



Plats och tid Medborgarhuset, Hammerdal, kl. 13.00-15.00  
Beslutande 23 ordinarie ledamöter, 7 tjänstgörande ersättare enligt närvarolista.

### Kungörelse

Kungörelse om sammanträdet har varit införd på hemsidan och Facebook.

Kungörelse om sammanträdet har varit uppsatt på kommunens officiella anslagstavla 2018-09-07--19.

Kungörelse jämte bilagor har utsänts till ledamöter och ersättare 2018-09-07.

Därefter förklarades sammanträdet vara i laga ordning utlyst.

Övriga närvarande Viktor Sjödin, sekreterare  
Anneli Svensson, kommundirektör  
Katti Lundström, INTILL, § 51

Utses att justera Lars Andreasson och Göran Espmark

Justeringens plats och tid Kommunkansliet, Strömsund, 2018-09-24 kl 15:00

Sekreterare ..... Paragrafer 50-66  
Viktor Sjödin

Ordförande .....  
Ardis Lindman, §§ 50-61, 63-66 Lennart Oscarsson, § 62

Justerare .....  
Lars Andreasson Göran Espmark

### ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ Kommunfullmäktige

Sammanträdesdatum 2018-09-19

Datum då anslag sätts upp 2018-09-24 Datum då anslag tas ned 2018-10-15

Förvaringsplats för protokollet Kommunkansliet, Strömsund

Underskrift .....  
Viktor Sjödin



---

**§ 50**

**Ändring i föredragningslistan**

Följande ärende tas bort i föredragningslistan:

- Information från kommunrevisionen

**Kommunfullmäktiges beslut**

Föredragningslistan godkänns.

\_\_\_\_\_



---

## § 51

### **INTILL, turistprojektet inom Södra Lappland**

Katti Lundström, informerar om projektet Intill. Tidsperioden har varit mellan den 1 juli 2015 till 30 juni 2018. Samverkansprojektet består av kommunerna Malå, Norsjö, Lycksele, Storuman, Vilhelmina, Åsele, Dorotea, Strömsund och Region Västerbotten. Projektetägare är Visit Hemavan Tärnaby AB.

Målet med projektet är att lyfta turismen i regionen mot ökad internationalisering och skapa konkurrenskraftiga destinationer och hög andel utländska besökare som gynnar näringslivets tillväxt.

Intill omfattar tre destinationer som verkar för en gemensam röst mot kustregionen och övriga världen.

Under projekttiden har omsättningen ökad med 9% och 43 företag har anställt mer personal.



§ 52

Dnr 2018.113

020

## Kompetensförsörjningsplan 2018-2021

Kommunledningsförvaltningen har upprättat ett förslag till kompetensförsörjningsplan. Bilaga.

### Beredning

Arbetsutskottet § 64/2018.

Kommunstyrelsen § 85/2018.

### Yrkanden

\* Karin Näsmark (s) yrkar att på sida 24 under rubriken "Anställningar - fler måste jobba mer och längre" stryka meningen:

*Vi erbjuder heltid i första hand och möjlighet till deltid för alla.*

och ersätts med:

*Vi ska vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder trygga anställningsvillkor med grundanställning på heltid och jämställda, konkurrenskraftiga löner.*

*Visstidsanställningar som staplas på varandra ska undvikas.*

\* Elisabeth Lindholm (s) yrkar att på sida 25 "Anställningar - fler måste jobba mer och längre" stryka första punkten och ersätts med:

*intern rörlighet. För att ge möjlighet till ett längre och mer utvecklande arbetsliv, kan anställda erbjudas att byta arbetsplats eller arbetsuppgifter inom sitt yrkesområde.*

Tredje punkten ersätts med:

*modellen 80-90-100. Det är en modell som innebär att arbeta 80%, få betalt för 90% och pensionsgrundande på 100%. Modellen kan vara ett exempel på en tänkbar insats för att ge medarbetare möjlighet att arbeta längre och att arbetsgivaren kan ta vara på värdefull kompetens.*

Femte punkten ersätts med:

*att ta emot nyanlända och använda deras kompetens samt vid behov erbjuda kompetensutveckling, som exempelvis yrkessvenska.*

\* Susanne Hansson (s) och Göran Espmark (c) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag och ovanstående yrkanden.

\* Elisabeth Lindholm (s) yrkar att en rutin framtas för en språklig översyn vid framtagande av kommunens planer, policies och program.



---

**§ 52** Forts.

Ordföranden föreslår att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag och ovanstående ändringsyrkanden samt Elisabeth Lindholms tilläggsyrkande.

**Kommunfullmäktiges beslut**

1. Kommunfullmäktige antar upprättat förslag med ändringsyrkanden.
2. En rutin framtas för en språklig översyn vid framtagande av kommunens planer, policies och program enligt Elisabeth Lindholm tilläggsyrkande.

\_\_\_\_\_  
**Beslutsexp**

Kommunledningsförvaltningen

## Kompetensförsörjningsplan 2018-2021

### Sammanfattning

Strömsunds kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare. I kommunens personalpolitiska program finns inriktningsmålet att upprätta en personalförsörjningsplan. På uppdrag av kommunstyrelsen har en arbetsgrupp bestående av representanter för arbetsgivaren och fackliga organisationer tagit fram denna plan. Syftet har varit att beskriva ett nuläge och utifrån detta ta fram utvecklingsområden som kommunstyrelsen och koncernledningen kan arbeta vidare utifrån.

### Befolkningsprognoser i förhållande till framtida arbetskraftsbehov

I planen beskrivs befolkningsprognoser kontra behov av framtida arbetskraft baserat på Statistiska centralbyråns (SCB) och Arbetsförmedlingens statistik. Andelen äldre blir fler och de i arbetsför ålder blir färre. Allt fler går i pension. Viktig resurs för att klara personalförsörjningen framåt är de som flyttar hit från utlandet som till största del är i arbetsför ålder.

### Stora behov av arbetskraft inom vård och skola

Största behovet av arbetskraft finns inom vård och omsorg samt inom skola och barnomsorg. Förvaltningschefer och VD:ar beskriver att arbetsgivaren har behov av arbetskraft med särskild kompetens inom alla verksamhetsområden.

### Möjliga utvecklingsområden

Arbetsgruppen har identifierat följande områden där arbetsgivaren behöver satsa för att uppfattas vara en attraktiv arbetsgivare.

- Vi behöver arbeta med de chefer och medarbetare vi har för att stärka vårt varumärke internt.
- Vi måste välkomna nyanställda, praktikanter, nyanlända och elever från utbildningar på ett bra och positivt sätt.
- För att trygga välfärden måste fler arbeta mer och längre.
- Vi behöver arbeta mer brett och organiserat tillsammans med det lokala näringslivet på olika sätt.

Utifrån denna plan beslutar kommunstyrelsen om åtgärder årligen i en handlingsplan.

Id nr: **0:40**  
Version: 1.0

Typ: Plan  
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare  
Uppdateras: 2021

## Innehållsförteckning

- 1. Om kompetensförsörjningsplanen**
  - 1.1 Omvärldsanalys
  - 1.2 Nulägesbeskrivning
  - 1.3 Verksamheternas kompetensbehov
- 2. Omvärldsanalys**
  - 2.1 Demografi - befolkningsprognos
  - 2.2 Arbetsmarknaden
- 3. Nulägesbeskrivning**
- 4. Verksamheternas kompetensbehov**
- 5. Utvecklingsområden för kompetensförsörjning**

### 1. Om kompetensförsörjningsplanen

Enligt beslut i kommunfullmäktige, i de politiska budgetprioriteringarna samt i kommunens vision för kompetensförsörjning i personalpolitiska programmet 20160914 ska en personalförsörjningsplan tas fram för arbetsgivaren Strömsunds kommun.

Syftet med planen är att beskriva och analysera kommande kompetensbehov dels utifrån en omvärldsanalys utifrån nationell och regional statistik och prognoser över utvecklingen på arbetsmarknaden och kommunens och regionens demografi, dels utifrån hur personalstyrkan ser ut idag utifrån åldersstruktur och kommande pensionsavgångar samt vilket kompetensbehov vi kan se utifrån troliga verksamhetsförändringar internt såväl som i samhället i stort. Utifrån detta ska vi ta fram viktiga områden där Strömsunds kommun måste agera för att lyckas försörja våra verksamheter med rätt kompetens i tid.

#### 1.1 Omvärldsanalys

Omvärldsanalysen ger en överblick av befolkningsutveckling och arbetsmarknad. Materialet är framtaget via SCB, statistiska centralbyrån och Arbetsförmedlingen. Detta för att ge en prognos gällande tillgänglig kompetens samt hur kompetensbehovet i samhället i stort ser ut.

#### 1.2 Nulägesbeskrivning

En sammanställning av de olika yrkesgrupper som idag finns inom kommunen och kommande pensionsavgångar har tagits fram ur vårt personalsystem.

#### 1.3 Verksamheternas kompetensbehov

Id nr: 0:40  
Version: 1.0

Typ: Plan  
Fastställd: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare  
Uppdateras: 2021

Inför arbetet med att ta fram denna personalförsörjningsplan har förvaltningscheferna och avdelningscheferna i kommunledningsgruppen fått svara på en enkät kring sina nuvarande och kommande kompetensbehov. Enkäten innehåller frågor om vilka yrkesgrupper de idag rekryterar mest till, om de får sökande till utannonserade tjänster, vilka yrken är mest svårrekryterade samt hur ser prognosen framåt ut. Förutom läget har vi också frågat om förhållanden som de ser påverkar framtida personalbehov, vad de anser behöver göras för att höja befintlig personals kompetens, frågor kring utbildningsbehov eller andra insatser samt förslag på fokusområden/framgångsfaktorer.

## 2. Omvärldsanalys

Framtidsprognoser gällande befolkningen inom olika åldersgrupper har betydelse både för efterfrågan på vård, skola, omsorg med mera. Detta har också betydelse för kommunens intäkter. Det är särskilt storleken på gruppen mellan 20 och 64 år som är viktig. För att få en balans mellan kostnader och intäkter är det viktigt att antalet personer mellan 20 och 64 år är betydligt större än det sammantagna antalet personer i övriga åldersgrupper. Det vill säga de grupper som i normalfallet inte förvärvsarbetar och bidrar med skatteintäkter till kommunen.

SCB:s senaste befolkningsprognos för Sverige visar att den totala befolkningen beräknas öka med cirka 1,4 miljoner fram till 2035. Större delen av ökningen utgörs av personer som är 65 år eller äldre vilket ger stora förändringar på försörjningsbördan. Om andelen förvärvsarbetande personer i befolkningen ligger kvar på dagens nivåer kommer varje förvärvsarbetande person att behöva "försörja" 2,34 personer inklusive sig själv 2035 jämfört med 2,13 personer år 2011. För att försörjningsbördan ska utvecklas i en långsammare takt måste fler personer arbeta. Om den ska ligga kvar på dagens nivå år 2035 krävs närmare 600 000 fler sysselsatta än i dag enligt SKL:s beräkningar.

Den framtida sysselsättningen och försörjningsbördan påverkas positivt om arbetslösheten bland personer i arbetsför ålder sjunker. Till denna grupp kan särskilda insatser behövas för att få in utlandsfödda personer på arbetsmarknaden. Det finns även behov av insatser riktade mot unga vuxna. Fler personer behöver arbeta längre. Åldersgruppen 65 år och äldre väntas växa avsevärt och kommer att bli en allt större andel av den totala befolkningen. Därför är det angeläget att fler arbetar högre upp i åldrarna. Det förs diskussioner om att höja pensionsåldern och samtidigt underlätta för äldre som vill arbeta längre.

Jämtland, liksom ett flertal andra svenska län, står inför en omfattande generationsväxling på arbetsmarknaden. Mer än en tredjedel av den sysselsatta



Id nr: 0:40  
Version: 1.0

Typ: Plan  
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare  
Uppdateras: 2021

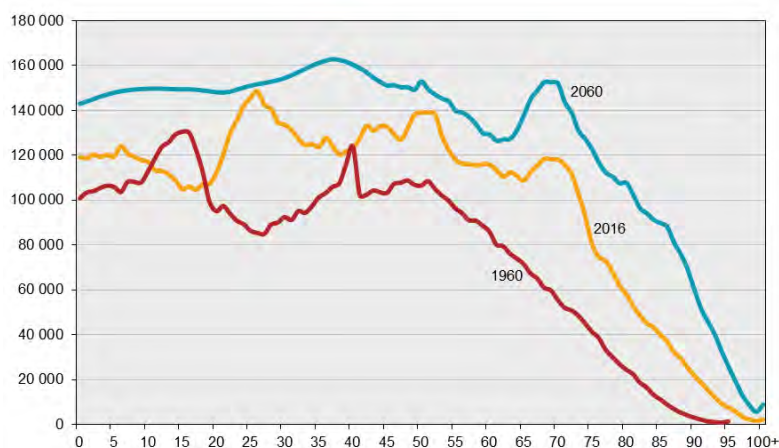
arbetskraften i länet år 2017 förväntas gå i pension till och med 2035 samtidigt som den arbetsföra befolkningen förväntas minska

Analys av antalet personer som utbildas inom olika yrkeskategorier, jämfört med antalet personer som förväntas behövas inom dessa yrkeskategorier ger en möjlighet att förutse var brister kommer att uppstå. Men här finns begränsningar när det gäller möjligheten att rekrytera och behålla befintlig kompetens. Här är vi beroende av en rad olika faktorer som kan påverka våra möjligheter att konkurrera om arbetskraften, som möjlighet att konkurrera med löneläge och karriärmöjligheter hos andra arbetsgivare, hur attraktiv regionen eller orten är sett ur olika aspekter som möjlighet att medflyttande familj kan få jobb samt kvalitet på skola, barnomsorg och övriga samhällstjänster. Att vara en attraktiv arbetsgivare kan innebära en rad olika saker och varierar dessutom beroende på ålder, utbildningsnivå och livssituation.

## 2.1 Demografi - befolkningsprognos

### Befolkningens åldersstruktur 1960 och 2016 samt prognos 2060

I åldersstrukturen för hela Sverige 1960 (den röda linjen i diagrammet nedan) syns en topp i åldrarna 10–15 år. Det är den stora kullen född på 1940-talet. Samma år är det få i 25 års ålder, det är de små födelsekullarna som är födda på 1930-talet. År 1960 är det många 40-åringar och få 41-åringar. Det är spåren av baby-boomen 1920–21 efter Spanska sjukan och första världskrigets slut som syns här.



Den gula kurvan visar åldersstrukturen för hela Sverige år 2016. Här syns en topp för 26-åringarna, det är den stora kullen som föddes 1990. Det är också en topp i åldrarna runt 50 år. Det är kullarna som är födda i mitten av 1960-talet och i åldrarna över 65 år ser man en topp för 1940-talisterna. Generaliserat kan man säga att topparna är 1940-talisterna, deras barn 1960-talisterna och deras barnbarn 1990-talisterna. I den prognostiserade åldersstrukturen för år 2060 syns endast en topp. Det är 90-talisterna som kommit upp i 70 års ålder.

Id nr: **0:40**  
Version: 1.0

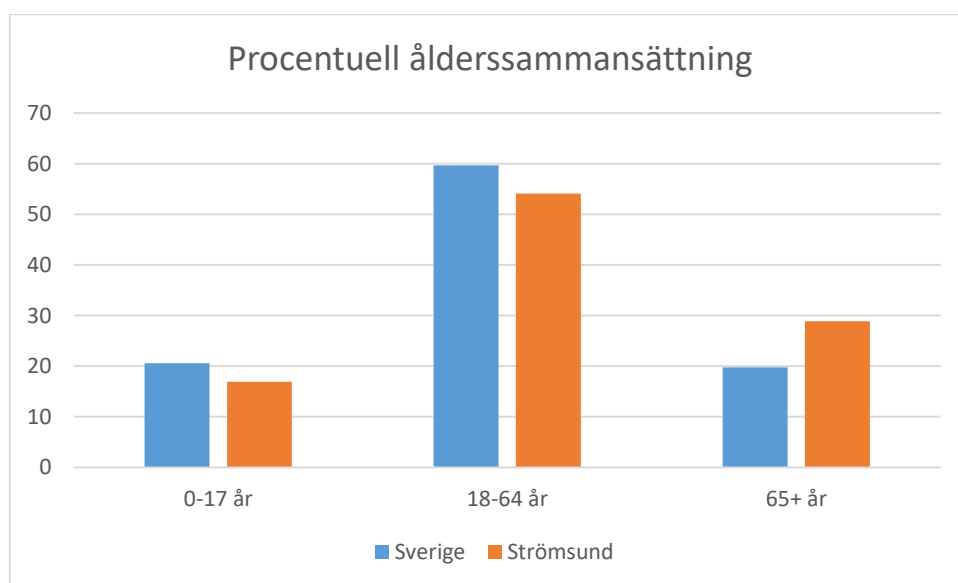
Typ: Plan  
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare  
Uppdateras: 2021

Under 2017 beräknas befolkningen i Sverige öka med 124 000 personer och det är en historiskt hög ökning, men lägre än 2016 då befolkningen ökade med 144 000. Ökningen beror främst på att 94 000 fler personer invandrar än utvandrar men också på att 30 000 fler föds än vad det avlider. Under de kommande tio åren förväntas folkmängden öka med en miljon personer. Åldersgruppen 65 år och äldre, ökar enligt prognosen med 295 000 eller 15 procent.

### **Befolkningen i Strömsunds kommun är äldre än i övriga Sverige**

Befolkningen är äldre i kommunen än i övriga Sverige. I Strömsunds kommun är medelåldern 47 år, medan den är 41 år för hela Sverige. Den procentuella ålderssammansättningen visar hur Strömsunds kommun har en betydligt större andel invånare äldre än 65 år, än vad övriga Sverige har. (SCB 31 december 2015)



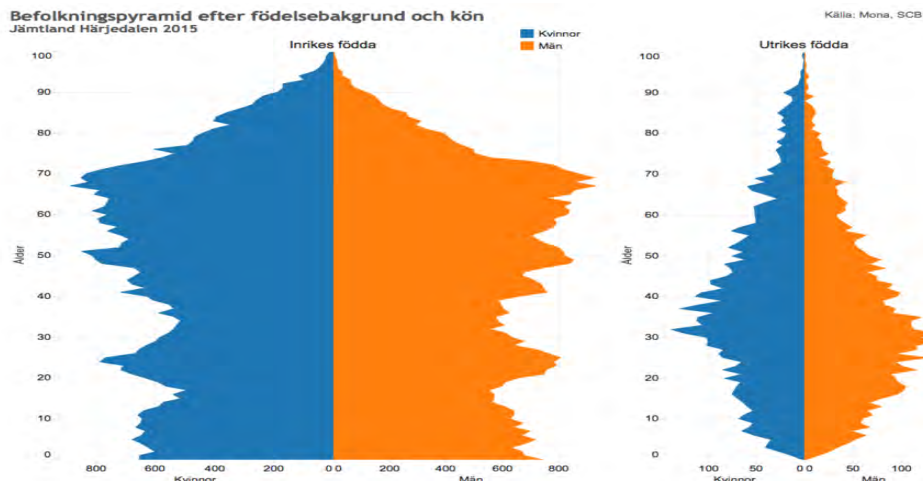
### **Den största inflyttningen har varit från utlandet**

Den största inflyttningen till länet från andra regioner har under det senaste årtiondet varit från utlandet, vilket pekar på vikten av ett bra integrationsarbete för att tillvarata och utveckla de kompetenser som invandringen kan förstärka länet med. Diagrammet nedan visar befolkningspyramiden för Jämtlands län 2015 och hur befolkningspyramiden för utrikes födda ser ut.

Id nr: **0:40**  
Version: 1.0

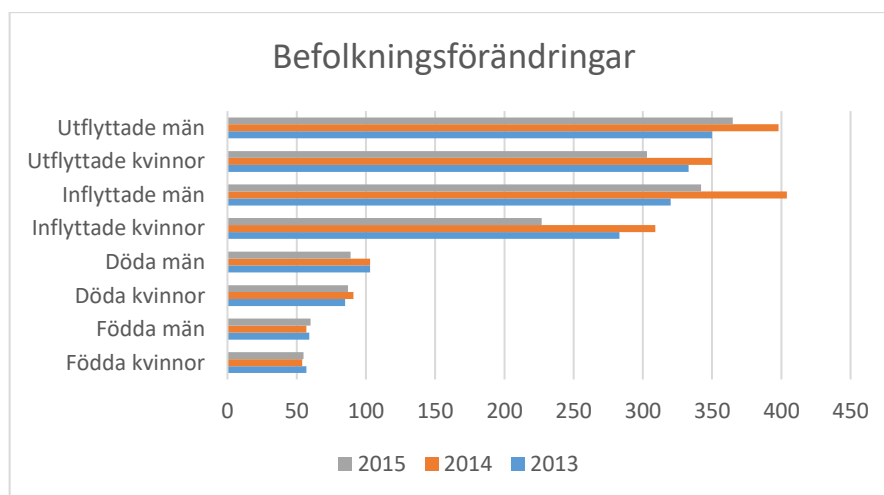
Typ: Plan  
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare  
Uppdateras: 2021



### In- och utflyttning, födda och döda i Strömsunds kommun

Inflyttningen är mindre än utflyttningen, för alla redovisade år, förutom för män 2014. Likaså är antalet döda för både män och kvinnor större än antalet födda. (SCB 31 december 2015). Den 21 dec 2016 var flyttnettot +133 personer. Till största delen beror detta på en ökad inflyttning av nyanlända. (Källa: Kommunens bostadsförsörjningsplan)



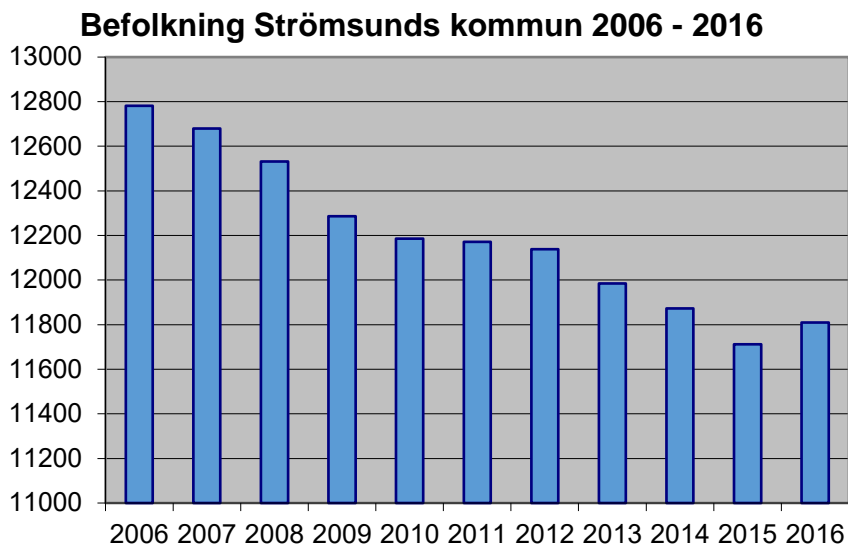
### Befolkningsutvecklingen i Strömsunds kommun

Befolkningen i kommunen har de senaste tio åren minskat med cirka 100 personer per år. En viss utplaning har skett under åren 2010-2012 och en ökning har skett mellan åren 2013-2015.

Id nr: **0:40**  
Version: 1.0

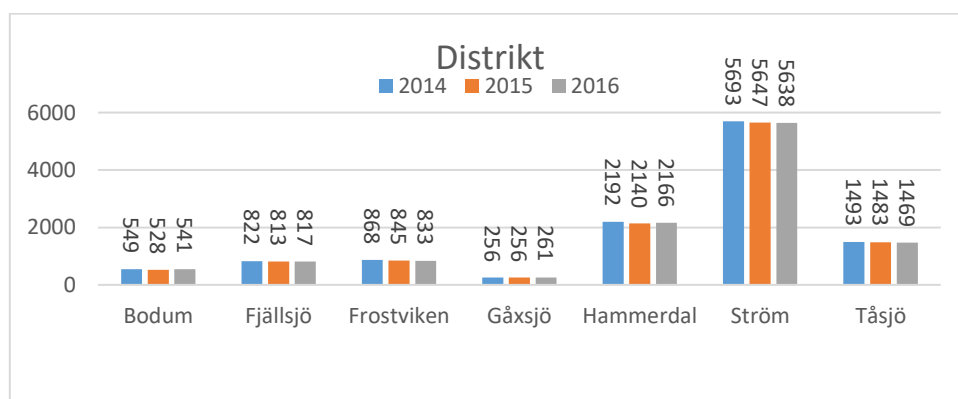
Typ: Plan  
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare  
Uppdateras: 2021



### Olika befolkningsunderlag inom kommunens olika delar

Kommunens olika delar har mycket olika befolkningsunderlag. Störst andel boende är det i distrikten Strömsund och Hammerdal, medan distrikt som saknar tätort har ett lågt befolkningsunderlag. (2016 års siffror avser kv3) (källa: kommunens bostadsförsörjningsplan)



### 2.2 Arbetsmarknaden

Arbetsförmedlingen bedömer i sin senaste prognos 20180208 att arbetsgivarernas rekryteringsbehov kommer att öka inom vissa yrkesområden. Ser man dessutom 5 och 10 år framåt i tiden bedömer man att rekryteringsbehoven är fortsatt mycket stora. Bland annat skapar de pågående stora pensionsavgångarna behov av många ersättningsrekryteringar. Inom flera yrkesområden kommer bristen på arbetskraft att öka, vilket förstärks av att utbildningsdimensioneringen inte alltid överensstämmer med behoven på arbetsmarknaden. Detta kan vara särskilt svårt att lösa om orsaken är ett bristande intresse hos unga att utbilda sig mot ett visst yrkesområde.

Id nr: **0:40**  
Version: 1.0

Typ: Plan  
Fastställd: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare  
Uppdateras: 2021

Generellt sett är de ålderskullar som kommer in på arbetsmarknaden mindre än de som lämnar. Samtidigt som arbetskraften minskar ökar behoven av kommunala tjänster till exempel inom vård och omsorg. Andelen som går i pension beräknas öka med 50 procent och de som är över 80 år bli nästan dubbelt så många som idag. Det här medför stora utmaningar för kommunerna för att kunna upprätthålla kvaliteten inom välfärdssystemen.

Den kommande generationsväxlingen inom hela den svenska arbetsmarknaden innebär troligen arbetskraftsbrist. Detta leder i sin tur till ökad konkurrens mellan olika sektorer av arbetsmarknaden både inom och mellan kommuner. För kommunernas del befaras ökade svårigheter när det gäller att rekrytera till exempel chefer och specialistkompetenser. Men det kommer även att uppstå nya brister inom mer personalintensiva områden som utbildning, It och vård- och omsorg. I och med att många medarbetare under en relativt kort tid kommer att lämna sina arbeten finns det även risk för att värdefull kompetens och kunskap går förlorad. Detta ställer höga krav på arbetsgivare att planera för kunskapsöverföring i samband med avgångar.

De yrken som Arbetsförmedlingen bedömer som framtida bristyrken inkluderar till stor del yrken som återfinns i kommunala verksamheter som utbildning, barnomsorg och vård och omsorg.

### **Här finns jobben enligt Arbetsförmedlingens prognos 20180208**

Listan över yrkesområden som är, och kommer att vara, heta på arbetsmarknaden i år toppas av pedagogiskt arbete, bygg- och anläggning, tekniskt och naturvetenskapligt arbete, data/IT och hälso- och sjukvård. Det är yrken som vanligtvis kräver en gymnasieutbildning eller högre utbildning. Sverige har en fortsatt bred jobbtillväxt, men det är utbildad arbetskraft som efterfrågas. För att ha goda chanser till jobb krävs i allmänhet en gymnasieutbildning, säger Arbetsförmedlingens analytiker. Analytikerna visar också på en mer utbredd brist på kvalificerad arbetskraft. De pedagogiska yrkena sticker ut, med en allt större brist på utbildade lärare i hela landet. Samtidigt blir jobbtillväxten svag inom flera yrken med låga eller inga formella krav på utbildning. Alltfler inskrivna arbetslösa på Arbetsförmedlingen saknar gymnasieutbildning. För att klara matchningen på arbetsmarknaden blir det viktigt att vägleda och motivera till utbildning som leder till jobb. (Källa: Vart finns jobben? 20180208 Arbetsförmedlingen) Arbetsförmedlingen visar på följande områden:

#### **Brist på arbetskraft och lätt att få jobb**

##### **Exempel inom yrken på högskolenivå**

- Förskollärare
- Sjuksköterskor, både specialistsjuksköterskor och grundutbildade

Id nr: **0:40**  
Version: 1.0

Typ: Plan  
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare  
Uppdateras: 2021

- Speciallärare och specialpedagoger
- Grundskollärare och lärare i yrkesämnen
- Civilingenjörer och ingenjörer inom bygg och anläggning samt elektronik
- Socialsekreterare
- Läkare
- Mjukvaru- och systemutvecklare, systemanalytiker och IT-arkitekter
- Psykologer

#### **Exempel på yrken inom övriga utbildningsnivåer**

- Kockar och kallsköttor
- VVS-montörer
- Byggnads- och ventilationsplåtslagare
- Installations- och serviceelektriker
- Undersköterskor, hemtjänst och äldreboende
- Träarbetare, snickare och andra byggnadsmedarbetare som målare, murare
- Motorfordonsmekaniker
- Lastbilsförare
- Medicinska sekreterare, vårdadministratörer

#### **Överskott på arbetskraft och svårt att få jobb**

##### **Exempel på yrken på högskolenivå**

- Journalister och fotografer
- Musiker, sångare och kompositörer
- Grafisk formgivare
- Finansanalytiker, investeringsrådgivare och banktjänsteman

##### **Exempel på yrken inom övriga utbildningsnivåer**

- Kassapersonal och butikssäljare
- Vaktmästare
- Kontorsassistenter, receptionister och sekreterare
- Telefonister

### **3. Nulägesbeskrivning**

Strömsunds kommun har i dagsläget en personalstyrka på ungefär 1400 anställda, sett till antalet registrerade anställningar för månadsavlönade. Medelåldern hos arbetsgivarens Strömsunds kommun ligger på 47,5 år. Fördelningen mellan olika yrkesgrupper visar att vård- och omsorg sysselsätter och omsätter mest personal, följt av lärare och förskolepersonal.

#### **Pensionsavgångar 2017-2022**

**Undersköterskor är den enskilt största yrkesgruppen som går i pension**

Id nr: **0:40**  
Version: 1.0

Typ: Plan  
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare  
Uppdateras: 2021

Det största behovet av arbetskraft finns inom äldreomsorg och omsorgen för funktionshindrade, de närmaste åren. Prognosen visar att 82 kvinnor och män som idag arbetar som undersköterskor, vårdare, vårdbiträden och personliga assistenter uppnår pensionsåldern, det vill säga 65 år till och med år 2022. Rekryteringsbehov kommer att finnas inom de flesta yrkeskategorier. Tabellen nedan visar antalet pensionsavgångar för olika yrkesgrupper de närmaste sex åren.

Pensionsavgångar vid 65 år per yrkesgrupp år 2017-2022*	Antal
<b>Vård - yrken där undersköterskekompetens egentligen krävs</b> (Anställda som undersköterskor, vårdare, vårdbiträden, personliga assistenter)	82
<b>Vård - övriga</b> (Sjuksköterskor, fysioterapeut, arbetsterapeut, socialsekreterare)	9
<b>Skola</b> (Lärare och specialpedagoger)	26
<b>Förskoleverksamhet</b> (förskollärare, barnskötare, elevassistenter)	29
<b>Chefer och arbetsledare</b>	12
<b>Kök och lokalvård</b>	9
<b>Administratörer</b> (Skola, kansli, ekonomi, bibliotek m fl)	16
<b>Drift, vaktmästeri, transport</b>	17

\*) Prognosen är osäker eftersom en del går redan vid 61 år och andra väljer att arbeta till 67. Tabellen visar de som fyller 65 år närmaste sex åren. (Källa: Personalekonomisk redovisning 2016)

### Kommande pensionsavgångar

Under 2016 har 43 tillsvidareanställda gått i pension. Av dessa har 14 kvinnor och 3 män valt att gå i förtid. Samtidigt har 12 kvinnor och 3 män valt att kvarstå i tjänst efter fyllda 65 år. Fram till 2031 kommer nästan hälften (610 personer) av kommunens anställda att gå i pension vid 65 års ålder. Det motsvarar i genomsnitt 41 personer per år.



\*) Prognosen är osäker eftersom en del går redan vid 61 år och andra väljer att arbeta till 67. Tabellen visar de som fyller 65 år. (Källa: Personalekonomisk redovisning 2016)

### Personalekonomi Strömsunds kommun 2016

- 71 % av kommunens anställda har heltidsanställning. 68% av kvinnorna har heltid och 75% av männen.

Id nr: 0:40  
Version: 1.0

Typ: Plan  
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare  
Uppdateras: 2021

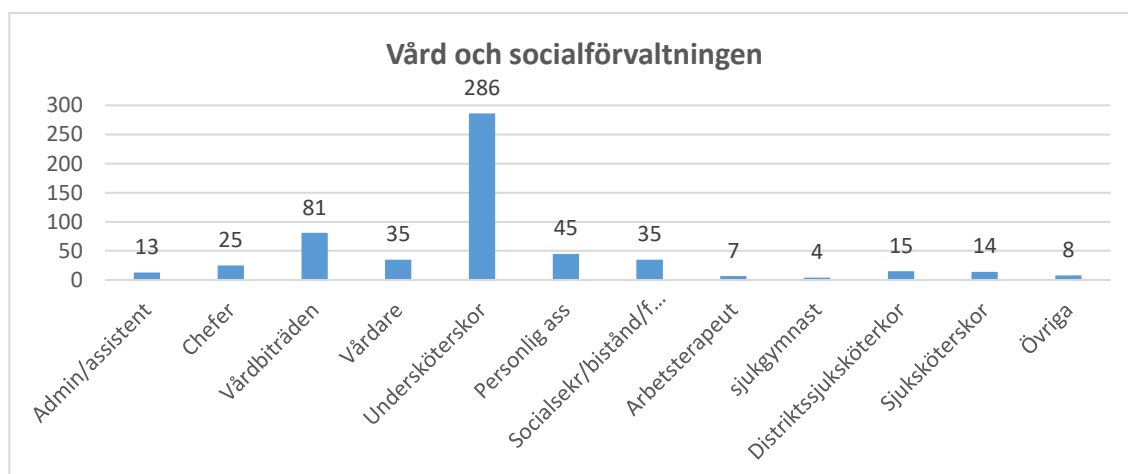
- Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för en kvinna är 91 % och för männen 94%
- Under 2016 motsvarande den totala arbetade tiden 1288 årsarbetare.

## 4. Verksamheternas kompetensbehov

Vilket kompetensbehov som finns i en verksamhet beror av många olika faktorer som påverkar verksamhetens innehåll. I kommunal verksamhet är samhällsutvecklingen i form av demografi, teknik, innovationer och politisk styrning de mest synbara påverkansfaktorerna. För Strömsunds kommuns del är det en utmaning att kunna bedriva verksamhet i alla kommundelar när andelen människor i arbetsför ålder minskar inom området.

### Vård- och Socialförvaltningen

Förvaltningens uppdrag är att bistå de som på grund av sjukdom och/eller funktionsnedsättning inte själva klarar av den dagliga livsföringen och har behov av hälso- och sjukvård som ligger inom kommunens ansvarsområde för hemsjukvård. Bistå barn, unga och familjer med behov av skydd och stöd, personer med beroendeproblematik och/eller psykisk ohälsa samt personer med försörjningsproblem. Utredda, bedöma och besluta om insatser enligt socialtjänstlagen och lagen om särskilt stöd och service samt att verkställa beslut i egen regi eller med hjälp av andra utförare. (Källa: kommunens årsredovisning 2016)



Diagrammet visar antal anställda per yrkesområde 2017. Gruppen övriga består av handledare språk, rehab assistent, aktivitetsassistent, ekonomibiträde samt köksbiträden(2). Totalt tillsvidareanställda 605 personer.

### Socialchefens syn på framtida personalförsörjningsbehov utifrån kompetens och utvecklingsområden



Id nr: **0:40**  
Version: 1.0

Typ: Plan  
Fastställd: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare  
Uppdateras: 2021

I likhet med många andra glesbygdskommuner har Strömsund en utmaning i det ökande behovet av vård och omsorg, främst inom äldreomsorg men även inom omsorgen för funktionsnedsatta och övriga verksamheter. Fler vårdtagare och brukare, högre krav vad gäller delaktighet, aktiviteter och utveckling av verksamhetens innehåll ställer krav på att vi som arbetsgivare måste arbeta strategiskt med kompetensförsörjning.

Den största andelen av pensionsavgångarna under kommande fem åren, finns inom vård- och omsorgsyrskena, där undersköterskor, personliga assistenter, vårdare och vårdbiträden är de befattningar där flest anställningar finns (se tabell ovan).

I Strömsunds kommun finns ett omfattande behov av sjukvårdande och rehabiliterande insatser i hemmet. Genom införandet av ny lag om samverkan vid utskrivning från slutenvården kan vi förvänta oss att sjuka äldre skrivs ut snabbare från sjukhus än vad som tidigare varit fallet. Detta ställer krav på fler personer med rätt hälso- och sjukvårdskompetens samt kompetens för att klara krav på exempelvis rapportering och dokumentation av olika slag.

Bristen på sjuksköterskor är påtaglig redan i dagsläget och inga prognoser tyder på att det skulle bli bättre framöver. Bristen på personer med vårdbiträdes- och undersköterskekompetens väntas öka. För att kunna tillgodose dessa behov på lång sikt behövs aktiva insatser och strategier. Det handlar bland annat om att se över möjligheter och alternativ vad gäller kompetensutveckling och kompetenshöjande insatser för befintlig personal, men även samverkan med utbildningsinstitutioner för att locka utbildad personal till Strömsunds kommun. För att vi ska ha möjlighet att handleda studenter under utbildning vid högskola och universitet krävs att vi har väl utbildade handledare. Detta gäller bland annat sjuksköterske-, arbetsterapeut och fysioterapeutstudenter. Vi behöver se över vilka insatser som kan göras för att ge oss bästa förutsättningar att locka nyutbildad personal till Strömsund.

Samarbeten och utbildningsinsatser i länet, exempelvis med aktörer som Akademi Norr, Lärcentrum, Vårdcollege, Mittuniversitetet och FoU Jämt (regionalt kunskapscentrum för forskning och utveckling), är nödvändiga för att Strömsund även i framtiden ska kunna hålla en god kvalitet i välfärdstjänsterna som levereras och efterfrågas.

SKL pekar på vikten av medarbetare med teknisk nyckelkompetens inom vården, vilket även lyfts fram som ett ökande behov i Strömsunds kommuns verksamhet. IT-stöd för brukare blir allt vanligare och kräver personal som kan hantera dessa verktyg. SKL menar att detta är avgörande för att Sverige ska fortsätta ha en vård som ligger i internationell framkant. Logistiker, tekniker och beteendevetare med IT-kompetens lyfts fram som exempel på kompetenser som kommer att öka inom vård och omsorg. Även andra kompetenser, exempelvis projektledning, controller inom såväl verksamhet som ekonomi, anges som ett kompetensbehov inom vård- och socialförvaltningen.

Även andra befattningar som redan finns får betraktas som nyckelkompetenser för att klara verksamheten inom hela vård- och sociala sektorn. Det gäller bland annat enhetschefer, biståndshandläggare, socialsekreterare, administratörer samt ovan nämnda sjuksköterskor, distriktssköterskor, arbetsterapeuter och fysioterapeuter.

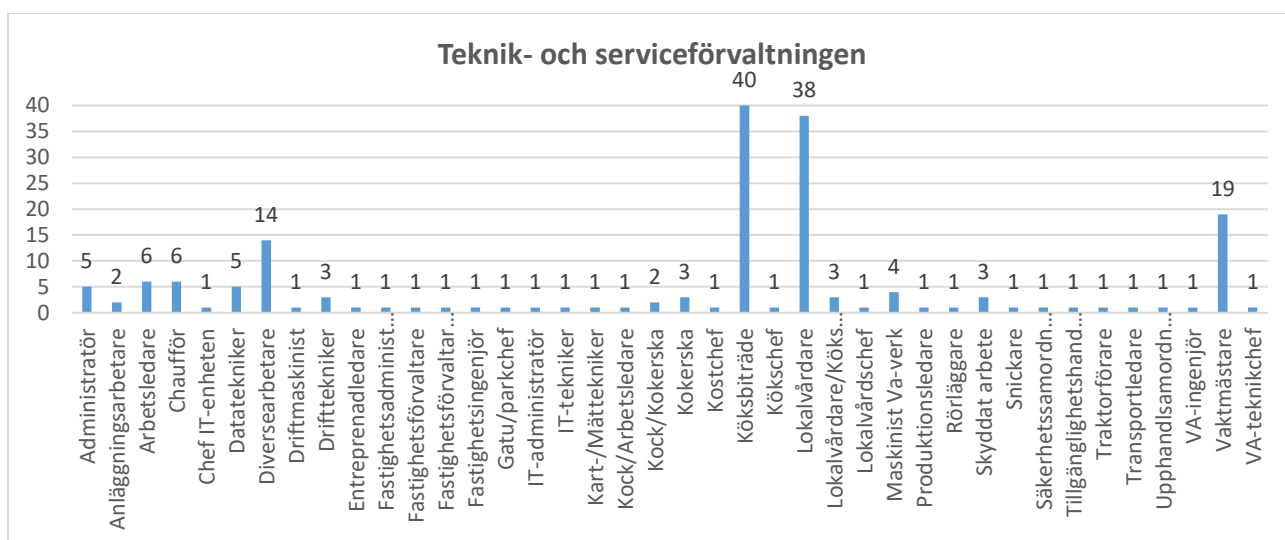
Id nr: **0:40**  
Version: 1.0

Typ: Plan  
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare  
Uppdateras: 2021

## Teknik- och Serviceförvaltningen

Förvaltningens uppdrag är att sköta drift och underhåll av kommunens fastigheter, VA- anläggningar, gator, vägar och parker. Ansvara för bostadsanpassning. Sköta utredningar, projektering och upphandling samt genomföra ny-, om- och tillbyggnad av kommunens fastigheter samt anläggningar. Förvalta kommunens skog, ansvara för teknisk beredskap, köpa och sälja mark och fastigheter. Ansvara för försäkringsavtal, lokalvård, kostverksamhet, fordon och transport, färdtjänst, reception/kundtjänst och IT. (Källa: kommunens årsredovisning 2016)



Diagrammet visar antal anställda inom förvaltningen. Totalt var 178 personer anställda 2017/1031

## Förvaltningschefens syn på framtida personalförsörjningsbehov utifrån kompetens och utvecklingsområden

För teknik- och serviceförvaltningens del ser vi rekryteringsproblem av kompetent personal överlag. Utbildad kökspersonal, tekniker, ingenjörer oavsett det är VA, fastigheter eller andra områden är svåra att rekrytera. Förutom att det är brist rent allmänt så är nog största problemet konkurrensen i lönesättning och andra förmåner jämfört med samma yrkeskategorier.

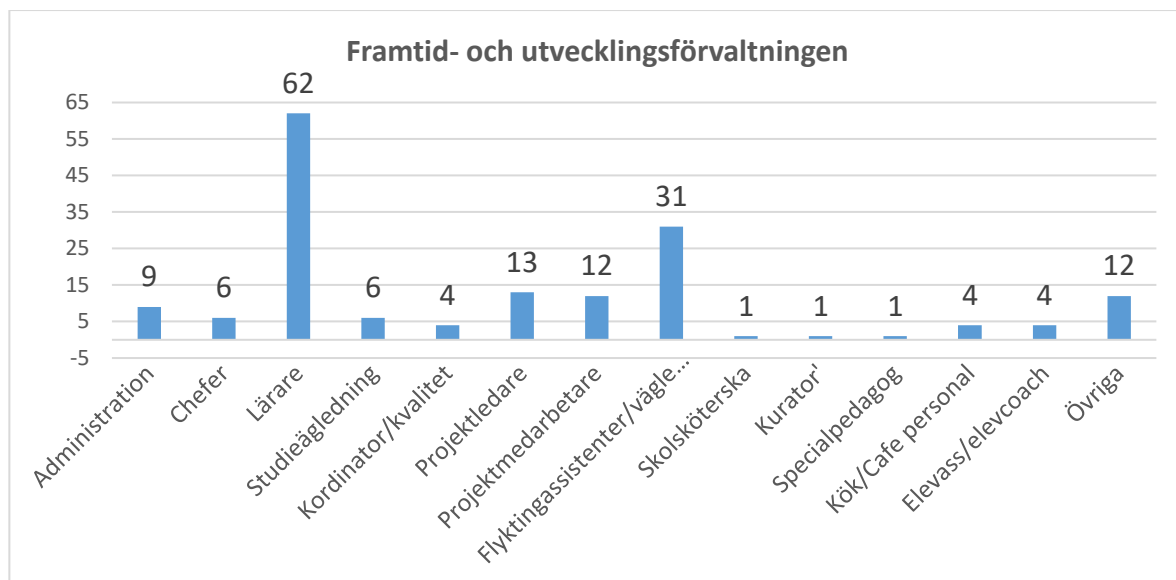
## Framtid och utvecklingsförvaltningen

Framtid och utvecklingsförvaltningen samordnar satsningar på kompetenshöjning, tillväxt och samhällsutveckling. Förvaltningen ansvarar för verksamheten i gymnasieskolan, vuxenutbildningen, Lärcentrum och Akademi Norr. Här bedrivs inflyttarservice och flyktingmottagning för personer som fått uppehållstillstånd i Sverige samt för mottagande och omsorg om ensamkommande barn och unga. Förvaltningen driver hem för ensamkommande barn. Förutom detta ansvarar förvaltningen för EU-projekt med kommunal medfinansiering (Källa: kommunens årsredovisning 2016)

Id nr: 0:40  
Version: 1.0

Typ: Plan  
Fastställd: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare  
Uppdateras: 2021



Diagrammet visar antal anställda per yrkesområde 2017/12/31. Gruppen övriga består av personer i skyddat arbete, språkstöd samt resurspersoner). Inom förvaltningen arbetar totalt 161 tillsvidareanställda personer.

### Förvaltningschefens syn på framtida personalförsörjningsbehov utifrån kompetens och utvecklingsområden

Lärarbrist och svårigheter att rekrytera behörig personal till gymnasieskolan och vuxenutbildningen är ett problem i många kommuner. Strömsunds kommun är inget undantag. Pensionsavgångar i kombination med redan befintlig brist på personal med rätt kompetens, leder till en tydlig konkurrens om arbetskraften. Införandet av snävare behörighetsregler och lärarlegitimation gör också att efterfrågan, generellt sett, kommer att vara stor på bland annat lärare i matematik, fysik, språk och yrkesämnen.

I Skolverkets lägesbedömning 2017 beskrivs rekryteringsbehovet till gymnasieskolan vara 26 000 tjänster fram till 2029. Behovet beräknas bli lika stort för yrkesämnen som för allmänna ämnen: 13 000 heltidstjänster vardera. Många yrkeslärare väntas lämna yrket, vilket gör att rekryteringsbehovet av yrkeslärare är mycket stort i förhållande till yrkeskåren. Enligt Skolverkets övergripande beräkning ser examinationen inte ut att kunna täcka examinationsbehoven som helhet. Vi har kartlagt de befintliga lärarnas behörigheter men det är ändå svårt att kunna förutse de behov som finns i framtiden dels på grund av rörligheten inom lärargruppen men också för att elevernas val till gymnasieskolan varierar över tid.

Det är viktigt att Strömsunds kommun erbjuder en bra arbetsmiljö för sina anställda så att lärare väljer att stanna kvar i yrket. Goda möjligheter till professionell utveckling är viktigt. Återkommande kompetensutveckling är en förutsättning för att skolan ska kunna erbjuda alla elever en undervisning av hög kvalitet. Det kollegiala lärandet, det vill säga kompetensutveckling som innebär att lärare tillsammans och på ett strukturerat sätt reflekterar kring sin undervisning, har visat sig vara mer framgångsrikt än individuella insatser som bygger på den enskilde lärarens intresse och ansvar. Med hjälp av förstelärare har gymnasieskolan i kommunen utvecklat det kollegiala lärandet och det är av stort värde att denna utveckling fortsätter.

Id nr: 0:40  
Version: 1.0

Typ: Plan  
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare  
Uppdateras: 2021

### Inom framtids- och utvecklingsförvaltningen bedrivs många projekt

Förvaltningen genomför kontinuerligt projekt av olika slag. Det leder till ett behov av erfarna projektledare som snabbt kan sätta sig in i de olika projektens förutsättningar, mål och aktiviteter. I vissa fall har vi haft behov av extern projektledarkompetens som visat sig vara svår att rekrytera. Vi har därför ofta valt interna lösningar. Tidigare projektmedarbetare blir projektledare och får stöd under projektprocessen av utvecklingsenhetens utvecklingsledare.

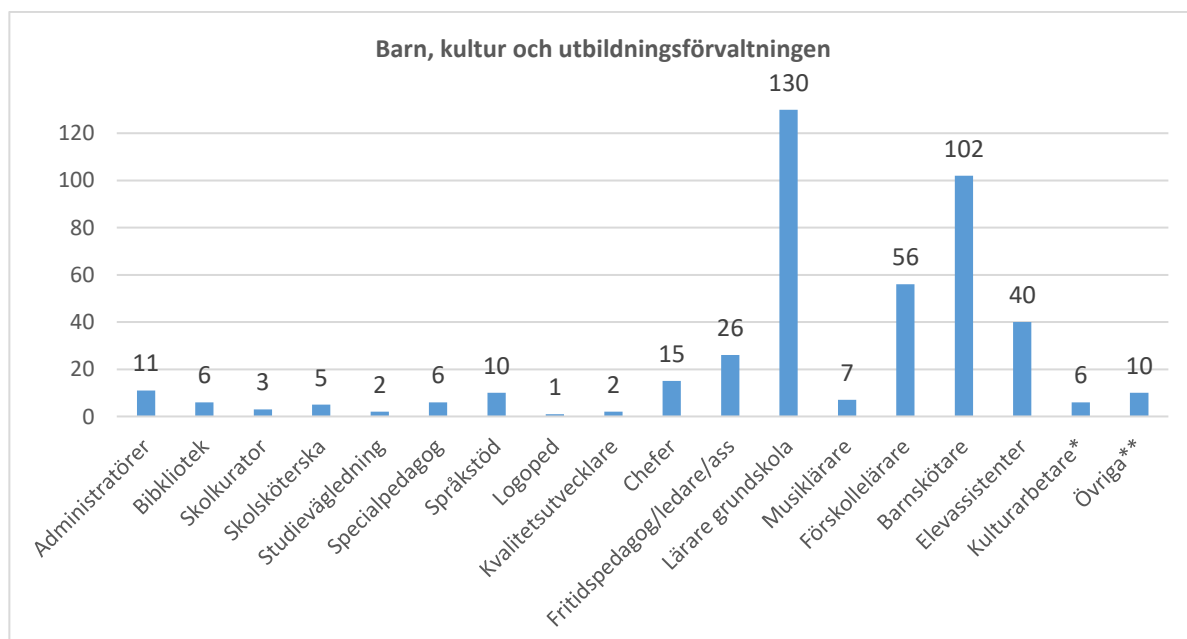
Chefsrekryteringen i förvaltningen omfattar enhetschefer, rektorer och biträdande rektorer. Det har varit relativt få sökande som uppfyllt kvalifikationskraven vid de senaste årens rekryteringar. Det känns angeläget att ha ett chefsrekryteringsprogram i kommunen som kan fånga upp lämpliga personer i organisationen som är beredda att söka chefstjänster inom kommunen. Vi behöver också samverka med utbildningsanordnare för att locka utbildad personal till Strömsunds kommun. Det kan ske genom mässor och andra kontakter men också genom att erbjuda goda möjligheter till praktik och handledning under utbildningstiden.

### Ett gott samarbete med andra aktörer är nödvändigt

För att kunna rekrytera personal är ett gott samarbete med Arbetsförmedlingen, Akademi Norr, Lärcentrum, Teknikcollege, Vård- och omsorgscollege med flera nödvändigt.

### Barn, kultur och utbildningsförvaltningen

Förvaltningen ansvarar för förskola, familjedaghem, fritidshem, förskoleklass och grundskola. I kommunen finns sju rektorsområden med nio grundskolor. I kommunen finns 18 förskolor. (Källa: kommunens årsredovisning 2016)



Id nr: **0:40**  
Version: 1.0

Typ: Plan  
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare  
Uppdateras: 2021

*Diagrammet visar antal anställda per yrkesområde 20171231. Gruppen kulturarbetare består av kultursamordnare, konst- drama- danspedagoger, ungdomskonsulent, fritidsledare. Gruppen övriga består av personer i skyddat arbete, skolvärd, badvärdar, badvakt, cafévärdinna, lokalvärdare och köksbiträden). Inom förvaltningen arbetar totalt 434 tillsvidareanställda personer.*

### **Förvaltningschefens syn på framtida personalförsörjningsbehov utifrån kompetens och utvecklingsområden**

Behörig personal till grundskolan är för närvarande svårrekryterad. Vi ser brist på såväl behöriga ämneslärare som klasslärare t.ex. lärare i estetiska ämnen (slöjd, musik, idrott, hem- och konsumentkunskap), lärare i språk (svenska, engelska och tyska), lärare i matematik, NO och teknik, studiehandledare, modersmålslärare och fritidspedagoger. Dessutom skapar införandet av lärarlegitimationen svårigheter att tillsätta vakanta tjänster. Det är dock svårt att förutse framtida behov, då många lärartjänster är mycket specialiserade (ämnesinriktade).

Inom förskolan märks en stor brist på förskolelärare. Utbildningsinsatser för att utbilda dagbarnvårdare till förskolelärare planeras i kommunen, för att täcka upp förskolelärarbristen. Ett personligt rekryteringsbrev har skickats ut till alla förskollärostudenterna, som gick ut vid Mittuniversitetet vårterminen 2016 och vårterminen 2017.

Chefsrekryteringen i förvaltningen omfattar förskolechefer och rektorer. Till dessa tjänster är det få sökande med rätt kvalifikationer. Det är viktigt att vi inom förvaltningen tillvaratar den kompetens och de personer som kan anses vara lämpliga för denna typ av tjänster. Vad avser "övriga skoltjänster" som till exempel specialpedagoger, kuratorer och studie- och yrkesvägledare, har det under flera år varit få behöriga sökande till de utlysta tjänsterna.

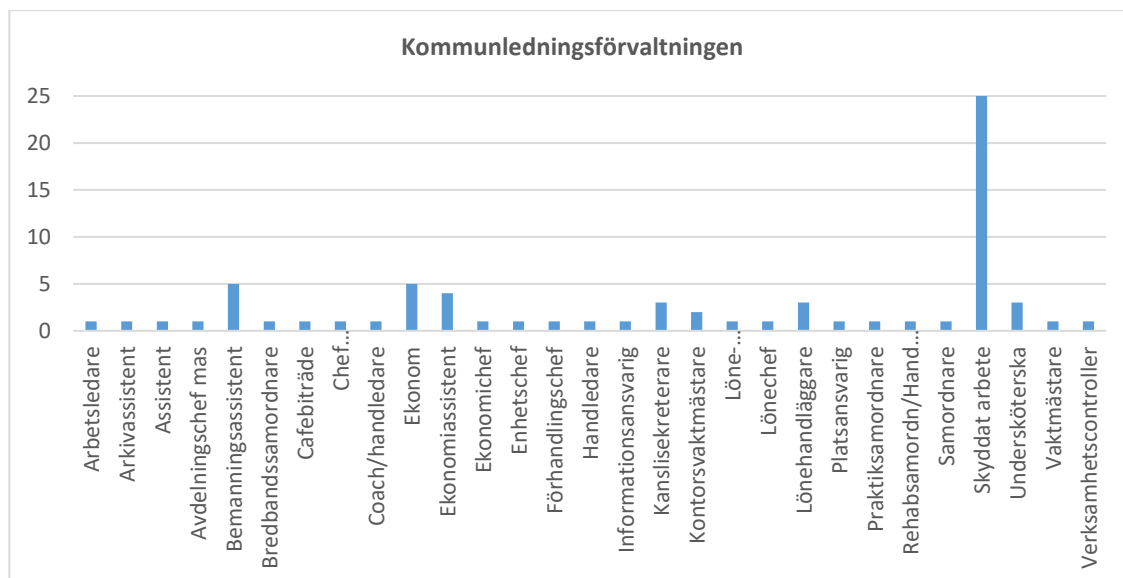
### **Kommunledningsförvaltningen**

Kommunledningsförvaltningens uppdrag är att vara kommunstyrelsens tjänstemannastab och ledningsstöd. Hjälpa till att leda, samordna och följa upp verksamheten i nämnder, förvaltningar och bolag. Verkställa och genomföra kommunstyrelsens beslut. Stötta kommunstyrelsen i frågor som rör demokrati, tillgänglighet och säkerhet samt vid kriser. Vara kommunens centrala administration där kansli, personal, bemaningen, löner och ekonomi ingår. (Källa: kommunens årsredovisning 2016)

Id nr: **0:40**  
Version: 1.0

Typ: Plan  
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare  
Uppdateras: 2021



Diagrammet visar antal anställda inom förvaltningen. Totalt var 71 personer anställda 2017/2018. Arbetsmarknadsenheten flyttas över till vård- och socialförvaltningen 1 januari 2018.

### Förvaltningschefens syn på framtida personalförsörjningsbehov utifrån kompetens och utvecklingsområden

Förvaltningen i sin helhet verkar för att säkra det grundläggande systemet i våra verksamheter. Uppföljning av ekonomi och arbetsmiljö är en framgångsfaktor då arbetslivet planeras bli längre. Inom kansli finns flera enstaka kompetenser inom bland annat arkiv, administration, information, bredband och utredning. Det är viktigt att förvaltningsorganisationen har kunskap och verktyg. Enheterna behöver följa utvecklingen och tillgodogöra sig nya arbetsätt. Flertalet medarbetare har utvecklat en specialistkompetens i sitt arbete genom lång arbetslivserfarenhet. Inom förvaltningen finns självklart pensionsavgångar. Framdeles kommer minst 1 pensionsavgång årligen. Konkret innebär det rekrytering av enstaka kompetenser. Vid rekrytering krävs många gånger eftergymnasial utbildning. I takt med att antalet medarbetare minskar kommer behovet av medarbetare med bredare kompetens att öka.

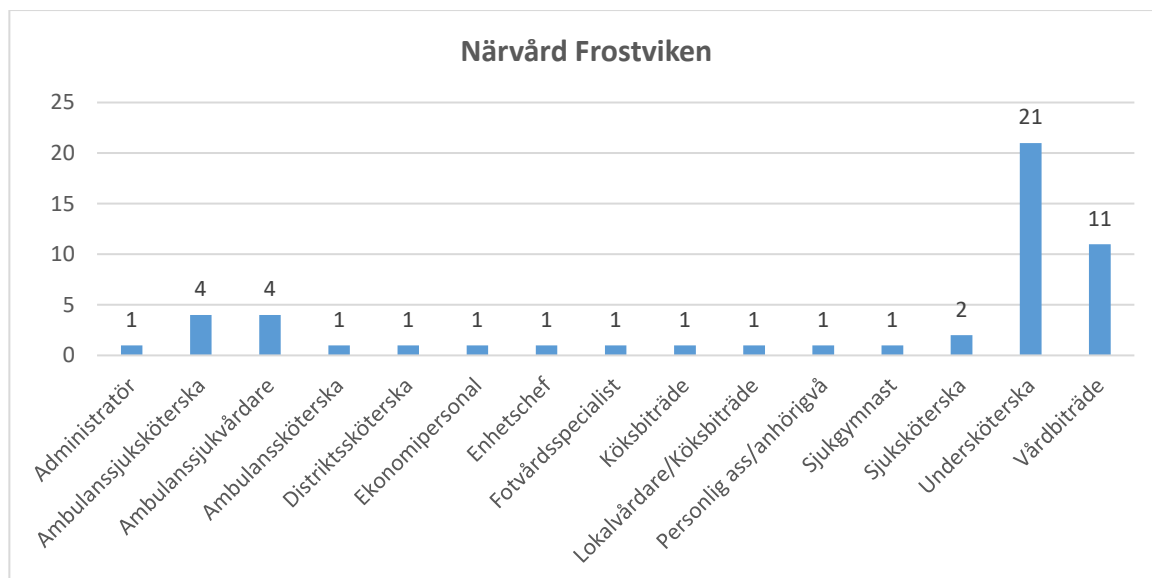
### Närvård Frostviken

Närvård Frostviken är ett samarbete mellan Strömsunds kommun och Region Jämtland Härjedalen. Här bedrivs primärvård vid hälsocentral. Ambulans, särskilt boende, trygghetsboende, personlig assistans, hemtjänst, hemsjukvård och fotvård. (Källa: kommunens årsredovisning 2016)

Id nr: **0:40**  
Version: 1.0

Typ: Plan  
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare  
Uppdateras: 2021



Diagrammet visar antal anställda inom Närvård Frostviken. Totalt var 55 personer anställda 2017/12/31

### Närvårdschefens syn på framtida personalförsörjningsbehov utifrån kompetens och utvecklingsområden

Liksom i resten av Strömsunds kommun ser vi en utmaning i det ökande behovet av vård och omsorg, främst inom äldreomsorg. Fler vårdtagare och brukare, högre krav vad gäller aktiviteter och förändringar i verksamhetens innehåll ställer krav på att vi som arbetsgivare måste arbeta strategiskt med kompetensförsörjning.

Vi har framför oss en hög andel pensionsavgångar av främst undersköterskor men även sjuksköterskor, ambulanspersonal och läkare. Bristen på sjuksköterskor är påtaglig redan i dagsläget och inga prognoser tyder på att det skulle bli bättre framöver. Bristen på undersköterskor är även den redan stor och väntas öka. För att kunna tillgodose bland annat dessa behov på lång sikt behövs aktiva insatser och strategier. Det handlar bland annat om att se över möjligheter och alternativ vad gäller kompetensutveckling och kompetenshöjande insatser för befintlig personal, men även samverka med utbildningsinstitutioner för att locka utbildad personal till Frostviken. Möjligheten att studera på hemorten behöver utvecklas för att både kunna erbjuda befintlig personal som saknar rätt kompetens eller vill vidareutbilda sig, samt även göra det lättare att rekrytera ny utbildad personal

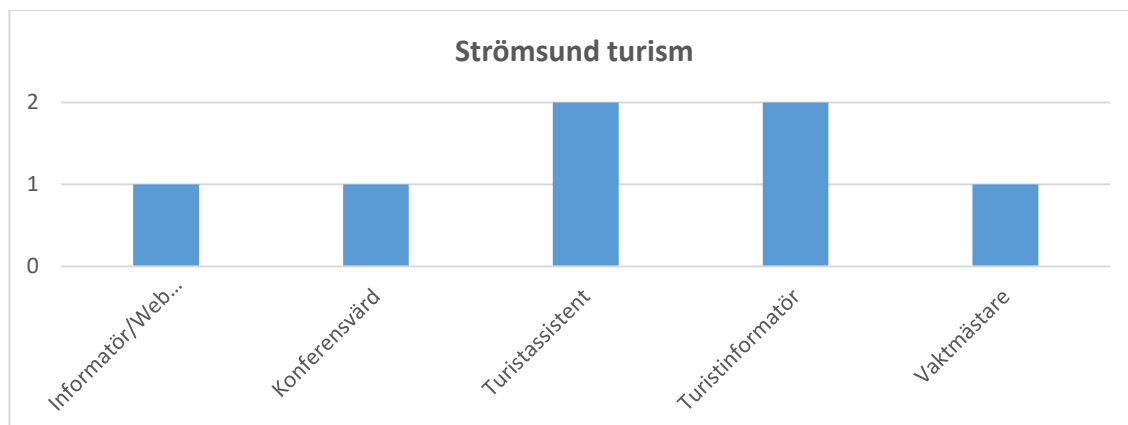
### Turism

Strömsunds turism har i uppdrag att marknadsföra kommunen som en turist destination och samordna insatserna inom turismområdet. Skoter- och fiskefrågor är en viktig del av verksamheten. Dessutom driver man Strömsunds camping och folkets hus i Strömsund samt ansvarar för konsumentrådgivning och olika typer av extern information. (Källa: kommunens årsredovisning 2016)

Id nr: **0:40**  
Version: 1.0

Typ: Plan  
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare  
Uppdateras: 2021



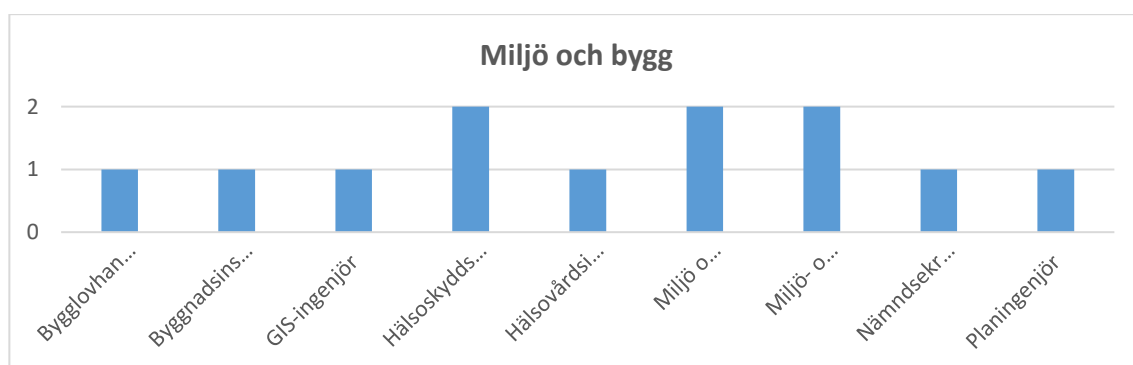
Diagrammet visar antal anställda inom Strömsund turism. Totalt var 7 personer anställda 20171231

### Turistchefens syn på framtida personalförsörjningsbehov utifrån kompetens och utvecklingsområden

Då vi bedriver besöksservice på olika anläggningar som Folkets hus, Strömsunds camping och turistinformationer och det skall tillsättas ett stort antal personer under sommarmånaderna så är det en stor utmaning att hitta lämpliga personer, med känsla för värdskap, service och bemötande till tjänsterna. Behovet av flerspråkig personal, främst tyska och engelska, till informatörs och receptionstjänster ökar i takt med att vi har allt fler utländska besökare. Framtidens besöksservice innebär utökad digitalisering vilket innebär krav på kunskaper i hantering av sociala media och digital teknik. Framtida behov finns för anställning som administratörer, informatörer, vaktmästare, lokalvårdare.

### Miljö- och byggavdelningen

Avdelningens uppdrag är att sköta tillsyn och besluta om tillstånd inom miljö-, hälso- skydds- och livsmedelsområdet. Handlägga och besluta om bygglov, bygganmälan och strandskyddsdispens. Upprätta detalj- och översiktsplaner. Underhålla byggnads- och adressregister. Arbeta med GIS, vårt geografiska informationssystem. Handlägga och göra tillsyn enligt regelverken för serveringstillstånd, folköl- och tobaksförsäljning, samt handel med vissa receptfria läkemedel. (Källa: kommunens årsredovisning 2016)



Diagrammet visar antal anställda på miljö och byggavdelningen. Totalt var 12 personer anställda 20171231



Id nr: **0:40**  
Version: 1.0

Typ: Plan  
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare  
Uppdateras: 2021

### **Miljö och byggchefens syn på personalförsörjning utifrån kompetens och utvecklingsområden**

En övervägande del av miljö- och byggavdelningens arbete är lagstyrd. Vissa delar av arbetet är dessutom händelsestyrda, varvid arbetsstrycket varierar både under året och mellan åren beroende på vad som händer i samhället. Förändringar i lagstiftningar kan ofta medföra förändrade/nya arbetsuppgifter. Då avdelningen är liten blir varje arbetstagare specialiserad inom vissa områden.

Såväl utbildade byggnadsinspektörer som miljö- och hälsoskyddsinspektörer är oftast svåra att rekrytera. På sikt kan avdelningen vara i behov av att rekrytera personal inom framför allt miljöområdet.

### **Överförmyndaren**

Överförmyndaren är en kommunal myndighet. Strömsunds kommun har en överförmyndare och en ersättare som är utsedda av kommunfullmäktige.

Det måste finnas en överförmyndare, eller en överförmyndarnämnd, i varje kommun. Verksamheten har i uppdrag att förhindra att rättsförluster drabbar personer som inte själva kan ta tillvara sin rätt. Kontrollera hur förmyndare, gode män och förvaltare sköter sina uppdrag. Länsstyrelsen har tillsyn över överförmyndarens verksamhet. Ansvarar även för budget- och skuldrådgivning. (Källa: kommunens årsredovisning 2016)



Diagrammet visar antal anställda hos överförmyndaren. Totalt var 4 personer anställda 2017/12/31

### **Avdelningschefens syn på framtida personalförsörjningsbehov utifrån kompetens och utvecklingsområden**

Överförmyndarens verksamhet är starkt lagreglerad och innebär myndighetsutövning utifrån reglerna i bland annat förvaltningslagen, föräldrabalken och ärvdabalken. Arbetsbelastningen är hög och förändringar i lagstiftningen medför oftast ytterligare arbetsuppgifter. Överförmyndaren är en liten del av kommunens verksamhet men där det ställs stora krav på de anställdas kunskap och noggrannhet. Inför framtida rekryteringar finns behov av anställda med juridisk och ekonomisk kompetens.

### **Jämtlandsvärme**

### **VD:s syn på framtida personalförsörjningsbehov utifrån kompetens och utvecklingsområden**

Id nr: **0:40**  
Version: 1.0

Typ: Plan  
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare  
Uppdateras: 2021

Jämtlandsvärme bedriver en verksamhet där specialistkunskaperna som krävs för vår verksamhet även efterfrågas av den privata marknaden. Löneläget och förmåner för personalen kan se bättre ut hos de privata aktörerna. Vi har därför till stor del köpt tjänster via ramavtal med lokala entreprenörer som har visat sig vara väldigt kostnads-effektivt. Vi ser även fördelen med att hyra in personal vissa perioder under året för att klara av högre arbetsbelastningar..

### **Strömsunds hyresbostäder**

#### **VD:s syn på framtida personalförsörjningsbehov utifrån kompetens och utvecklingsområden**

Strömsunds hyresbostäder ser ett betydande rekryteringsbehov när det gäller fastighetsskötare de fem närmaste åren. Pensionsavgångar är den primära orsaken till behovet och samtidigt bidrar alltmer inbyggd, modern teknik i fastigheterna till att nya kompetenser krävs av morgondagens fastighetsskötare. Här kan vi se en utbildningsproblematik i kombination med hård konkurrens om de främsta talangerna. Konkurrensen är speciellt påtaglig från branschspecialister som till exempel VVS-företag eller aktörer i elbranschen där lönenivåerna ofta är högre. Inom ett par år blir det troligtvis även aktuellt att rekrytera personal med specifik energikompetens.

### **Strömsunds utvecklingsbolag**

#### **VD:s syn på personalförsörjning utifrån kompetens och utvecklingsområden**

Strömsunds utvecklingsbolag ser att framtida rekryteringar kommer att bli in-  
nebära en del problem. Det är framförallt möjligheten att locka personal med relevant utbildning och erfarenhet som kommer att bli svårt. De senaste rekryteringarna har visat att det är svårigheter att hitta rätt kompetens inom kommunen. Detta gör att det inte bara är arbetsuppgifter, lön med mera utan också boende, möjlighet till arbete för medflyttare, goda förhållanden i barnomsorg och skola som spelar stor roll för att bli en attraktiv arbetsgivare.

## **5. Utvecklingsområden för kompetensförsörjning**

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna har tillsammans identifierat ett antal områden där vi behöver satsa för att uppfattas vara en attraktiv arbetsgivare. En viktig del i det arbetet är de som redan är anställda i kommunen. Om de tycker att vi är en bra arbetsgivare då för de också det vidare. De är viktiga ambassadörer inför kommande behov av rekryteringar. Den pågående generationsväxlingen ställer höga krav på arbetsgivaren att ta tillvara på befintlig kom-

Id nr: 0:40  
Version: 1.0

Typ: Plan  
Fastställd: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare  
Uppdateras: 2021

petens och planera för kunskapsöverföring i samband med avgångar. Arbetsgivaren behöver satsa tillsammans med andra lokala aktörer för att få människor med kompetens att välja att arbeta och bo i Strömsunds kommun.

Kommunens personalpolitiska vision: Strömsunds kommun är en attraktiv arbetsgivare med goda hälsofrämjande arbetsplatser som kännetecknas av arbetsglädje och bra resultat. (kommunens personalpolitiska program fastställd av KF 20160914, §75)

Med denna vision som ledstjärna har arbetsgivaren under 2017 utbildat samtliga chefer och medarbetare i salutogent hälsofrämjande medarbetarskap och ledarskap. Utbildningen ska ge medarbetare och chefer inspiration och ny kunskap. Uppdraget att utveckla och bevara goda arbetsplatser är ett långsiktigt arbete som förutsätter allas vilja och medverkan. Totalt 1270 medarbetare deltog i en halvdagsutbildning som genomfördes vid sju tillfällen för att så många som möjligt skulle kunna delta. Syftet med utbildningen var att ge medarbetarna en grundläggande förståelse för vad ett hälsofrämjande förhållningssätt innebär i mötet med arbetskamrater och kollegor samt i mötet med brukaren/medborgaren/ företagaren/besökaren och att ge konkreta exempel och motivation att fortsätta dialogen och träningen av ett hälsofrämjande förhållningssätt och medarbetarskap på din arbetsplats.

Kommunens samtliga chefer, (78 st) deltog i chefsprogrammet som bestod av tre utbildningstillfällen varav två i internatform. Under våren byggdes kunskapsbasen kring hälsofrämjande medarbetarskap och ledarskap genom litteratur och föreläsningar för att under hösten mer handla om hur omsätta teori till praktik. Samtidigt fick alla chefer individuella coachningssamtal. Grupper på tre eller fyra bildades för fortsatt utbyte och stöd chefer emellan. Denna form av mentorskap ska sedan genomföras regelbundet över tid framåt. Syftet med utbildningsinsatsen är att skapa en gemensam värdegrund för chefsroll och medarbetarskap och att ge en god förståelse för vad ett hälsofrämjande ledarskap innebär ur ett organisatoriskt, strategiskt och verksamhetsutvecklande perspektiv.

Genom utbildningsinsatsen vill arbetsgivaren stärka chefers förmåga att tillämpa ett hälsofrämjande förhållningssätt och arbetssätt i det personliga ledarskapet samt säkerställa ett professionellt ledarskap i kommunens olika verksamheter. Utbildningen ger ett antal pedagogiska och metodiska verktyg för att driva en fortsatt utveckling av hälsofrämjande medarbetarskap i den egna arbetsgruppen.

Målet är att skapa ett hållbart hälsofrämjande arbetsklimat och en god ansvarskultur på våra arbetsplatser.

Id nr: 0:40  
Version: 1.0

Typ: Plan  
Fastställd: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare  
Uppdateras: 2021

## Identifierade områden

Vi behöver arbeta med de chefer och medarbetare vi redan har för att stärka vårt varumärke internt

**Hälsofrämjande ledarskap** - Ledarskapet har stor påverkan på hur arbetsklimat och arbetsglädje upplevs på arbetsplatsen. Vi behöver satsa på kommunens chefer och ge chefer förutsättningar att bedriva ett hälsofrämjande ledarskap. Det handlar om tydlighet om krav- och kompetens för chefsuppdraget vid rekrytering, välplanerad och tydlig introduktion, tydlighet i mandat och befogenhet. Det handlar även om kommunikation, om information och dialog, bra samtal och mentorskap. Liksom rimlig arbetsbelastning, rimligt antal medarbetare eller rimligt antal arbetsplatser per chef. Inte minst är det viktigt att chefer ges möjlighet till egna arbetsplatsträffar där deras egen arbetsmiljö och arbetsbelastning kan följas upp.

**Hälsofrämjande medarbetarskap** - Arbetsgivarens främsta resurs för en god välfärd är våra medarbetare. På den hälsofrämjande arbetsplatsen ser alla varandra och värnar tillsammans den goda arbetsmiljön genom att se möjligheterna i vardagen. Alla medarbetare ska ha god arbetsmiljö som präglas av god kommunikation, rimlig arbetsbelastning och arbetstid. Detta följs upp kontinuerligt på arbetsplatsträffar i samband med att den egna arbetsmiljön följs upp och där varje medarbetare ges möjlighet att medverka i dialog.

### Hälsobefrämjande åtgärder

För att medarbetare och chefer ska se kommunen som en bra och attraktiv arbetsgivare behöver arbetsgivaren satsa på hälsobefrämjande åtgärder. Exempel på sådana åtgärder kan vara att

- upprätthålla och omsätta det salutogena hälsofrämjande arbetssättet, kunskap och metoder som förmedlats i chef och medarbetarprogrammet.
- lyfta fram det vi redan gör utöver lag och avtal till exempel i egna lokala avtal.
- synliggöra de förmåner som redan finns.
- satsa på medarbetardagar där vi satsar på utbildning till samtliga medarbetare regelbundet återkommande.
- införa hälsobefrämjande stimulansåtgärder till exempel genom friskvård i någon form, trivselpeng eller annat som uppmuntrar och visar arbetsgivarens uppskattning över medarbetarens insats. Något för alla.
- belöna och uppmuntra i "det lilla". Andra tänkbara åtgärder kan vara att med enkla medel som exempelvis bjuda på fika eller annat som kan uppmuntra i vardagen.
- erbjuda profilkäddor eller profilprodukter kan vara något vi ska överväga att ta fram.

Id nr: 0:40  
Version: 1.0

Typ: Plan  
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare  
Uppdateras: 2021

- erbjuda stöd till livsstilsförändring för att främja medarbetarens hälsa.
- fokusera på friskfaktorer och tillåta oss att se det som är bra.
- följa upp arbetstider, arbetsvillkor och arbetsbelastning regelbundet.
- genomföra resultat- och medarbetarsamtal som är meningsfulla både för medarbetare och chef.

Vi välkomnar nyanställda, praktikanter, nyanlända och elever från utbildningar på ett bra och positivt sätt. De är våra kommande arbetskamrater.

### **Första intrycket av arbetsgivaren är viktigt.**

Att bli väl bemött och mottagen när man börjar på ett nytt arbete och kanske på en ny ort kan vara avgörande för hur den fortsatta upplevelsen av arbetsgivaren blir. Om man väljer att vara kvar eller inte. Medarbetare och chefer har stort ansvar att ta emot alla på ett bra och positivt sätt så att alla känner sig välkomna. Exempel på viktiga pusselbitar kan vara åtgärder som

- bra informationsmaterial som vi kan dela ut till den som kommer ny. Som till exempel välkomstbrev, information om kommunen, vart man vänder sig i olika frågor som till exempel barnomsorg, boende. Information om arbetsgivaren, kartor med mera.
- att vi ger en väl planerad introduktion med utsedda handledare och/eller mentorer för alla nyanställda medarbetare och chefer, nyanlända, praktikanter och elever och som anpassas efter den vi möter.
- att vi har och erbjuder individuella kompetensutvecklingsplaner utifrån individens behov samt för arbetsgruppens gemensamma behov utifrån det gemensamma uppdraget.
- ta lärdom av de som väljer att avsluta sin anställning genom att genomföra bra avslutningsamtal. Att få ett bra avslut är minst lika viktigt som att få en bra introduktion.

### **Fler måste arbeta mer och längre om vi ska kunna trygga välfärden**

#### **Anställningar - fler måste jobba mer och längre**

Vi ska vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder trygga anställningsvillkor med grundanställning på heltid och jämställda, konkurrenskraftiga löner. Visstidsanställningar som staplas på varandra ska undvikas

För att trygga välfärdens behov av kompetens, minska behovet av visstidsanställningar samt öka jämställdheten måste fler arbeta mer och längre enligt Sveriges kommuner och landsting, SKL. Heltidsarbete ökar det ekonomiska oberoendet. När fler arbetar heltid uppstår positiva effekter för yrkenas attraktivitet. I detta ingår att minska mertidsuttaget för att istället tillsvidareanställa. Vi ser brist på sökande till vissa yrken. Arbetsgivaren behöver bygga organisationen för att möjliggöra olika former av tänkbara åtgärder som

Id nr: **0:40**  
Version: 1.0

Typ: Plan  
Fastställt: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare  
Uppdateras: 2021

- intern rörlighet. För att ge möjlighet till ett längre och mer utvecklande arbetsliv, kan anställda erbjudas att byta arbetsplats eller arbetsuppgifter inom sitt yrkesområde.
- intern karriär. Möjliga åtgärder kan till exempel vara att fånga upp för- mågor till exempel chefsämnen genom tester, utforma traineeprogram för att bygga kompetens och erbjuda arbete i kombination med utbildning. Men det kan även handla om andra yrkeskategorier "på bredden".
- modellen 80-90-100. Det är en modell som innebär att arbeta 80%, få be- talt för 90% och pensionsgrundande på 100%. Modellen kan vara ett ex- empel på en tänkbar insats för att ge medarbetare möjlighet att arbeta längre och att arbets-givaren kan ta vara på värdefull kompetens.
- se till att ta emot praktikanter och extratjänster inom alla verksamheter.
- att ta emot nyanlända och använda deras kompetens samt vid behov erbjuda kompetensutveckling, som exempelvis yrkessvenska.

[Vi behöver människor som arbetar i hela kommunen. Hur kan vi locka männi- skor att flytta hit?](#)

### **Professionell rekrytering - hur når vi ut och vad behöver vi göra**

Vi har stora behov av arbetskraft inför framtiden. Det innebär att vi också för- utom det vi kan erbjuda våra befintliga medarbetare också måste få människor med rätt kompetens att söka sig till oss. Vi behöver bli bra på rekrytering och ha något att locka med. Vi ska ha en bra organisation kring detta. Särskilt måste vi kunna ta emot och hantera de som aktivt hör av sig till kommunen och vill ha arbete. Här finns en rad exempel på möjliga åtgärder som att

- organisera för rekrytering som kan ta emot förfrågningar, stötta vid rekry- tering, organisera för att marknadsföra kommunen.
- ha ett gott samarbete med Arbetsförmedlingen, Akademi Norr, Lärcen- trum, Teknikcollege, Vård- och omsorgscollege med flera.
- samverka med det lokala näringslivet för att kunna tandemrekrytera.
- gemensamma satsningar och marknadsföring med det lokala näringslivet.
- erbjuda inflyttarservice. Hjälpa att få tag i bostad, barnomsorg eller annat.
- förtydliga befintliga riktlinjer om hur rekryteringen ska gå till. En del i detta är att ta fram tydliga kravprofiler.
- erbjuda något extra för att få personal till hela kommunen. Exempel på riktade förmåner eller stöd skulle kunna vara bilförmån, annat stöd eller boende eller att hitta andra arbetsformer.
- kontinuerligt identifiera bristyrken de närmaste åren och erbjuda anställ- ning, förmåner under utbildning.
- samverka med lokala markägare eller skogsbolag med flera för att kunna erbjuda jakt eller fiske.

Id nr: **0:40**  
Version: 1.0

Typ: Plan  
Fastställd: KF 2018-09-19

Giltighetstid: Tills vidare  
Uppdateras: 2021

- ge möjlighet till distansarbete.

### Hur går vi vidare?

#### **Koncernledningens uppdrag**

Under innevarande fyraårsperiod det vill säga 2018-2021 har koncernledningen till uppdrag att prioritera vad som ska göras och när utifrån ovanstående punkter i samverkan med de fackliga organisationerna. De åtgärder som föreslås läggs in en handlingsplan som följs upp årligen. Mycket måste utredas och kostnadsberäknas. Handlingsplanen beslutas av kommunstyrelsen.



**§ 53**

Dnr 2018.218

167

**Tjänsteperson i beredskap**

Strömsunds kommun har hittills varit ganska förskonade från stora kriser och extraordinära, allvarliga händelser. Det kan dock inträffa även i Strömsund. En allvarlig bussolycka liknande den som inträffade i Härjedalen, skulle även kunna inträffa i Strömsund.

”Tjänsteperson i beredskap”, så kallad TiB, är en funktion som blivit etablerad i samhällsviktiga verksamheter, och som är till för allvarliga störningar och kriser, och ska inte förväxlas med en kundtjänst eller pressjour. Tjänsteperson i beredskap ska initiera och samordna det inledande arbetet för att upptäcka, verifiera, larma och informera vid allvarliga kriser.

**Beredning**

Arbetsutskottet § 110/2018.  
Kommunstyrelsen § 135/2018.

**Yrkande**

Ordföranden föreslår att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag

**Kommunfullmäktiges beslut**

1. Funktionen ”Tjänsteperson i beredskap - TiB” inrättas.
2. 212 500 kronor för perioden 1 juni till 31 december anvisas ur kommunfullmäktiges konto för oförutsedda utgifter 2018.
3. Teknik- och serviceförvaltningen återkommer med en redovisning i ärendet till kommunstyrelsen i januari 2019.

**Beslutsexp**

Teknik- och serviceförvaltningen  
Ekonomienheten





**§ 54**

Dnr 2018.295

332

**Lekpark i Rossön**

Teknik- och serviceförvaltningen har fått in önskemål om att det bör uppföras en lekplats i Rossön.

Det finns idag en mindre lekplats vid före detta skolan som ägs av Rossöns Samhälls & Företagarförening. Nuvarande placering och ägarförhållande begränsar möjligheten för besökare och turister att nyttja lekplatsen.

Teknik- och serviceförvaltning påbörjade 2011 upprustning av flertalet lekplatser i kommunen. Målet är att tillgänglighetsanpassa de lekparker som rustas upp. Detta gäller även vid nyanläggning av lekplats. I Rossön finns ingen lekplats för allmänheten.

**Beredning**

Arbetsutskottet § 126/2018.

Kommunstyrelsen § 153/2018.

**Yrkande**

Ordföranden föreslår att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag

**Kommunfullmäktiges beslut**

1. En lekpark anläggs i Rossön under 2019.
2. Teknik- och serviceförvaltningen tillsammans med representanter från Rossön får i uppdrag att hitta ett lämpligt markområde för ändamålet
3. Beräknad kostnad för anläggande av lekplats uppgår till ca 560 000 kronor.
4. Medel anvisas ur kommunfullmäktiges konto för oförutsedda utgifter 2018.

**Beslutsexp**

Teknik- och serviceförvaltningen  
Ekonomienheten



---

**§ 55**

Dnr 2018.302

735

**Tilläggsäskande för ökade kostnader inom färdtjänsten**

Ökade kostnader medför att budget kommer att överskridas med 1,5 miljoner kronor under 2018. Teknik- och serviceförvaltningen begär därför ett tilläggsanslag på motsvarande summa.

**Beredning**

Arbetsutskottet § 127/2018.

Kommunstyrelsen § 154/2018.

**Yrkande**

Ordföranden föreslår att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag

**Kommunfullmäktiges beslut**

1. Ansökan om tilläggsanslag avslås.
2. Teknik- och serviceförvaltningen måste aktivt arbeta med att minska kostnaderna och redovisa åtgärder av detta arbete vid varje budgetuppföljning.

**Beslutsexp**

Teknik- och serviceförvaltningen



**§ 56**

Dnr 2018.303

735

**Begäran om ramjustering för teknik- och serviceförvaltningen på grund av ökade kostnader inom färdtjänsten.**

Ökade kostnader medför att budget kommer att överskridas med 1,5 miljoner kronor under 2018. Teknik- och serviceförvaltningen begär därför en ramjustering på motsvarande summa för 2019.

**Beredning**

Arbetsutskottet § 128/2018.  
Kommunstyrelsen § 155/2018.

**Yrkande**

Ordföranden föreslår att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag

**Kommunfullmäktiges beslut**

1. Ansökan om ramjustering avslås.
2. Teknik- och serviceförvaltningen måste aktivt arbeta med att minska kostnaderna och redovisa åtgärder av detta arbete vid varje budgetuppföljning.

**Beslutsexp**

Teknik- och serviceförvaltningen



**§ 57**

Dnr 2018.308

006

**Sammanträden med arbetsutskottet, kommunstyrelsen och kommunfullmäktige 2019**

Kommunledningsförvaltningen/kansli har upprättat förslag till sammanträdesdagar för år 2019.

	<i>Arbetsutskottet</i>	<i>Kommunstyrelsen</i>	<i>Kommunfullmäktige</i>
Januari	22	9	-
Februari	-	5-6	21
Mars	12	26	-
April	2	16	-
Maj	14	28	2
Juni	11	26	19
Juli	-	-	-
Augusti	13	27	-
September	10	24	18
Oktober	8	22	-
November	5	19	13
December	3	17	11

**Beredning**

Arbetsutskottet § 129/2018.

Kommunstyrelsen § 156/2018

**Yrkande**

Ordföranden föreslår att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag

**Kommunfullmäktiges beslut**

Upprättat förslag till sammanträdesplan 2019 för arbetsutskottet, kommunstyrelsen och kommunfullmäktiges sammanträden godkänns.

\_\_\_\_\_  
**Beslutsexp**

Kommunledningsförvaltningen



---

**§ 58**

Dnr 2018.264

042

**Redovisning av partistöd**

Kommunfullmäktige beslutade den 11 december 2014, § 126, att anta regler för partistöd.

En mottagare av partistöd ska årligen lämna en skriftlig redovisning senast den 30 juni efter räkenskapsårets utgång och som visar att partistödet har använts för det ändamål som anges i 4 kapitlet, 31 §, första stycket i kommunallagen. Till redovisningen ska fogas ett granskningsintyg.

Fullmäktige måste också fatta årliga beslut om utbetalning av partistödet. Fullmäktige får i de i förväg antagna reglerna för partistöd besluta om att stöd inte ska utbetalas till ett parti som inte i tid lämnar in en redovisning respektive granskningsrapport.

Socialdemokraterna, Centerpartiet, Moderaterna, Vänsterpartiet Rättvis demokrati och Sverigedemokraterna har lämnat in redovisningar för 2017. Miljöpartiet har inte inkommit med en redovisning.

Partistödet är för närvarande 10 000 kronor till varje parti som är representerat i kommunfullmäktige. Dessutom utgår ett stöd på 18 000 kronor per mandat.

**Beredning**

Arbetsutskottet § 131/2018.

Kommunstyrelsen § 158/2018.

**Yrkanden**

Susanne Hansson (s) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag.

Ordföranden föreslår att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag



**§ 58** Forts.

**Kommunfullmäktiges beslut**

1. Redovisningarna från Socialdemokraterna, Centerpartiet, Moderaterna, Vänsterpartiet, Rättvis demokrati och Sverigedemokraterna godkänns.
2. Partistödet för 2019 betalas ut i januari 2019 till partierna med godkänd redovisning.
3. Vid nästa års redovisning ges ingen dispens för sent inkomna redovisningar

\_\_\_\_\_  
**Beslutsexp**  
Ekonomienheten



**§ 59**

Dnr 2018.307

294

**Princip för handläggning av ärenden gällande förfallna byggnader där föreläggande med vite inte har gett resultat**

Miljö- och byggnämnden har i ett beslut den 3 maj 2018, § 28 begärt medel för att täcka kommande kostnader för rivning av förfallna byggnader.

Flera fall av rivningsföreläggande har inte givit någon effekt. Det medför att kostnaden för rivningarna slutningen blir miljö- och byggnämndens kostnad. Då dessa kostnader inte ryms i nämndens budget, behöver budgeten ökas.

**Beredning**

Arbetsutskottet § 132/2018.

Kommunstyrelsen § 159/2018.

**Yrkande**

Ordföranden föreslår att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag.

**Kommunfullmäktiges beslut**

Ansökan om utökad budget avslås.

**Beslutsexp**

Miljö- och byggavdelningen



---

**§ 60**

Dnr 2018.199

644

**Medborgarförslag - Lagg inte ned förskolan i Norråker**

Johannes Collin med flera har i ett medborgarförslag den 21 maj föreslagit att förskolan i Norråker inte ska läggas ner. Detta för att hela Strömsunds kommun ska leva.

**Beredning**

Arbetsutskottet § 134/2018.

Kommunstyrelsen § 161/2018.

**Yrkande**

Ordföranden föreslår att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag.

**Kommunfullmäktiges beslut**

Yttrande avges enligt upprättat förslag. Bilaga

**Beslutsexp**

Johannes Collin



2018-09-19

Vårt dnr 2018.199

## Yttrande med anledning medborgarförslaget - Lägga inte ned förskolan i Norråker

Barn, kultur och utbildningsnämnden tog beslutet att lägga ned förskolan i Norråker den 13/2-2018. Orsaken till nedläggningen var flera som beskrivs nedan

- *Problem med att rekrytera förskollärare.* Ingen behörig förskollärare har sökt förskolärartjänsterna som legat ute. Skollagen säger att; endast den som har legitimation som lärare eller förskollärare och är behörig för viss undervisning, får bedriva undervisningen.
- *Det är få barn i verksamheten.* En alltför liten barngrupp kan påverka barnens kognitiva, sociala och emotionella utveckling. Enligt Lpfö 98 ska lärandet baseras såväl på samspelet mellan vuxna och barn som på att barnen lär av varandra. Barngruppen ska ses som en viktig och aktiv del i utveckling och lärande.
- *Det är ett litet arbetslag.* Det påverkar arbetslagets möjligheter att utveckla verksamheten genom kollegialt lärande när personalstyrkan är så liten som två medarbetare. Det är också sårbart utifrån att det kan bli mycket ensamarbete för att täcka upp barnomsorgsbehovet under hela dagen.
- *Problem med att rekrytera vikarier.* Det är svårt att hitta vikarier till verksamheten. Orten och upptagningsområdet för anställningsbara vikarier är litet.
- När det gäller den *ekonomiska aspekten* kan det nämnas att kostnaderna för verksamheten är stor i förhållandet till att det är en liten enhet med få barn.

Efter beslutet om nedläggning så skickade förskolechef Ann-Kristin Lindkvist ut en förfrågan till vårdnadshavarna till de barn som hade barnomsorg i Norråker (8 stycken barn). De fick då tre alternativ.

Strömsunds Kommun

1. Placering hos dagmamma/pedagogisk omsorg i Norråker
2. Placera barnen på Barnlyans förskola i Kyrktåsjö
3. Att säga upp sin barnomsorgsplats

Vårdnadshavarna svarade följande.

- 3 stycken skulle inte ha förskoleplats.
- 3 stycken skulle gå på Barnlyans förskola i Kyrktåsjö
- 2 stycken ville ha dagbarnvårdare i Norråker (båda barnen är skrivna i Dorotea kommun)

Det betyder att endast två barn önskade dagbarnvårdare i Norråker och båda barnen var från Dorotea kommun. Strömsunds kommun har ingen skyldighet att ordna barnomsorg för barn som är skrivna i annan kommun. Däremot kan vi erbjuda plats i redan befintlig verksamhet.

Därför beslutade Strömsunds kommun att inte erbjuda dagbarnvårdare/pedagogisk omsorg.

I medborgarförslaget så skriver förslagsställaren att Strömsunds kommun fattat beslutet på felaktiga grunder. Vi hade räknat med barnen som föddes 2017 men inte barnen som föddes 2018. Orsaken till det är att de barnen inte kan få förskoleplats förrän 2019 beroende på när på året de är födda. Vi har bara tagit med dem som ska ha plats 2018.

Även om kommunen tar med och räknar de som är gravida eller födda 2018 så blir barnantalet för litet för att kunna bedriva förskola. Dessutom blir det inte lättare att hitta en behörig förskollärare heller.

Medborgarförslaget avslås

STRÖMSUNDS KOMMUN  
Kommunfullmäktige

# Medborgarförslag

Från föräldrar och bybor i Norråker med omnejd.

## Lägg inte ned förskolan i Norråker

Vi vill att kommunen ändrar sitt beslut om att stänga Norrskenet's förskola i Norråker.

Förskolan behövs i Norråker (särskilt nu när det inte blir någon dagmamma), både för föräldrar som bor i Norråker och för familjer som vill flytta hit men framförallt för barnen.

Inget av skälen som låg till grund för omstruktureringen stämmer längre. Dels visade utredningen på felaktiga uppgifter om antalet barn (barnen som skulle börja förskolan i år utelämnades) och dessutom visade utredningen bara på besparingarna, de ökade kostnaderna utelämnades. Under 2017 föddes tre barn i byn, under 2018 föds tre till. Minst.

2019 kommer det att gå åtta barn på förskolan i Norråker. Åtta barn med föräldrar som slipper åka 2-3 000 mil om året för att skjutsa och lämna barnen i Kyrktåsjö. Det tjänar Strömsunds kommun, föräldrarna och miljön på.

Vi i Norråker och Strömsunds kommun jobbar åt samma håll, vi vill att kommunen ska leva. En förskola är en billig kostnad för att få fler att flytta till kommunen.

Vårt förslag:

Strömsunds kommun fortsätter att driva förskolan i Norråker och låter Norråker och hela Strömsunds kommun leva.

Heja Strömsund!

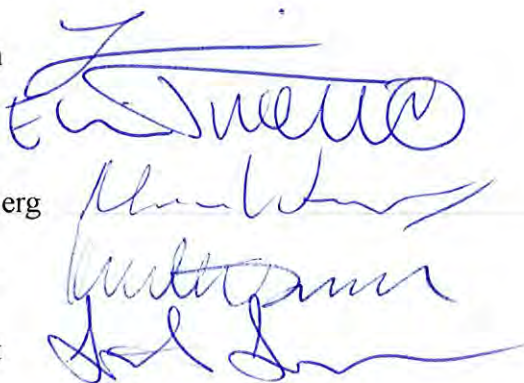
Johannes Collin

Elin Thellbro

Magnus Wennberg

Kristen Snyder

Linda Lindqvist



Hösten 2017 startade vi i Norråker ett inflyttningsprojekt – Flytta till Norråker. För, precis som ni så tror vi på Strömsunds kommun och vill att fler flyttar hit! Planen var att vi skulle få 10 nya familjer att flytta hit innan 2020 och vid årsskiftet hade redan tre barnfamiljer flyttat hit och fler är på väg.

Vårt projekt fick ett bakslag när kommunen meddelade att förskolan i byn skulle stängas till sommaren.

Men, delegationen från kommunen som kom till oss för att berätta om omstruktureringen bad oss inkomma med nya uppgifter ifall det blev någon förändring i antalet barn. Vi är tacksamma för den möjligheten för det har inkommit nya uppgifter.

Under 2018 kommer det att födas tre barn i byn och ytterligare en barnfamilj har skrivit på ett hyreskontrakt i byn.

Det blir ingen barnomsorg alls i Norråker om förskolan lägger ned. Föräldrarna oroar sig för barnens säkerhet. Och klarar verkligen dagmamman av att ta hand om åtta barn och samtidigt ge dem en pedagogisk miljö likvärdig den andra barn i kommunen får?

Alla tycker om dagmamman men flera föräldrar har känt sig tvungna att välja Kyrktåsjö förskola.

För många föräldrar innebär förskolan i Kyrktåsjö 3 000 mil extra bilkörning per år. Ur miljösynpunkt är det oförsvarbart, ekonomiskt är det en katastrof för de flesta att behöva lägga drygt 50 000 kronor om året på att skjutsa och hämta barnen på förskolan.

För barnfamiljen i Norrsjön som redan idag har åtta mil för att hämta och lämna på förskolan blev beskedet droppen. De varken har råd eller ork att köra 20 mil om dagen. Familjen flyttar till en annan kommun. Tråkigt för oss och tråkigt för Strömsunds kommun som går miste om tre barn och två högutbildade föräldrar och skattebetalare.

I en intervju i P4 Jämtland i augusti 2017 uttryckte Strömsunds kommundirektör Anneli Svensson sin glädje över att befolkningen ökat i kommunen. ”Det betyder jättemycket för en kommun. Det bidrar till ett levande samhälle och befolkningsökningen betyder mycket för ekonomin.” sa Anneli Svensson bland annat. Och visst är det så. En barnfamilj mer eller mindre betyder mycket för ekonomin, både för Strömsunds ekonomi och för Norråkers.

Ekonomin är viktig även för föräldrarna men Holger 1 år bryr som inte om ekonomi. Han är glad att han bara har två kilometer till Norrskensets förskola i Norråker. Och han är lyckligt ovetande om sina framtida förskoledagar.

Holgers föräldrar jobbar 7–16 i Norråker. Det innebär att han efter midsommar måste gå upp fem på morgonen och åka hemifrån 05.45 för att föräldrarna ska hinna skjutsa till Kyrktåsjö. Hemma igen är han först vid halv sextiden på kvällen. Det blir en tolvtimmars arbetsdag för Holger – i bästa fall. Dagar med sträng kyla, snöstorm, dimma eller underkyllt regn blir restiden naturligtvis avsevärt längre.

Att gå i Kyrktåsjö förskola kommer att ge Holger samma förutsättningar som alla andra förskolebarn i Strömsunds kommun men hur kommer hans hälsa må av de långa dagarna?

Vi är och har alltid varit självständiga i Norråker. Vi klipper kommunens gräsmattor, ser till att skidspår och ser till att fritidssysselsättning finns, sköter om badplats och ser till att turister trivs och vill återvända. Att vi gör det ideellt innebär så klart en besparing för kommunen och för Norråker är det en investering. Vi gör mycket mer för kommunen än man kan tro vid en första anblick. Och för att kunna fortsätta utvecklas vill vi att vår förskola finns kvar så länge det finns barn som fyller den.

Vi är så glada att antalet barn i Norråker ökar och vi tror starkt på vårt mål om fler inflyttare.

Vi och Strömsunds kommun jobbar mot samma mål och vi vill hjälpa kommunen att uppfylla vår vision .

# Kontaktperson

Kristen Snyder  
070-231 28 45



**§ 61**

Dnr 2016.221

814

**Beslut om reglering av snöskotertrafiken inom område Frostviken väst – bildande av kommunalt regleringsområde**

Bildande av ett kommunalt regleringsområde för snöskotertrafiken inom område Frostviken väst (från Gäddede i söder till Stora Blåsjön i norr, från statens regleringsområde i öster till norska gränsen i väster) har beslutats av kommunfullmäktige den 14 september 2016, § 89 med tilläggsbeslut den 14 december 2016, § 113. Då det senare framkommit att det i då gällande lagstiftning saknats stöd för kommunens beslut måste beslutet tas om, utifrån den nya, ändrade lagstiftningen, SFS 2018:436.

Beslutet som togs i kommunfullmäktige 2016 föregicks av att ett stort antal klagomål på skotertrafik/skoterkörning hade kommit in till kommunen.

Tillsammans med markägare, Frostvikens skoterklubb och näringsidkare i området arbetade kommunen fram ett förslag till reglering av skotertrafiken. Körning i terräng med terrängskoter och annat motordrivet fordon förbjöds med vissa undantag. Bland annat kunde området öppnas för körning längs anvisade leder och friåkning inom vissa bestämda områden, under vissa förutsättningar.

Det nya beslutet överensstämmer med det tidigare, av kommunfullmäktige, tagna beslutet. Samma samråd som föregick det tidigare beslutet har också använts i det nya beslutet.

Samrådstiden var från den 13 juni 2016 till den 6 juli 2016. Samrådsförslaget skickades för yttrande till kommunens medlemmar och enskilda via kommunens hemsida, andra myndigheter och bransch- och intresseorganisationer, lokala föreningar och grupper. Under samrådstiden genomfördes ett samrådsmöte i Gäddede den 14 juni 2016 med 60-70 deltagare.

Inkomna samrådsyttranden sammanställdes i ett samrådsutlåtande, där det framgår vilka förslag som de framförda synpunkterna gav anledning till.

**Beredning**

Arbetsutskottet § 135/2018.

Kommunstyrelsen § 162/2018.



**§ 61** Forts.

**Yrkande**

Ordföranden föreslår att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag.

**Kommunfullmäktiges beslut**

Ett kommunalt regleringsområde bildas enligt förslaget. Bilaga

**Deltar ej i beslut**

Simon Högberg (m) deltar ej i beslutet.

**Beslutsexp**

Miljö- och byggavdelningen

## **Strömsunds kommuns beslut om reglering av snöskotertrafiken inom Område Frostviken Väst**

Antaget av KF den 2018-09-19 KS § 61

### **Belut**

Med stöd av 3 § terrängkörningslagen (1975:1313) och 15 § terrängkörningsförordningen (1978:594) beslutar Strömsunds kommun följande:

Inom det på bilagd karta markerade området, inom Strömsunds kommun, är körning i terräng med terrängskoter och annat motordrivet fordon förbjuden. Förbudet gäller tills vidare och på snötäckt mark.

Inom området gäller föreskrifter och undantag enligt nedan.

### **Föreskrifter**

Färdsel inom området får endast ske med terrängskoter längs anvisad skoterled, samt inom för friåkning särskilt anvisat område. Färdsel inom området är endast tillåten på väl snötäckt mark.

#### Allmänt - skoterleder

Vid nyttjande av motordrivet fordon längs anvisad skoterled inom förbudsområdet är det den enskildes skyldighet att:

- i förväg erlagga vid var tid gällande avgift för ledernas/områdets nyttjande,
- för polis eller annan tillsynsman på lämpligt sätt kunna styrka att han/hon i förekommande fall äger rätt att färdas i området enligt någon av nedanstående undantagsbestämmelser,
- iakttaga den hänsyn till naturvård, friluftsliv, jord- och skogsbruk och rennäring som gällande lagar föreskriver.

#### Allmänt - friåkningsområde

Vid nyttjande av motordrivet fordon inom anvisat friåkningsområde inom förbudsområdet är det den enskildes skyldighet att:

- i förväg erlagga vid var tid gällande avgift för friåkningsområdets/områdets nyttjande,
- för polis eller annan tillsynsman på lämpligt sätt kunna styrka att han/hon i förekommande fall äger rätt att färdas i området enligt någon av nedanstående undantagsbestämmelser,



- iakttaga den hänsyn till naturvård, friluftsliv, jord- och skogsbruk och rennæring som gällande lagar föreskriver,
- i övrigt följa de närmare bestämmelser som friåkningsområdets vid var tid ansvariga drifts- och förvaltningsorganisation ställer upp för tillträde till området.

#### Tätbebyggda områden

Förbudet att framföra terrängskoter omfattar även alla tätbebyggda områden, samt områden med upprättad detaljplan, som är belägna inom förbudsområdet.

#### **Undantag från föreskrifter**

1. Statlig eller kommunal tjänsteman i tjänsteärende
2. Läkare, distriktssköterska, barnmorska eller veterinär i yrkesutövning
3. Transport av sjuk person till läkare eller sjukvårdsanstalt, eller i annat jämförligt trängande fall
4. Statlig eller kommunal räddningstjänst
5. Renskötsel
6. Naturvärdar under tjänsteutövning
7. Markägare, brukare eller dennes folk (ska verifieras av markägaren) i samband med markens ändamålsenliga nyttjande, skötsel och tillsyn. Detta undantag gäller på egen mark samt transport till och från egen mark närmast lämpliga väg.
8. Projektering, byggande, installation eller underhåll av väg, kraftledning, gasledning, vatten- eller avloppsledning, radio- eller teleanläggning samt vid byggande, underhåll och drift av anläggningar för friluftslivet
9. Nödvändiga transporter till och från byggnader inom regleringsområdet, samt fiskerättsägare och dennes familj, undantagen gäller endast för färd närmast lämpliga väg

10. Att med lättare fordon (<400 kg) transportera ut fällda älgar och björnar
11. Preparering av skidspår
12. Körning på sjöisar
13. Kommunen kan ge dispens från föreskrifterna där särskilda skäl föreligger. Beslut om dispens avseende särskilda skäl ska kopplas till fysisk eller juridisk person, vara tidsbegränsat och förenat med villkor där det behövs.

## **Bilaga**

Karta

Karta över planerat  
regleringsområde i Frostviken



**Teckenförklaring**

- Planerat regleringsområde
- Befintligt regleringsområde





**§ 62**

Dnr 2018.322

041

**Investeringsbudget 2019**

Investeringsutrymmet för 2019 är beräknat till totalt 36 miljoner kronor (inklusive bredband och komponentinvesteringar) för att bibehålla god ekonomisk hushållning. De senaste åren har investeringstakten ökat och likviditeten visar därmed en sjunkande trend.

Åren 2015-2017 har kommunen investerat i genomsnitt 58 miljoner kronor årligen, inklusive bredband. Budgetramen minskades 2018 och bokslutsprognosen för året uppskattas till en investeringsnivå på 42 miljoner kronor.

Det finns stora behov av investeringar i kommunens kärnverksamheter. Av den anledningen föreslås en minskad budget för bredband från 20 till 15 miljoner kronor 2019.

Inför 2019 har förvaltningarna hörsammat att endast äska det med allra högst prioritet, varvid 27 äskanden har inlämnats (att jämföra med 49 objekt 2018).

I samband med budgetbeslutet för 2018 beslutades två objekt för 2019, etapp 2 av ombyggnad av Hotings vattenverk och en årlig pott för gatu-  
beläggningar.

Nytt för 2019 är att två pottor skapats på grund av att delar av fastighetsförvaltningens och AVA:s (avfall, vatten, avlopp) underhållskostnader nu måste bokföras som investeringar på grund av den nya regeln om komponentredovisning.

2019 års investeringsförslag består av totalt tre objekt inom vatten och avlopp samt investeringar inom IT (IT-säkerhet, digitala verktyg och trådlösa nät inom flera verksamheter). Dessutom har akuta åtgärder på Backe skola högsta prioritet.

Åtgärder i Frostvikens skola påbörjas under 2018 och teknik- och serviceförvaltningen ska ta fram ett förslag till plan för renoveringsbehoven, enligt beslut av kommunstyrelsen den 24 april 2018, § 92. Åtgärder för 2019 kommer att finansieras genom ombudgetering av anslag från 2018.

I Hammerdal finns behov av fler förskoleplatser. Lokalutredning pågår och ärendet kommer att hanteras separat under hösten 2018, eftersom önskemålet är ett färdigställande direkt efter årsskiftet.



---

**§ 62** Forts.

Jämtlands Räddningstjänstförbunds tidigare aviserade behov av ombyggnad av stationer i kommunen finns inte med i budgetförslaget, men bör prioriteras senare om rimlig kalkyl finns samt om uppfattningen är att det kan påverka kompetensförsörjningen positivt.

De finansiella målen ska uppdateras inför budget 2020, därför anges inget preliminärt utrymme för investeringar 2020 i nuläget.

**Beredning**

Arbetsutskottet § 140/2018.

Kommunstyrelsen § 166/2018.

**Yrkande**

Ardis Lindman (s) yrkar att åtgärder i Frostvikskolan skall påbörjas 2018 och att renoveringsbehoven för 2019 skall finansieras genom ombudgetering av anslag från 2018.

Ordföranden föreslår att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag och Ardis Lindmans tilläggsyrkande.

**Kommunfullmäktiges beslut**

1. Investeringsbudget för 2019 beslutas enligt förslag. Bilaga
2. Åtgärder i Frostvikskolan skall påbörjas 2018.
3. Renoveringsbehoven för 2019 skall finansieras genom ombudgetering av anslag från 2018.

\_\_\_\_\_  
**Beslutsexp**  
Förvaltningarna

## Investeringar per objekt eller pott, sammanfattning

Beslut/ Förvaltn. prio	Objekt	Motivering	Total investering, tkr	Förslag Budget 2019, tkr	Förslag Budget 2020, tkr
	Bredband (fiber alternativt trådlöst)	Kommunalt broadbandsmål	Årlig pott (tidigare 20 Mkr)	15 000	Belopp kan justeras
Beslutat i KF	Fastighetsförvaltningen, investeringsspott	Reinvestering /planerat underhåll pga regler om komponentavskrivning	Årlig pott	4 500	Belopp kan justeras
Beslutat i KF	Avfall/vatten/avlopp, investeringsspott	-”-	Årlig pott	500	Belopp kan justeras
Beslutat i KF	Hoting vattenverk (ombyggnad)	Anmärkningar vattenkvalité	9 100, varav 4 900 budget 2018	4 200	-
Beslutat i KF	Gatubeläggningar	Eftersatt	Årlig pott	1 000	Belopp kan justeras
TSF2	Fjällsjöskolan Backe, byte tak	Akut behov		1 500	
TSF3	Fjällsjöskolan Backe, byte fönster	Akut behov		2 000	
TSF4	Larm, styr, övervakning vatten/avloppsanläggningar	Myndighetskrav samt effektiverar verksamheten		1 500	
TSF5	Backe vattentorn, renovering tak	Undvika föroreningar i dricksvattenreservoar		1 600	
TSF6	IT-säkerhet	Flertal nödvändiga åtgärder	Årlig pott	1620	Belopp kan justeras
FUF 1	Port till gymnasiets bygg- o anläggningsprogram	Arbetsmiljö. Slipper tungt lyft om utrymme finns för traktor att flytta byggobjekten.		200	
BKU1	Förskoleavdelning Hammerdal	Ej färdigt utrett. Byggstart äskas redan hösten 2018.			
BKU2	Digitala verktyg/trådlösa nätverk	Skolor och förskolor utifrån nationella IT- strategin. Nämnden prioriterar.		2 000	Belopp kan justeras
VSF1	Trådlösa nätverk särskilda boenden,	Möjliggöra införande av ökat teknikstöd		300	
NF1	Diskdesinfektor, Gäddede hälsocentral	Befintlig är uttjänt, saknas reservdelar/service		80	
<b>Totalt</b>				<b>36 000</b>	



---

**§ 63**

Dnr 2018.362

001

**Motion - angående decentralisering av kommunal verksamhet**

Britt- Inger Roos (C) har den 18 september 2018 lämnat in en motion om decentralisering av kommunal verksamhet. Bilaga

**Kommunfullmäktiges beslut**

Motionen överlämnas till kommunstyrelsen för beredning.

\_\_\_\_\_

Till

Kommunfullmäktige i Strömsunds kommun

## MOTION angående decentralisering av kommunal verksamhet

Att det råder ett symbiotiskt förhållande mellan centralort och periferi råder det ingen tvekan om. Den ena kan inte existera utan den andra. I kommunala sammanhang är det därför viktigt att vi tillsammans ser till att både centralort, i det här fallet Strömsund, och ytterområdena utvecklas. Utan den ena, faller den andra. Med modern teknik bör avstånd inte vara något större problem. Det viktiga här är ett förhållningssätt som främjar ett decentraliserat tänkande.

Låt mig exemplifiera med följande: Inom några år kommer förmodligen både högstadiet i Backe och Hoting att ytterligare ha minskat i omfång. Den första tanken är kanske då att göra en stor högstadieskola i Strömsund, men varför inte göra så här istället: Ett högstadium i Rossön för området Backe/Hoting. Ha kvar låg- och mellanstadiet på alla orterna. Det skulle innebära att det finnas kommunal verksamhet på flera orter, det skapas arbetstillfällen lokalt för olika yrkesgrupper. Det här var bara ett exempel på hur man kan tänka när det gäller den här typen av decentraliseringsfrågor.

Jag föreslår därför att:

En översyn görs om det skulle vara möjligt, kortsiktigt och långsiktigt, att decentralisera olika typer av kommunal verksamhet.

.....

Britt-Inger Roos (C)





---

**§ 64**

Dnr 2018.290

612

**Motion - Stärk Hjalmar Strömerskolan genom utökat idrotts-  
utbud**

Lars Lif (C) har den 12 juni 2018 lämnat in en motion om att stärka Hjalmar Strömerskolan genom utökat idrottsutbud. Bilaga

**Kommunfullmäktiges beslut**

Motionen överlämnas till kommunstyrelsen för beredning.

\_\_\_\_\_

# MOTION TILL STRÖMSUNDS KOMMUNFULLMÄKTIGE

## Stärk Hjalmar Strömerskolan genom utökat idrottsutbud.

Idrottsföreningarna har idag fina anläggningar men med vikande deltagarkurva i sin verksamhet. Skolan likaså. Detta har gett mig anledning att fundera över hur man på bästa sätt kan få föreningslivet och gymnasieskolan att samverka. Om Hjalmar Strömerskolan samarbetar med föreningslivet kan alla elever med ett specialintresse, oavsett inriktning söka till skolan. Detta ger vinst både för kommunen och för föreningarna. Varje elev som studerar utanför kommunen kostar ca 200.000:- / läsår.

Med detta förslag kan vi i stället locka elever från andra kommuner som ger oss motsvarande intäkt! De finansierar då de extra tjänsterna. Detta brådskar då det både blir färre elever och idrottsutövare i Strömsund.

Jag ser gärna att en dialog mellan skola och föreningar startas omgående. Konceptet bör presenteras för elever i vår kommun och i omgivande kommuner redan i åk 8-9 för att väcka intresse. Min förhoppning är att genom detta stärka Hjalmar Strömerskolan med ökat elevunderlag samt att stödja föreningslivet i Strömsund och ge dem en ljusare framtidstro.

Exempel: IFK Strömsund Hockey, som idag har ungdomsverksamhet upp till U14 och ett A-lag. Steget till seniorhockey blir väldigt stort för en 14-åring att ta upp till ett A-lag. Många väljer då att avsluta sin ishockey. Förslaget nedan ger möjlighet att spela i 2 år och sedan fylla på ett A-lag.

### Mitt förslag är:

- Att elever med specialintressen skall ges möjlighet att studera i Strömsund.
- Att skolan marknadsför sin idé för att locka elever från andra kommuner.
- Att skolan anställer fystränare och dietist som hjälper eleverna med grundträning och kostinformation. Detta kan göras i större grupper oavsett specialinriktning.
- Att eleverna efter skoltid ingår i de ordinarie föreningar som bedriver verksamhet. T.ex Hockey, Fotboll, Innebandy, Simning, Dans, Foto, Skidor, Yxkastning, Armbrytning, Handboll, Gymnastik mm, mm listan kan göras lång!
- Att föreningar som ingår i konceptet tillhandahåller utbildade ledare.

Kyrktåsjö 1 juli 2018

Lars Lif (c)



---

**§ 65**

Dnr 2018.289

841

**Motion - Bättre turistinformation i Strömsunds kommun**

Lars Lif (C) har den 12 juni 2018 lämnat in en motion om bättre turistinformation i Strömsunds kommun. Bilaga

**Kommunfullmäktiges beslut**

Motionen överlämnas till kommunstyrelsen för beredning.

\_\_\_\_\_

# MOTION TILL STRÖMSUNDS KOMMUNFULLMÄKTIGE

## Bättre turistinformation i Strömsunds kommun

Jag finner det konstigt att en besökande som kommer till Strömsunds kommun måste åka 6 mil in i kommunen norrifrån och 4 mil söder ifrån innan en Turistinformation finns.

Ex. Om man kommer norr ifrån och passerar Hoting måste man åka ytterligare 5 mil innan man når Turistinformationen i Strömsund och då är det inte sannolikt att man vänder om för att besöka Tåsjödalen. Likaså för övriga orter utanför Strömsund. Som det ser ut idag läggs det mesta på centralorten Strömsund och ytterområdena glöms bort.

Varje besökare och varje gästnatt genererar inkomster till våra företagare och till kommunen. Därför måste kraft tag tas i den här frågan!

### Mitt förslag är:

- Att vid varje infart till kommunen skall en inbjudande och informativ skylt finnas, gärna i anslutning till en rastplats.
- Att i Gäddede, Hammerdal, Hoting, Backe och Strömsund skall finnas bemannade Turistinformationer, väl synliga i anslutning till genomfartsväg. Dessa bör i första hand bemannas under perioden juni, juli, augusti.
- Att personalen utbildas t.ex. genom en guidad rundtur i kommunen med besök på våra sevärdheter och hos våra turistföretagare.
- Att Turistbyrån i Strömsund fortsatt har helårsöppet, men flyttas till synligare läge vid E45. Under lågsäsong är det lämpligt att personalen därifrån jobbar mot turistföretagarna med framtagande av informationsmaterial m.m.
- Att marknadsföra våra drygt 50 fiskekortsområden med aktuella regler, priser och kontakter.
- Att utnyttja Inlandsbanans sträckning för att locka åkande att besöka vår kommun. (Avstigande i kommunen 2016 var 66 personer)

Strömsund 1 juli 2018

Lars Lif (c)



---

**§ 66**

**Delgivningar**

- a) Redovisning från kommunledningsförvaltningen över medel i kommunfullmäktiges anslag för oförutsedda behov

Budget 2018	1 040 000:-
Överskott Strömsunds turism 2017	-64 000:-
<b>Återstår</b>	<b>980 000:-</b>

**Kommunfullmäktiges beslut**

Delgivningarna läggs till handlingarna.

---



## Kommunfullmäktige

Nr	Namn	Hemort	Besl	Ej tjt
1	Göran Bergström (s)	Strömsund	X	
2	Lars Andreasson (s)	Norråker	X	
3	Susanne Hansson (s)	Strömsund	X	
4	Lennart Oscarsson (s)	Hammerdal	X	
5	Petra Monwell (s)	Flyn		
6	Ardis Lindman (s)	Björkvattnet	X	
7	Roger Kristofersson (s)	Strömsund		
8	Roger Sannemo (s)	Strömsund	X	
9	Karin Näsmark (s)	Havsnäs	X	
10	Carina Andersson (s)	Strömsund	X	
11	Lena Johansson (s)	Lövberga		
12	Bengt Bergqvist (s)	Strömsund		
13	Angelica Johannesson (s)	Strömsund		
14	Lars-Åke Knutsson (s)	Lövberga	X	
15	Elisabeth Lindholm (s)	Strömsund	X	
16	Marie Gabrielsson (s)	Strömsund	X	
17	Ida Collin (s)	Norråker		
18	Göran Espmark (c)	Äspnäs	X	
19	Mats Gärd (c)	Fyrås	X	
20	Magnus Svensson (c)	Gåxsjö	X	
21	Ragnar Lif (c)	Kyrktåsjö	X	
22	Britt-Inger Roos (c)	Tjärnnäset		
23	Simon Högberg (m)	Strömsund	X	
24	Håkan Berglund (m)	Gussvattnet	X	
25	Lars-Eric Bergman (m)	Hoting	X	
26	Marina Wahlström (m)	Strömsund		
27	Peter Frost (v)	Strömsund		
28	Kerstin Sjöberg (v)	Strömsund	X	
29	Ylva Hansson Glantz (v)	Strömsund		
30	Sven-Ingvar Eriksson (sd)	Kilen	X	
31	Hans Elmbjer (sd)	Hammerdal	X	
32	Lars Gustavsson (sd)	Lövberga		
33	Göran Edman (rd)	Hoting	X	
34	Mona Bjurström (rd)	Strömsund	X	
35	Greger Rönqvist (mp)	Strömsund		



## Kommunfullmäktige

### Ersättare

Nr	Namn	Hemort	Besl	Ej tjt
1	Sara Edvardsson (s)	Hammerdal	X	
2	Kent Wassdahl (s)	Tåsjö	X	
3	Desirée Edin (s)	Strömsund		
4	Bernth Nygren (s)	Strömsund	X	
5	Bertil Forsmark (s)	Gäddede		
6	Inga-Maj Persson (s)	Strömsund		
7	Rebecca Sjöstedt (s)	Hoting		
8	Elisabeth Hägglund (s)	Strömsund		
9	Per-Ingvar Wennberg	Norråker		
10	Nils-Bengt Nilsson (c)	Backe		
11	Eira Roos (c)	Strömsund	X	
12	Lars Lif (c)	Kyrktåsjö		
13	Herman Holmquist (m)	Strömsund	X	
14	Eva Sjölander (m)	Rossön		
15	Aron Kjellgren (v)	Strömsund	X	
16	Kerstin Andersson Hedström (v)	Söredsta		
17	Mikael Säbom (sd)	Kärnäset	X	
18	Kjell Wikberg (sd)	Öhn		
19	Kenneth Sjödin (rd)	Rossön		
20	Siv Johansson (rd)	Strömsund		
21	Göran Hellbergh (mp)	Strömsund		
22	Birgitta Eurenus Persson (mp)	Lorås		

Protokollsjusterare

Ordförande .....  
Ardis Lindman

.....  
Lars Andreasson

Sekreterare .....  
Viktor Sjödin

.....  
Göran Espmark