



Plats och tid Kommunchefens rum, Stadshuset 13:00-14:00

Beslutande ledamöter Ilko Corkovic, ordförande (S)
Staffan Larsson, 1:e vice ordförande (C)
Marcel van Luijn, 2:e vice ordförande (M)

Övriga närvarande Jens Odevall kommunchef tillika sekreterare
Cecilia Johansson, HR-chef

Justerare Marcel van Luijn

Justeringens plats och tid Digitalt 2026-09-29

Underskrifter

Sekreterare
Jens Odevall

Ordförande
Ilko Corkovic

Justerare
Marcel van Luijn

ANSLAGSBEVIS – *anslås på kommunens digitala anslagstavla www.borgholm.se*

Protokollet anslås

Datum då anslaget sätts upp 2026-09-29

Datum då anslaget tas ned

2026-10-20

Förvaringsplats för protokollet Stadshuset



Innehållsförteckning:

§ 146 Information från HR 2026

2026/20 012

3 - 5

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



§ 146

Information från HR 2026

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar

att tacka för informationen och lägga den till handlingarna.

Ärendebeskrivning

Målet med uppsikts-/ avstämningsmötena är tillsammans utveckla en välkomnande kommun med ömsesidig respekt och förståelse. Mötet sker i dialogform där de deltagande ska försöka få en gemensam bild över vad som behöver göras för att nå kommunens mål och åtgärda eventuella problem.

Beslutsunderlag

Checklista för uppsikts-/ avstämningsmöte med kommunstyrelsens arbetsutskott, 2026-09-16

Dagens sammanträde

HR-chef redogör för följande information:

HR-enheten

HR-enheten är fulltalig och bemannas av en hälsoutvecklare och fyra HR-partners. Arbetsbelastningen inom enheten är för närvarande hög, framför allt kopplat till det operativa chefsstödet.

Det finns ett omfattande behov av stöd i flera verksamheter, både i frågor som rör arbetsgrupper och arbetsmiljö samt i mer komplexa individ- och personalärenden. Flera av dessa ärenden kräver ett nära och kontinuerligt stöd till berörda chefer och tar en betydande del av HR-partnerns tillgängliga tid. Den höga belastningen i det operativa arbetet innebär att utrymmet för mer strategiskt och långsiktigt HR-arbete är begränsat.

Under hösten har HR-enheten ett tydligt fokus på arbetsmiljöområdet. Arbetet omfattar bland annat utveckling och implementering av styrdokument, kompetenshöjande insatser samt uppföljning och utveckling av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Justerandes signering (protokollet kan vara justerat digitalt, se marginal/sista sidan) Utdragsbestyrkande

--	--	--	--	--

Under hösten 2026 och våren 2027 genomgår HR-enheten en coachutbildning. Syftet är att utveckla ett mer coachande förhållningssätt i chefsstödet och därigenom stärka cheferna i deras ledarskap, problemlösning och förmåga att självständigt hantera olika situationer i sin verksamhet.

Löneenheten

Löneenheten är fulltalig i numerär, men flera medarbetare arbetar deltid till följd av föräldraledighet. En ny lönespecialist började i augusti och är fortsatt under upplärning, vilket innebär att enhetens samlade kapacitet ännu inte är fullt utbyggd.

Lönesamordnaren började i maj och har ett särskilt fokus på att samordna enhetens arbete samt utveckla och kvalitetssäkra arbetssätt och processer. I uppdraget ingår även att identifiera möjliga effektiviseringar och minska sårbarheten i lönehanteringen.

Under våren 2027 kommer lönesamordnaren att få en central roll som projektledare för kommunens införande av det nya HR- och lönesystemet. Systembytet kommer att vara ett omfattande utvecklingsarbete som berör både Lön, HR och kommunens verksamheter.

Tillfällig ledning av HR-avdelningen

HR-chefen kommer att vara frånvarande under perioden oktober–december 2026. Under perioden är kommunchef Jens Odevall tillförordnad HR-chef och ansvarar för beslut enligt gällande delegationsordning. Ulrika Gustafsson, lönesamordnare, ansvarar för den löpande verksamhetsledningen av HR-avdelningen.

Inför frånvaron har risk- och konsekvensanalyser genomförts tillsammans med medarbetarna och ansvar, prioriteringar och arbetsuppgifter har fördelats för perioden.

Ekonomisk uppföljning

HR-avdelningen har budget i balans.

lakttagelser och förändringar i omvärlden som kan påverka verksamheten: Stora händelser som kommer påverka avdelningen framöver:

Lönetransparensdirektivet

Det fortsatta genomförandet är osäkert efter att regeringen aviserat att man vill verka för ett uppskjutet införande och en omförhandling av delar av direktivet. HR-avdelningen följer utvecklingen.

Bakgrunds- och registerkontroller vid rekrytering

Förändrad lagstiftning och ett ökat fokus på trygghet och säkerhet i offentlig verksamhet ställer högre krav på kommunens processer för kontroller inför anställning. Ett förslag till en ny och mer enhetlig hantering av bakgrunds- och registerkontroller inom kommunen har därför tagits fram. Förslaget kommer att presenteras för personalutskottet under oktober.

Kompetensförsörjning och demografisk utveckling

Konkurrensen om arbets-kraft och den demografiska utvecklingen fortsätter att innebära betydande utmaningar, särskilt inom svårrekryterade yrkesgrupper och verksamheter.

Justerandes signering (protokollet kan vara justerat digitalt, se marginal/sista sidan) Utdragsbestyrkande

--	--	--	--	--

Lägesrapportering av större projekt

Chefoskopet

Arbetet fortlöper enligt plan. Handlingsplaner har tagits fram på samtliga nivåer i organisationen utifrån identifierade utvecklingsområden. Fokus framåt ligger på genomförande och uppföljning av beslutade åtgärder för att stärka chefernas organisatoriska förutsättningar. Nästa uppsamlingsmöte med alla chefer och arbetsutskott – 19 nov

Arbetsmiljö

Under hösten är arbetsmiljöområdet ett prioriterat utvecklingsområde. Arbetet omfattar bland annat implementering av den nya arbetsmiljöpolicyn, utveckling av rutinen för systematiskt arbetsmiljöarbete, OSA-ronder samt kompetenshöjande insatser för chefer och skyddsombud.

Nytt HR- och lönesystem

Förberedelserna inför införandet av kommunens nya HR- och lönesystem har påbörjats. Projektet går in i en mer intensiv fas under våren 2027 och kommer att innebära ett omfattande arbete med processer, arbetssätt och systeminförande.

Lönetransparens och lönebildning

HR fortsätter arbetet med att utveckla kommunens struktur för arbetsvärdering, lönekartläggning och lönebildning.

Kompetensförsörjning

Arbetet med förvaltningarnas kompetensförsörjningsplaner fortsätter. Inom socialförvaltningen har en kompetensförsörjningsledare an-ställts, som tillsammans med HR kommer att driva och utveckla arbetet framåt. Fokus ligger bland annat på långsiktig kompetensförsörjning, svårrekryterade verk-samheter och att stärka kommunens attraktivitet som arbetsgivare.

Effektivisering och kvalitetssäkring inom Lön

Ett arbete pågår med att se över löneenhetens processer och arbetssätt i syfte att öka effektiviteten, kvalitetssäkra processerna och minska sårbarheten. Arbetet är även en viktig förberedelse inför kommande systembyte.

Justerandes signering (protokollet kan vara justerat digitalt, se marginal/sista sidan) Utdragsbestyrkande

--	--	--	--	--



Borgholms
kommun

Detta dokument är elektroniskt signerat enligt EU:s förordning eIDAS och
utgör en avancerad elektronisk underskrift och är juridiskt bindande.

Signed by: Ilko Corkovic

Date: 2026-09-29 15:36:10

BankID refno: 01a0ed61-2ab6-7831-b864-63135e07636c



Kommunstyrelsens ordförande: Ilko Corkovic

Signed by: MARCEL ANTHONIE VAN LUIJN

Date: 2026-09-29 16:40:59

BankID refno: 01a0ed9c-7be1-7720-add3-6ee70d8c9aad



Justerare : Marcel van Luijn

Signed by: MAGDALENA KARIN ELENORA WIDELL

Date: 2026-09-29 17:15:27

BankID refno: 01a0edbc-1a58-7f37-b2ce-5b5d84fe64b4



Sekreterare: Magdalena Widell