, sannolikt som en följd av den ökade kvaliteten och det lokala inflytandet i Måltidsresan.

Lokala råvaror
Luleå kommun ska värna det lokala lantbruket genom att vara en långsiktig köpare av lokala och kvalitativa råvaror. Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningen arbetar aktivt med att öka inköpen av lokala och regionala livsmedel, bland annat genom samarbeten via NOAH - Lokal Mat. För detta har kommunen avsatt 700 000 kronor år 2025 och 1 000 000 kronor år 2026, vilket visar en ökande ambition att stärka den lokala produktionen. Ett annat exempel på hur kommunen värnar lokala och kvalitativa råvaror är det pågående arbetet med att undersöka möjligheten att servera lokalt fällt vilt vid en skola i kommunen som erbjuder jägarexamen. Detta ses som en stolthet för både elever och kök samt som ett viktigt pedagogiskt inslag, där elever får följa hela processen från jakt till färdig måltid.

Vid inköp av råvaror följer Luleå kommun en tydlig prioriteringsordning där lokala produkter eftersträvas i första hand. Därefter prioriteras svenska och/eller ekologiska alternativ, beroende på tillgång. Särskilt när det gäller animaliska livsmedel är ambitionen att i så stor utsträckning som möjligt välja lokala alternativ. Sammantaget utgör svenska produkter cirka 95 procent av kommunens inköp inom denna kategori.

Beredskap och resiliens
Vid kris eller höjd beredskap måste skolköken kunna försörja verksamheterna under flera veckor. Då bygger menyerna främst på lagringsdugliga livsmedel såsom spannmål, baljväxter och konserver. Kött är en kylvara som kräver obruten kylkedja, vilket inte kan garanteras i alla krisscenarier. I beredskapssituationer finns riktlinjer om att minimera antal rätter och allergener, vilket motverkas av en köttgaranti. Vid kris eller höjd beredskap behöver menyer kunna anpassas efter tillgång, och kött kan då inte garanteras. Ur ett regionalt perspektiv blir bilden tydligare. Norrbotten äter i dag ungefär dubbelt så mycket kött som för 30 år sedan, samtidigt som regionen inte är självförsörjande och i hög grad är beroende av importerat kött. En köttgaranti skulle därför försvåra krisberedskapen och öka komplexiteten i menyerna och hanteringen i köken. Ett flexibelt måltidsupplägg med större inslag av vegetabilier är därför mer robust ur beredskapsperspektiv.

Resurseffektivitet och klimat
En köttgaranti är inte förenlig med en resurseffektiv och långsiktigt hållbar måltidsverksamhet. Kött, särskilt nötkött, har betydligt högre klimatpåverkan än vegetabilier. Animaliska livsmedel kräver mer resurser än vegetabiliska livsmedel i form av mark, vatten, energi och insatsvaror. En hög andel animalier i måltiderna innebär därför:

- högre klimatpåverkan per portion,
- större mark- och vattenanvändning,
- högre inköpskostnader jämfört med vegetabiliska proteinkällor,
- ökat beroende av importerade insatsvaror såsom foder och energi.

Kött är ett näringstätt livsmedel, men ur ett resurs- och hållbarhetsperspektiv är det mer kostsamt att producera än baljväxter, spannmål och grönsaker. En köttgaranti skulle begränsa möjligheten att planera måltider utifrån resurseffektiva råvaror, säsong och tillgång samt arbetet att minska klimatpåverkan och matsvinn. En flexibel menystruktur, där vegetabilier utgör en återkommande del, är därför avgörande för att kunna erbjuda miljömässigt hållbara måltider inom givna ekonomiska ramar.

Pedagogiskt uppdrag
Måltiden är mer än maten på tallriken. I riktlinjerna för måltider i förskolan, som utgår från Livsmedelsverkets måltidsmodell, betonas helhetsperspektivet: god, näringsriktig, hållbar och trivsam.
Måltiderna är en del av skolans pedagogiska uppdrag. De kan användas för att:

- Lära barn om hälsa och hållbar livsstil
- Bredda smakpreferenser
- Skapa positiva matvanor för livet

Forskning visar att barns preferenser utvecklas genom upprepad exponering. Nya livsmedel kan först mötas med tveksamhet, men med rätt bemötande och vuxna som förebilder kan barn successivt lära sig att uppskatta en stor variation av mat. Barn som tidigt vänjer sig vid att äta grönsaker, frukt och baljväxter har större sannolikhet att behålla dessa vanor i vuxen ålder. Nuvarande upplägg med varierade måltider, inklusive vegetariska alternativ, bidrar till att utveckla elevers smakpreferenser, kunskap om hållbar mat och långsiktiga matvanor utifrån skolans pedagogiska uppdrag.

Baserat på ovanstående föreslår därför arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningen barn- och utbildningsnämnden att rekommendera fullmäktige att avslå motionen.

Dialog
Dialog har skett intern inom Resurscentrum måltider samt i ledningsgrupp och beredskapssamordningsgrupp. Perspektiv från måltidspersonal, barn och elever samt ett bredare folkhälso- och samhällsperspektiv har beaktats.

Beslutsunderlag

- Motion (KD) En näringsrik, mättande skollunch präglad av valfrihet, BUF Hid: 2026.861
- Beslut KF 2026-03-23 Anmälan av motioner, BUF Hid: 2026.862
- Arbetsmarknads- och utbildningsförvaltningens förslag avseende Motion (KD) om en näringsrik, mättande skollunch präglad av valfrihet, BUF Hid: 2026.860
- Barn- och utbildningsnämndens arbetsutskotts beslut 2026-05-27 § 31, BUF Hid: 2026.925

Beslutet skickas till

Kommunfullmäktige

Luleå, 24 februari 2026

En näringsrik, mättande skollunch präglad av valfrihet.

För några år sen infördes en köttfri dag i många av våra kommuner runt om i landet. Ofta pådriven av politiska tankar om att våra lantbruk skulle vara klimatbovar när de egentligen är livsviktiga för vårt land.

Luleås skolor erbjuder idag flera maträtter varje dag men fortfarande har man en eller flera köttfria dagar under veckan. Nu vittnar föräldrar om konsekvenserna. Mammor och pappor berättar hur deras barn kommer hem hungriga från skolan. Vi ser att tonåringar helt avstår från att äta ordentligt eftersom de på skollunchen tvingas välja mellan maträtter som är enbart vegetabiliska.

Många skolbarn upplever trötthet i vardagen, och särskilt bland unga flickor är järnbrist ett växande problem. Animaliska livsmedel är viktiga källor till bland annat järn och protein samt näringsämnen som är centrala för barns utveckling.

Att då mötas av en meny som man inte upplever som mättande eller tillräcklig får konsekvenser.

Föräldrar skickar med matpengar på de vegetariska dagarna eftersom de vet att barnen annars inte får i sig tillräckligt med näring.

Vi räddar inte klimatet genom att smutskasta vårt lantbruk och därmed ta bort köttbullarna från skolbarnen. Det riskerar att försämra barnens förutsättningar att må bra och klara skolan.

Det är dags att låta det svenska köttet ta större plats på tallriken igen – för våra barn, för beredskapen och för det svenska jordbrukets framtid.

Vi Kristdemokrater föreslår därför att:

Barn och utbildningsnämnden i Luleå inför en köttgaranti med inriktning att varje dag erbjuda ett animaliskt alternativ på skollunchen.

Samuel Ek
KD Luleå

Förslag till beslut gällande motion (SAV) om bostad till alla

Ärendenr 2026/948-1.1.1.5

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att avslå motionen.

Sammanfattning av ärendet

Jonas Brännberg (SAV) och Robert Lundqvist (SAV) har lämnat in en motion om bostad för alla. Motionen har anmälts vid kommunfullmäktige 2026-06-15 § 94.

Med anledningen av det som står skrivet i motionen föreslår motionären kommunfullmäktige:

1. Att Lulebo ges ett nytt ägardirektiv där kommunens avkastningskrav tills vidare stryks för att ge möjlighet att sänka hyrorna.
2. Att Lulebo ges ett nytt ägardirektiv om att vid renoveringar ska det finnas möjlighet för nuvarande hyresgäster att välja ett "nollalternativ" där standardhöjande åtgärder undviks där så är möjligt, för att hålla nere hyran efter renovering.

Kommunstyrelseförvaltningens förslag

Kommunstyrelseförvaltningen föreslår att avslå motionen av följande skäl per punkt:

1. Förslaget skulle innebära att Luleå kommun bryter mot Lagen om kommunala bostadsaktiebolag där det framgår att bolaget måste ha en rimlig avkastning för att inte skapa osund konkurrens för de privata bolagen. Den avkastning som bolaget nu skapar medför att Lulebo AB kan återinvestera och renovera för eget kapital och på så sätt minska behovet av hyreshöjningar.
2. När Lulebo AB renoverar idag har bolaget valt att ha endast ett alternativ och det är en grundstandard som innebär att bolaget renoverar fastigheterna till dagens standard. Detta innebär att efter renoveringen så står fastigheten rustad för att möta dagens behov samt att den klarar ytterligare 50 år innan nästa renovering. Att välja bra materialval är både ekonomiskt och miljömässigt det bästa över tid (50 års perspektiv för Lulebo) och därmed kan bolaget undvika att behöva ingrepp i fastigheten under väldigt lång tid framöver. Vid renoveringar behöver bolaget även ta höjd för framtida hyresgästers standardkrav.

Fakta som stödjer förslag till beslut:

- Hyrorna förhandlas alltid med Hyresgästföreningen vilket ger en kvittens på att Lulebo inte tar ut överhyror.
- Trappstegshyra, 3–7 år, beror på hur hög höjningen är (ex Marieberg, 7 års trappa)
- Tillskapar fler lägenheter i befintliga hus för att optimera kvadratmetrarna och på så sätt minska kostnaderna samt bygga billigare och mindre lägenheter
- Snitthyror 2025, bostäder, 1260 kr/m2. Riket, snitt 1424 kr/m2. Ger Driftnetto Lulebo 491 kr/m2, Riket 568 kr/m2, detta är ett kvitto på att Lulebo inte tjänar för mycket pengar jfr med Riket, snarare tvärtom.
- Varje hyresgäst ska betala sin del av fastighetens kostnad och sin del av det 50-åriga underhållsbehovet. Att subventionera vissa grupper, bostäder, områden saknar lagstöd.
- Lulebos sammanställning över lagrummen enligt bilaga: Allbolagen (Lagen om kommunala bostadsaktiebolag), Kommunallagen, Lagen om offentlig säljverksamhet
- Att inte renovera till dagens krav och standard på bostäder är inte ekonomiskt hållbart eftersom det ska hålla över tid, i 50 år
- Att riva och bygga nytt är mycket dyrare än att renovera befintligt bestånd och är dessutom inte miljömässigt klokt
- Sänka hyrorna är inte ett alternativ då bolaget idag har lågt resultat och klarar inte eventuella nedskrivningar av fastigheter

Dialog

Dialog har genomförts med Lulebo AB.

Beslutsunderlag

- Motion (SAV) om bostad för alla, KLF Hid: 2026.6417
- Lulebos sammanställning Lagstöd - vinstkrav och konkurrens 2026-09-25

Rickard Lundmark
Direktör Kommunägda bolag

Beslutet skickas till

Motionären

Motion om bostad till alla

De senaste åren har hyrorna stigit kraftigt i Sverige och Luleå. Enligt våra beräkningar har Lulebos hyror stigit över 20 procent senaste fem åren och enligt Fastighetstidningen, som tagit ut statistik från SCB, har medianhyran per kvadratmeter i Luleå stigit 39 procent mellan 2020 och 2025.

De stigande boendekostnaderna och då framförallt de höjda hyrorna är en viktig faktor bakom den ökande fattigdomen i Sverige. På fem år har fattigdomen fördubblats.

Förutom de vanliga hyreshöjningarna leder ofta renoveringar till kraftiga engångshöjningar. Enligt den information vi fått stiger till exempel hyran för en tvåa på Edeforsgatan med över femtio procent vid den ROT-revonering som påbörjats där. Även om den nya hyran införs stegvis under tre år för nuvarande hyresgäster kan det innebära att människor tvingas flytta, en så kallad “renovräkning”. Dessutom blir det färre lägenheter kvar till en rimlig hyra i Luleå.

När renoveringar sker ges hyresgästen idag inte möjlighet att säga nej till så kallade “standardhöjande åtgärder” som höjer grundhyran (diskmaskin, tvättmaskin, helkakling etc). Det går tvärtemot Hyresgästföreningens rekommendationer om varsamma renoveringar. Ur ett hållbarhetsperspektiv är det dessutom bättre att återbruka byggnadsdelar än att riva ut allt.

Med anledning av ovanstående föreslår vi:

- Att Lulebo ges ett nytt ägardirektiv där kommunens avkastningskrav tills vidare stryks för att ge möjlighet att sänka hyrorna.
- Att Lulebo ges ett nytt ägardirektiv om att vid renoveringar ska det finnas möjlighet för nuvarande hyresgäster att välja ett “nollalternativ” där standardhöjande åtgärder undviks där så är möjligt, för att hålla nere hyran efter renovering.

Jonas Brännberg

Robert Lundqvist

Lag om allmännyttiga kommunala bostadsaktiebolag ”Allbolagen”

2 § 1 st. Ett allmännyttigt kommunalt bostadsaktiebolag *ska* bedriva verksamheten enligt *affärsmässiga principer* trots 2 kap. 6 och 7 §§ kommunallagen.

2 § 2 st. Första stycket hindrar inte att det lämnas sådant stöd till ett allmännyttigt kommunalt bostadsbolag som har godkänts eller beslutats av EU.

Kommentar: Kommunalägda bostadsbolag har att förhålla sig till vinstkravet. Ett allmännyttigt bostadsbolag får inte behandlas som om det vore ett kommunalt förvaltningsorgan som fritt kan subventioneras. Relationen mellan kommunen och bostadsbolaget ska vara affärsmässig och bolagets och kommunens ekonomier ska hållas åtskilda. Statsstöd kan vara tillåtet om det är godkänt enligt EU:S statsstödsregler.

Kommunallagen

2 kap. 6 § - Självkostnadsprincipen - Kommuner och regioner får inte ta ut högre avgifter än som motsvarar kostnaderna för de tjänster eller nyttigheter som de tillhandahåller.

2 kap. 7 § - Kommunal näringsverksamhet - Kommuner och regioner får driva näringsverksamhet, om den drivs utan vinstsyfte och syftar till att tillhandahålla allmännyttiga anläggningar eller tjänster åt medlemmarna.

Kommentar: Förbudet mot vinstdrivande verksamhet och självkostnadsprincipen gäller inte för allmännyttiga bostadsbolag, 2 § 1 st. Allbolagen.

Lag om offentlig säljverksamhet ”LOS”

3 § 1 st. - Förbud mot otillbörlig offentlig säljverksamhet - En offentlig aktör får inte bedriva en säljverksamhet eller tillämpa ett förfarande i säljverksamheten som på ett *otillbörligt* sätt påverkar möjligheterna för privata företag att bedriva verksamhet på marknaden.

Kommentar: Otillbörlighet uppkommer om det finns vissa fördelar för en offentlig aktörs säljverksamhet, ex. subvention genom offentliga medel eller användning av resurser i form av personal, lokal och utrustning som annars används i anslagsfinansierad verksamhet, som de privata företagen saknar (ex. politiskt finansierade medel används för att upprätthålla egen säljverksamhet med billigare prissättning) och de privata företagen i dessa inte fall inte kan sägas konkurrera på lika villkor som de offentliga och i förlängningen kan slås ut från marknaden. Otillbörlighet kan även uppstå om det ställs låga eller inga avkastningskrav som möjliggör en ineffektiv verksamhet som under andra förhållanden hade inneburit att bolaget slås ut från marknaden.

3 § 2 st. - En säljverksamhet eller ett förfarande som är förenligt med beslut av riksdagen eller regeringen eller som i övrigt är *försvarbart från allmän synpunkt* omfattas inte av förbudet.

Kommentar: Blotta närvaron av en offentlig aktör på marknaden bör i sig inte anses medföra att säljverksamheten har en otillbörlig påverkan.

Sammanfattat

Allbolagen stipulerar principen om affärsmässigt bedriven verksamhet. Att subventionera bolagets säljverksamhet med skattemedel och hålla en lägre prissättning än marknaden strider inte bara mot konkurrenslagstiftningen LOS utan också mot vinstkravet i Allbolagen.

Förslag till beslut gällande motion (L) Investerarspår för snabbare etableringar i Luleå

Ärendenr 2026/951-1.1.1.5

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att anse motionen besvarad.

Sammanfattning av ärendet

Thomas Söderström (L) har lämnat in en motion om att införa ett investerarspår för snabbare etableringar i Luleå.

Motionären föreslår följande:

- Att Luleå kommun inför ett investerarspår för företag som vill etablera sig, bygga ut eller göra större investeringar i kommunen.
- Att kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram en modell för hur investerarspåret ska organiseras, med tydlig första återkoppling, ansvarig kontakt och samordning mellan berörda förvaltningar och kommunala bolag.

Kommunstyrelseförvaltningens svar

Kommunstyrelseförvaltningen delar motionärens ambition om att skapa goda förutsättningar för företag att etablera sig, växa och investera i kommunen. En tydlig ingång till kommunen, god tillgänglighet och samordning mellan berörda verksamheter är viktiga delar i detta arbete.

Kommunens näringslivskontor inom kommunstyrelseförvaltningen har idag en etableringsfunktion som arbetar med både nya företag som vill etablera sig i Luleå och befintliga företag som vill expandera eller genomföra nya investeringar i kommunen. Funktionen fungerar som en samlad ingång till kommunen och stödjer företagen genom vägledning, kontaktförmedling och samordning med berörda verksamheter.

Vid inkommande etableringsförfrågningar erbjuds ett första möte och berörda funktioner involveras utifrån företagets behov. Etableringsfunktionen bidrar även med stöd i kommunala processer, exempelvis vid frågor om mark, detaljplanering och tillstånd.

Vidare har näringslivskontoret även implementerat en gemensam etableringsprocess som omfattar hela kommunkoncernen. Processen har bidragit till förbättrad dialog, stärkt samordning och ett mer gemensamt arbetssätt mellan berörda verksamheter. Arbetet med att vidareutveckla

samverkan och samordning, bland annat i tidiga skeden av etableringsprocessen, fortgår. Under 2026 har etableringsfunktion förstärkts med en näringslivsutvecklare med fokus på etableringar och tillväxt. Inom verksamheten pågår ett fortsatt utvecklingsarbete för att stärka stödet till företagen. Som en del av detta kommer Näringslivskontoret att studera andra kommuners lotsfunktioner för att undersöka hur en lotsfunktion kan vidareutvecklas och anpassas till Luleås förutsättningar och behov.

Kommunstyrelseförvaltningen bedömer att flera av de funktioner som efterfrågas i motionen redan finns inom ramen för kommunens etableringsarbete. Det fortsatta utvecklingsarbetet bedöms därför lämpligen även fortsättningsvis ske inom befintlig organisation och etableringsprocess. Mot bakgrund av det arbete som redan bedrivs och den fortsatta utveckling som pågår föreslår kommunstyrelseförvaltningen att motionen anses besvarad.

Dialog
Dialog har förts med kommunstyrelseförvaltningen.

Beslutsunderlag

- Motion (L) Investerar spår för snabbare etableringar i Luleå, KLF Hid: 2026.951

Johanna Carlsson
Näringslivsstrateg

Beslutet skickas till

Motionärerna
Kommunstyrelseförvaltningen, näringslivskontoret

Motion: Investerarspår för snabbare etableringar i Luleå

Luleå har stora möjligheter att växa.

Vi har universitetet, hamnen, industrin, den gröna omställningen, småföretagen och ett geografiskt läge som gör oss viktiga för hela norra Sverige. Men om Luleå ska ta vara på möjligheterna måste kommunen också kunna möta företag och investerare på ett bättre sätt.

I dag är upplevelsen för många att det tar för lång tid att komma rätt i kontakten med kommunen. Den som vill investera, etablera sig eller bygga ut en verksamhet ska inte behöva börja med att leta sig fram mellan olika förvaltningar, vänta på återkoppling eller få besked om att frågan ligger någon annanstans.

För en investerare är tid ofta avgörande. Om kommunen är långsam, otydlig eller splittrad riskerar investeringar att försenas eller hamna någon annanstans. Det har Luleå inte råd med.

Liberalerna vill därför att Luleå kommun inför ett investerarspår för företag som vill etablera sig, bygga ut eller göra större investeringar i kommunen.

Ett investerarspår ska inte innebära att lagar rundas eller att myndighetsbeslut stressas fram. Rättssäkerheten ska ligga fast. Men kommunen kan och ska vara betydligt bättre på att ge snabb återkoppling, samla rätt personer och visa en tydlig väg framåt.

Den som kontaktar kommunen med en seriös investerings eller etableringsfråga ska snabbt få en ansvarig kontaktperson. Kommunen ska också kunna samla berörda delar av organisationen tidigt, till exempel näringsliv, mark och exploatering, bygglov, miljö, trafik, energi och kommunala bolag när det behövs.

Målet ska vara att investeraren får en samlad bild av möjligheter, hinder, processer och tidsplaner. Det ska vara tydligt vad kommunen ansvarar för, vad företaget behöver göra och vilka beslut som krävs framåt.

Luleå behöver agera mer som en kommun. Inte som flera olika ingångar där investeraren själv får försöka förstå vem som äger vilken fråga.

Det här handlar om att ta tillväxten på allvar. Företag som vill investera i Luleå ska mötas av en kommun som säger: välkommen, hur hjälper vi dig vidare?

LIBERALERNA LULEÅ
Lulsundsgatan 34 b · 972 41 LULEÅ
lulea@liberalerna.se· lulea.liberalerna.se

Med anledning av detta föreslår Liberalerna kommunfullmäktige besluta:

att Luleå kommun inför ett investerarspår för företag som vill etablera sig, bygga ut eller göra större investeringar i kommunen,

att kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram en modell för hur investerarspåret ska organiseras, med tydlig första återkoppling, ansvarig kontakt och samordning mellan berörda förvaltningar och kommunala bolag.

Luleå 2026-06-15
Thomas Söderström (L)

Förslag till beslut gällande avrop HBV VS-material och badrumsmöbler

Ärendenr 2026/1415-2.5.1.3

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar att avropa VS-material och badrumsmöbler från Husbyggnadsvaror HBV Förenings (nedan HBV) ramavtal.

Sammanfattning av ärendet

HBV tecknar ramavtal där medlemmar har rätt att avropa. Luleå kommun är medlem och har rätt att avropa från deras ramavtal.

Mellan HBV, entreprenör och Luleå kommun kan ett trepartsavtal upprättas i de fall en entreprenör ska köpa material på HBV:s ramavtal. Detta är aktuellt i upphandlingar där Luleå kommun har valt att tillhandahålla material. Entreprenören äger inte rätt att köpa material på HBV:s ramavtal för annan part än Luleå kommun.

Luleå kommun handlar rörmaterial för ca 4,8 miljoner kr per år, för underhållsarbete i egen regi samt via entreprenör.

HBV har tecknat ramavtal med följande leverantörer:

1. Ahlsell Sverige AB
2. Solar Sverige AB
3. Dahl Sverige AB

Avrop sker i rangordning.
Avtalsperiod: 19 september 2026 – 18 september 2030.

Avtalet omfattar VS-material och badrumsmöbler för både nybyggnation och löpande underhåll av fastigheter, lokaler och utemiljö. Genom att HBV upphandlar ramavtal för samtliga medlemmar skapas förutsättningar att ställa gemensamma krav på marknaden, vilket bidrar till att utveckla och förbättra kvaliteten på framtidens varor. Tillsammans blir medlemmarna en köpstark beställare.

HBV vill göra det enklare att göra hållbara produktval och ställer därför bland annat krav på cirkulära lösningar och återbruk, men också på hur störningar i produktionen ska hanteras. Vid avtalsstart ska minst 60 varor i avtalat sortiment ha klimatdata (EPD). Under avtalsperioden ska också andelen varor

med EPD öka med minst fem procent per avtalsår. Dessutom ska leverantörerna senast tolv månader efter avtalsstart kunna redovisa klimatutsläpp per offert eller order för beställare som efterfrågar detta. Leverantörerna ska senast sex månader efter avtalsstart erbjuda ett dokumenterat system för återbruk av varor, inklusive återtag, kvalitetssäkring och återanvändning. Leverantörerna ska ha en dokumenterad kontinuitetsplan för att hantera störningar inom produktion, transport och lager samt rapportera leveransstörningar till HBV inom 48 timmar.

Kommunstyrelsens arbetsutskott har 2022-10-10 § 209 beslutat att avropa från HBV:s ramavtal rörande rörmaterial. Verksamheten har upplevt det som ett fungerande avtal och ett bra samarbete och önskar därför fortsätta med att avropa HBV:s ramavtal.

Kommunstyrelseförvaltningen har föreslagit kommunstyrelsens arbetsutskott att besluta om att avropa från HBV:s ramavtal gällande VS-material och badrumsmöbler.

Jonna Berglund
Upphandlare

Beslutet skickas till
Kommunstyrelseförvaltningen, inköp- och upphandlingskontoret.

Förslag till beslut gällande upphandling av IT-stöd för diarium, ärendehantering och förtroendemannaregister

Ärendenr 2026/447-2.5.1.1

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

1. Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar att tilldela kontrakt till leverantör xxx med organisationsnummer xxx avseende IT-stöd för diarium, ärendehantering och förtroendemannaregister.
2. Kommundirektören ges i uppdrag att underteckna avtal efter att tiden för avtalsspärr har löpt ut.

Paragrafen förklaras omedelbart justerad.

Sammanfattning av ärendet

Upphandlingen omfattar ett IT-stöd för diarium, ärendehantering och förtroendemannaregister inklusive implementation samt service, support och underhåll för Luleå kommun, med möjlighet för samtliga kommunala bolag att nyttja avtalet.

Optioner

- Option- Konsultstöd
- Option- Utbildning
- Option- Övriga funktioner/moduler
- Option- Integrationer
- Option- Tillkommande diarieenheter (bolag alternativt förvaltningar/Luleå kommun)

Leverantören ska offerera en lösning som erbjuder:

- system för registrering/diarieföring av inkommande och utgående handlingar, med tillhörande ärendehandläggning,
- system som stödjer ärendehanteringen i de politiska beslutsprocesserna,
- system för administration av förtroendevalda
  webbdiarium för spegling av diarierna på www.lulea.se.

Leverantören och offererad helhetslösning ska uppfylla beställarens målbild (inklusive målbild för IT-säkerhet).

Beskrivning av ärendet

Beställaren har för avsikt att teckna avtal med en (1) leverantör.

Denna upphandling genomförs enligt lagen (2016:1145) om offentlig upphandling (LOU).

Upphandlingen genomförs som ett förhandlat förfarande.

Förhandlat förfarande möjliggör dialog och förhandling med kvalificerade anbudsgivare för att förbättra anbuden och säkerställa en lösning som motsvarar verksamhetens behov.

Efter annonsering av steg 1, har leverantörerna ansökt om att delta i upphandlingen. Efter kvalificering bjöds utvalda leverantörer in att lämna anbud och delta i förhandling, steg 2). Förhandlingarna syftar till att förbättra och anpassa anbuden utifrån verksamhetens behov. Därefter lämnas slutliga anbud som utvärderas och ligger till grund för förslag till beslut.

I upphandlingen används mervärdesmodellen för utvärdering, vilket innebär att anbudsgivarna får ett prisavdrag utifrån uppfyllnad av angivna utvärderingskriterier. Beställaren avser att teckna avtal med den leverantören som har det lägsta jämförelsepriset.

Mervärdesavdrag kan tilldelas för:

- Mervärde- Införande, implementation- och testplan
- Mervärde- Användarvänlighet/funktionalitet
- Mervärde- Samarbete och utveckling av systemlösning

Övrigt

- Antal anbudsansökningar: xxx
- Antal anbud: xxx
- Uppskattat avtalsvärde: xxx (kan komma öka/minska beroende på nyttjande av optioner)
- Avtalstid: Avtal kommer att gälla i 48 månader från att avtal tecknas (preliminär avtalsstart planeras att ske under kvartal 1, 2027) Möjlighet till option upp till ytterligare 96 månader.

Dialog
Berörda verksamheter har varit delaktiga under processen.
Leverantörsdialoger har genomförts med relevanta leverantörer för att få en god bild av marknaden och dess förutsättningar. Upphandlingen har genomförts som ett förhandlat förfarande, vilket även har inneburit förhandlingar med relevanta leverantörer.

Beslutsunderlag

- Upphandlingsprotokoll
- Anbudsutvärdering

Lisa Aspgren
Upphandlare

Beslutet skickas till
Kommunstyrelseförvaltningen, inköp och upphandlingskontoret