



Plats och tid Björnen, Medborgarhuset Sveg, 09.00–11.55

Beslutande Ledamöter
Lars-Gunnar Nordlander (S)
Anders Häggkvist (C)
Johan Fredholm (M)
Billy Anklew (SD)
Jeannette Ek (V)

Ej tjänstgörande ersättare Lars-Olof Mattsson (M)
Jan Johansson (SD)
Karin Holmin (VH)

Övriga närvarande Örjan Folkesson, kommunchef
Johan Höglund, kommunsekreterare
André Åkerström, HR-chef § 31
Ola Regnander, ekonomichef § 32–34

Paragrafer 26–34

Ordförande Lars-Gunnar Nordlander (S)

Justerare Jeannette Ek (V)

Protokollet justeras digitalt och saknar därför
underskrifter



Ärendelista

Paragraf	Ärende	Diarie-nummer
§ 26	Motion att införa språkrav vid anställning i kommunen	2026/541
§ 27	Motion att införa krav på utdrag ut belastningsregistret vid anställningar samt återkommande kontroller inom Härjedalens kommun	2026/545
§ 28	Skrivelse till Boverket angående bidrag till allmänna samlingslokaler	2026/791
§ 29	Bemanning IT	2026/827
§ 30	Tillämpningsanvisning för omställningsstöd och pension för förtroendevalda OPF-KR 26	2026/524
§ 31	Arbetsgivarfrågor	
§ 32	Ekonomisk uppföljning	
§ 33	Beredning budget 2027	
§ 34	Fastighetsfrågor	



Motion att införa språkrav vid anställning i kommunen

Beslut

Kommunledningsutskottets förslag:

Kommunfullmäktige avslår motionen om införande av språkrav vid anställningar i Härjedalens kommun.

Ärende

Jan Johansson (SD) föreslår att kommunen inför språkrav vid nyanställningar. Motionen beskriver att kommunens verksamheter är beroende av god kommunikation mellan medarbetare, brukare, elever, patienter och invånare. Förmågan att förstå och kommunicera på svenska är avgörande för att säkerställa kvalitet, trygghet och effektivitet inom kommunens verksamheter. Inom flera av kommunens verksamhetsområden, särskilt inom vård, omsorg, skola och andra serviceyrken, kan bristande språkkunskaper skapa missförstånd, försämrad arbetsmiljö samt påverka säkerheten negativt. För att kunna utföra arbetsuppgifter korrekt och möta invånarnas behov krävs tillräckliga kunskaper i svenska språket.

Motionen beskriver vidare att Härjedalens kommun står samtidigt inför kompetensutmaningar och rekryteringsbehov, vilket gör det viktigt att säkerställa att rätt kompetens kombineras med tillräckliga språkliga förutsättningar för att utföra arbetet.

Johansson föreslår att Härjedalens kommun inför tydliga språkrav vid nyanställningar inom verksamheter där svenska språket är avgörande för arbetsutförandet; att språkraven utformas utifrån verksamheternas behov samt följer gällande lagstiftning och principer om likabehandling; att kommunstyrelsen ges i uppdrag att återkomma med förslag på genomförande och riktlinjer.

Lagstadgade perspektiv:

Funktionshinderperspektiv – bedömningen är att det lagstadgade perspektivet inte är tillämpligt i detta ärende.

Klimat och miljöperspektiv – bedömningen är att det lagstadgade perspektivet inte är tillämpligt i detta ärende.

Jämställdhetsperspektiv – bedömningen är att det lagstadgade perspektivet inte är tillämpligt i detta ärende.

Barnperspektiv – bedömningen är att det lagstadgade perspektivet inte är tillämpligt i detta ärende.

Likställighetsprincipen – Det är viktigt att eventuella språkrav gäller alla medarbetare. Kommuninvånare i jämförbara situationer ska behandlas lika. Kommunen får inte gynna eller missgynna vissa personer eller grupper.



Klu § 26, fortsättning

Dnr: KS 2026/541

Minoriteter – Det är viktigt att eventuella språkrav gäller alla medarbetare. Kommuninvånare i jämförbara situationer ska behandlas lika. Kommunen får inte gynna eller missgynna vissa personer eller grupper.

Härjedalens kommun delar uppfattningen att goda språkkunskaper i svenska är en viktig förutsättning för att kunna utföra arbetsuppgifter inom kommunens verksamheter på ett rättssäkert och kvalitativt sätt. Detta gäller särskilt inom verksamheter som vård, omsorg, skola och myndighetsutövning.

Härjedalens kommun arbetar redan idag med denna fråga. I samband med rekrytering genomförs bedömningar och i relevanta fall tester av kandidaters språkliga förmåga. Kraven anpassas efter den aktuella tjänstens arbetsuppgifter och ansvar, vilket möjliggör en ändamålsenlig bedömning i varje enskilt fall.

Vidare har ny lagstiftning (socialtjänstlagen) tydliggjort arbetsgivares ansvar att säkerställa att personal har tillräckliga språkkunskaper, särskilt inom välfärdsverksamheter. Kommunen följer dessa regelverk och anpassar sina rutiner i enlighet med gällande lagstiftning. Vid behov kommer kommunen erbjuda kompetensutveckling inom språk för befintliga medarbetare. Att införa generella och ytterligare formaliserade språkrav, såsom föreslås i motionen, bedöms därför inte nödvändigt.

Risker med ytterligare språkrav:

Ett införande av mer långtgående och generella språkrav kan medföra flera risker.

Försämrade rekryteringsmöjligheter:

Kommunen verkar i ett område som redan präglas av kompetensbrist inom flera yrkesgrupper. För strikta och generella språkrav riskerar att ytterligare begränsa rekryteringsbasen och försvåra kompetensförsörjningen.

Bristande proportionalitet:

Generella språkrav riskerar att bli alltför trubbiga och inte anpassade efter olika tjänsters faktiska behov. Detta kan leda till att kandidater utesluts trots att de har tillräckliga språkkunskaper för det aktuella arbetet.

Ökad risk för indirekt diskriminering:

Om språkrav inte utformas och tillämpas med stor hänsyn till proportionalitet och saklighet finns en risk att de kan uppfattas som eller faktiskt utgör indirekt diskriminering.

Minskad flexibilitet i kompetensförsörjningen:

Kommunen behöver kunna arbeta långsiktigt med kompetensutveckling, inklusive språkutveckling på arbetsplatsen. Alltför fasta krav riskerar att minska möjligheten att anställa personer med rätt grundkompetens och



Klu § 26, fortsättning

Dnr: KS 2026/541

istället utveckla deras språkkunskaper över tid, via kurser och annan form av kompetensutveckling inom språk.

Ökad administrativ belastning:

Ytterligare formaliserade krav kan medföra mer administration och uppföljning utan att nödvändigtvis leda till bättre kvalitet i verksamheten.

Sammanfattning:

Mot bakgrund av att Härjedalens kommun redan idag arbetar med språkbedömningar i rekryteringsprocesser och språktester i relevanta fall, samt att ny lagstiftning på området har stärkt dessa krav, bedöms motionens förslag inte tillföra något ytterligare.

Dock anser Härjedalens kommun att språkkunskaper i många yrkesgrupper är viktigt och något som kommunen som arbetsgivare ska ge möjligheter för sina befintliga medarbetare att utvecklas inom. Rutiner kopplat till detta ses över för att matcha den nya föreslagna lagstiftningen.

Mot denna bakgrund föreslås att motionen avslås.

Finansiering

Det finns inget behov av finansiering.

Tjänstemannaförslag

Kommunledningsförvaltningen föreslår att kommunfullmäktige avslår motionen om införande av språkkrav vid anställningar i Härjedalens kommun.

Beslutsgång

Ordförande frågar om kommunledningsutskottet beslutar enligt förvaltningens förslag och fastslår att svaret är ja.

Beslutet skickas till:

Kommunchef
HR-chef



Klu § 27

Dnr: KS 2026/545

Motion att införa krav på utdrag ur belastningsregistret vid anställningar samt återkommande kontroller inom Härjedalens kommun

Beslut

Kommunledningsutskottets förslag:

Kommunfullmäktige avslår motionen.

Ärende

Ted Länsberg (SD) föreslår att kommunen inför krav på utdrag ur belastningsregistret vid nyanställningar inom kommunens verksamheter där detta bedöms relevant; att kommunen utreder möjligheten att införa återkommande kontroller genom utdrag ur belastningsregistret minst vartannat år inom berörda verksamheter; att kommunen säkerställer att eventuella registerkontroller genomförs i enlighet med gällande lagstiftning, integritetsskydd och arbetsrättsliga regler; att kommunstyrelsen får i uppdrag att återkomma med förslag till riktlinjer och genomförande.

Motionen beskriver att kommunens verksamheter har ett stort ansvar för trygghet, säkerhet och förtroende gentemot medborgarna. Inom många verksamheter arbetar personal dagligen nära barn, äldre, personer med funktionsnedsättning och andra grupper som befinner sig i beroendeställning. Därför är det av största vikt att kommunen säkerställer att anställda som arbetar inom kommunens verksamheter uppfyller höga krav på lämplighet och säkerhet. Idag förekommer krav på utdrag ur belastningsregistret inom vissa verksamheter, men Sverigedemokraterna Härjedalen anser att kommunen bör se över möjligheterna att införa tydligare och mer enhetliga rutiner för registerkontroller inom kommunens organisation. Återkommande kontroller skulle kunna bidra till ökad trygghet för brukare, elever, anhöriga och personal samt stärka förtroendet för kommunens verksamheter.

Lagstadgade perspektiv:

Funktionshinderperspektiv – bedömningen är att det lagstadgade perspektivet inte är tillämpligt i detta ärende.

Klimat och miljöperspektiv – bedömningen är att det lagstadgade perspektivet inte är tillämpligt i detta ärende.

Jämställdhetsperspektiv – bedömningen är att det lagstadgade perspektivet inte är tillämpligt i detta ärende.

Barnperspektiv – bedömningen är att det lagstadgade perspektivet inte är tillämpligt i detta ärende.

Likställighetsprincipen – det är viktigt att krav om belastningsregister gäller alla arbetssökande inom de yrkesroller som lag medger. Kommuninvånare i jämförbara situationer ska behandlas lika. Kommunen får inte gynna eller



Klu § 27, fortsättning

Dnr: KS 2026/545

missgynna vissa personer eller grupper.

Minoriteter – det är viktigt att krav om belastningsregister gäller alla arbetssökande inom de yrkesroller som lag medger. Kommuninvånare i jämförbara situationer ska behandlas lika. Kommunen får inte gynna eller missgynna vissa personer eller grupper.

Härjedalens kommun ser allvarligt på frågor som rör trygghet, säkerhet och förtroende i den kommunala verksamheten. Att säkerställa att personer som anställs är lämpliga för sina uppdrag är en viktig del i detta arbete.

Kommunen genomför idag kontroller ur belastningsregistret i de verksamheter där det finns lagstöd och där sådana kontroller bedöms som relevanta, exempelvis inom skola och vissa delar av vård och omsorg. Under maj 2026 har kommunens rutiner uppdaterats i enlighet med de utökade möjligheterna (via lagändring) att begära utdrag ur belastningsregistret. Samtliga chefer har informerats om de nya förutsättningarna och om hur dessa tillämpas vid rekrytering.

Polismyndigheten är tydlig i sin vägledning kring belastningsregisterutdrag: "För de flesta yrkesroller är funktionen avsedd att användas vid nyanställning och inte som ett verktyg för återkommande kontroller av redan anställd personal." – polisen.se.

Mot denna bakgrund bedöms motionens förslag om generella kontroller där lagen tillåter vara uppfylld och återkommande kontroller inte vara lämpligt för sitt ändamål.

Risker med införande av generella och återkommande kontroller:
Ett införande av återkommande kontroller av belastningsregister för en bred grupp av anställda kan medföra flera risker.

Falsk trygghet:

Återkommande registerkontroller riskerar att skapa en övertro på att dessa kan förebygga oegentligheter eller brottslighet. Belastningsregistret ger endast en begränsad och historisk bild och fångar inte upp pågående eller ny brottslighet som ej är lagfört, mellan kontrolltillfällena.

Bristande lagstöd och rättssäkerhet:

För många yrkesgrupper saknas tydligt lagstöd för generella och återkommande kontroller. Att införa sådana rutiner riskerar att stå i konflikt kring personlig integritet och arbetsrätt.

Administrativ belastning utan motsvarande nytta:

Systematiska och återkommande kontroller innebär ökad administration och resursåtgång utan att det finns tydliga belägg för att de leder till ökad trygghet i verksamheten.



Klu § 27, fortsättning

Dnr: KS 2026/545

Risk för undanträngning av förebyggande arbete:
Stort fokus på kontrollåtgärder kan tränga undan andra, mer effektiva insatser för att förebygga oegentligheter och skapa trygga verksamheter.

Framåtblick – fokus på förebyggande arbete:
Kommunen bedömer att det är mer ändamålsenligt att fortsätta utveckla det förebyggande arbetet. Det innefattar bland annat: att stärka kunskap och medvetenhet hos medarbetare och chefer kring risker gällande lagbrott och oegentligheter; att säkerställa tydliga rutiner för hur misstänkta eller konstaterade brottsliga handlingar ska hanteras; att arbeta med värdegrund, arbetsmiljö och ledarskap som främjar en öppen och trygg organisationskultur där avvikelser uppmärksammas och åtgärdas i tid.

Sammanfattning:
Härjedalens kommun genomför belastningsregisterkontroller där det finns lagstöd och relevans, och har nyligen uppdaterat sina rutiner i enlighet med nya lagändringar. Att införa återkommande kontroller bedöms innebära risker kopplade till rättssäkerhet, administration och effektivitet.

Mot denna bakgrund föreslår kommunledningsförvaltningen att kommunfullmäktige avslår motionen.

Finansiering

Det finns inget behov av finansiering.

Tjänstemannaförslag

Kommunledningsförvaltningen föreslår att kommunfullmäktige avslår motionen.

Beslutsgång

Ordförande frågar om kommunledningsutskottet beslutar enligt förvaltningens förslag och fastslår att svaret är ja.

Beslutet skickas till:

Kommunchef
HR-chef



Skrivelse till Boverket angående bidrag till allmänna samlingslokaler

Beslut

Kommunledningsutskottets förslag:

Kommunstyrelsen antar skrivelsen om villkor för Boverkets investeringsbidrag till allmänna samlingslokaler och överlämnar den till Boverket.

Ärende

Samhällsutvecklingsförvaltningen har uppmärksammat två frågor som påverkar föreningars möjligheter att ta del av Boverkets investeringsbidrag till allmänna samlingslokaler.

Det handlar dels om Boverkets förändrade bedömning av möjligheten att använda bygdemedel som kommunal medfinansiering, dels om kravet på att den sökande organisationens huvudsakliga verksamhet ska vara att tillhandahålla allmänna samlingslokaler.

I bifogad skrivelse redogör kommunen för konsekvenserna och efterfrågar ett klargörande och en översyn av dessa delar.

Förvaltningen bedömer att nuvarande villkor och tillämpning kan begränsa föreningars möjligheter att ta del av investeringsbidraget, särskilt i landsbygder. Det finns därför skäl att uppmärksamma Boverket på de konsekvenser kommunen ser och efterfråga ett klargörande och en översyn.

Finansiering

Ärendet medför inga kostnader för kommunen och behöver inte finansieras.

Tjänstemannaförslag

Samhällsutvecklingsförvaltningen föreslår att kommunstyrelsen antar skrivelsen om villkor för Boverkets investeringsbidrag till allmänna samlingslokaler och överlämnar den till Boverket.

Beslutsgång

Ordförande frågar om kommunledningsutskottet beslutar enligt förvaltningens förslag och fastslår att svaret är ja.

Beslutet skickas till:

Kommunchef
Förvaltningschef samhällsutveckling



Bemanning IT

Beslut

Kommunledningsutskottet lämnar ärendet till kommunstyrelsen utan förslag till beslut.

Ärende

Kommunens beroende av en säker, stabil och tillgänglig IT-miljö ökar i takt med den fortsatta digitaliseringen, skärpta säkerhetskrav och ny lagstiftning. Den nya cybersäkerhetslagen och NIS 2-direktivet ställer krav som kommunens IT-avdelning med nuvarande bemanning inte kommer att kunna leva upp till. Samtidigt ökar behovet av systemstöd, integrationer och digitala tjänster, liksom omfattningen av utvecklings- och digitaliseringsprojekt. Sammantaget innebär detta att IT-avdelningens uppdrag har blivit betydligt mer omfattande och komplext än tidigare, med ökade krav på såväl operativ drift som strategisk utveckling, säkerhet och regelefterlevnad.

IT har i hela kommunsektorn utvecklats från att vara en stödjande funktion, såsom att leverera e-post, datorer och användarstöd, till att i dag utgöra en verksamhetskritisk del av kommunernas samlade leveransförmåga. IT är i allt högre grad en strategisk möjliggörare för digitalisering, effektivisering och verksamhetsutveckling. Samtidigt sker den tekniska och digitala utvecklingen i en allt snabbare takt, vilket ställer ökade krav på kommunernas förmåga att anpassa och utveckla sin verksamhet.

Skolan, socialtjänsten och kommunens övriga verksamheter är i dag beroende av en stabil, säker och välfungerande IT-miljö för att kunna bedriva sin verksamhet och upprätthålla en god service. Kontakten med medborgarna sker dessutom i allt större utsträckning genom digitala kanaler, vilket ökar förväntningarna på kommunens tillgänglighet och service. Sammantaget ställer detta höga krav på en robust och säker IT-infrastruktur samt på kommunens förmåga att möta den snabba tekniska utvecklingen.

IT-avdelningen ansvarar för den gemensamma IT-miljön för fyra förvaltningar och tre kommunala bolag. Ett av dem, Vatten och Miljöresurs Mitt AB, bedriver samhällskritisk verksamhet med höga krav på tillgänglighet, robusthet och säkerhet. Deras verksamhet är organiserad över flera ägarkommuner, vilket ger en geografiskt och organisatoriskt utspridd IT-infrastruktur som kräver samordning, standardisering och samverkan mellan flera IT-avdelningar i länet (för närvarande Berg och Bräcke).

En analys genomfördes 2025 tillsammans med Vatten och Miljöresurs Mitt AB och en extern IT-leverantör, med målsättning att utreda vad som kan förbättra och effektivisera IT-leveranserna. Analysen omfattade genomlysning av organisation, IT-infrastruktur, support och processer. Den visar bland annat att resurserna på IT-avdelningen är begränsade (bolaget saknade helt resurser vid utredningstillfället men har nu en resurs dedikerad) och att arbetet i huvudsak är reaktivt. Analysen rekommenderar en



Klu § 29, fortsättning

Dnr: KS 2026/827

resursförstärkning för att möjliggöra ett mer proaktivt arbetssätt, stärkt cybersäkerhet samt bättre stöd till pågående och kommande utvecklings- och digitaliseringsprojekt inom kommunen och dess bolag.

Enligt ovan bedöms en förstärkning med en IT-tekniker samt en digitaliserings- och informationssäkerhetssamordnare bidra till:

- ökad stabilitet och driftsäkerhet
- stärkt IT-, informations- och cybersäkerhet
- minskad sårbarhet, ökad säkerhet och successiv utfasning av föråldrad teknisk infrastruktur
- en mer proaktiv och långsiktigt hållbar IT-förvaltning
- förbättrade förutsättningar för digitalisering och verksamhetsutveckling
- stärkta förutsättningar för ett strukturerat och ansvarsfullt införande och användande av ai inom kommunen och bolagens verksamheter.

Rekryteringarna bedöms sammantaget stärka kommunens och bolagens samlade förmåga, öka leveranskapaciteten och skapa bättre förutsättningar för en säker, stabil och långsiktigt hållbar verksamhet.

Finansiering

Vatten och Miljöresurs Mitt AB ser en direkt nytta av en IT-tekniker genom en stabilare och säkrare IT-leverans och kommer därför att medfinansiera tjänsten. Den ökade personalkostnaden bedöms delvis kunna kompenseras genom minskat behov av externa konsulter och en effektivare hantering av IT-miljön.

En digitaliserings- och informationssäkerhetssamordnare bedöms skapa förutsättningar för effektivare processer och arbetsrutiner genom ökad användning av digitalisering, ai och automation. Detta kan på sikt bidra till kostnadsbesparingar och ett mer effektivt resursutnyttjande.

Sammantaget bedöms förstärkningen innebära ökade personalkostnader, men samtidigt skapa förutsättningar för effektivisering, minskat konsultberoende och långsiktig kostnadseffektivisering.

Kommunens nettokostnad beräknas bli 552 000 kronor per år.

Tjänstemannaförslag

Kommunledningsförvaltningen föreslår att kommunstyrelsen bifaller tjänsteutlåandet och ger IT-chef och kommunchef i uppdrag att rekrytera en IT-tekniker och en digitaliserings-informationssäkerhetssamordnare.



Klu § 29, fortsättning

Dnr: KS 2026/827

Förslag under sammanträdet

Ordförande Lars-Gunnar Nordlander (S) föreslår att kommunledningsutskottet lämnar ärendet till kommunstyrelsen utan förslag till beslut.

Beslutsgång

Ordförande frågar om kommunledningsutskottet beslutar enligt hans eget förslag och fastslår att svaret är ja.

Beslutet skickas till:

IT-chef

Kommunchef

Vd Vatten och Miljöresurs Mitt AB



Tillämpningsanvisning för omställningsstöd och pension för förtroendevalda OPF-KR 26

Beslut

Kommunledningsutskottets förslag:

Kommunstyrelsen antar de uppdaterade tillämpningsanvisningarna för OPF-KR 26.

Ärende

SKR presenterade den 19 december 2025 ett nytt förslag på reglemente för förtroendevalda – OPF-KR 26. Nedan följer en sammanfattning av huvudsakliga förändringar i OPF-KR 26.

Ekonomisk omställningsstöd:

1. Samordning sker redan första året. Det är inte längre möjligt att uppbära både lön och omställningsersättning.
2. Ett prisbasbelopp per år, motsvarande en tolfedels prisbasbelopp per månad undantas från samordning även vid förlängt ekonomiskt omställningsstöd.
3. Möjlighet att inte betala ut omställningsstöd vid lagakraftvunnen fängelsedom om minst 2 år.

Ålderspension:

1. Kortare utbetalningstid möjlig (minst 10 år).
2. Pensionen betalas ut automatiskt om ingen ansökan inkommit vid gällande LAS-ålder + 12 månader.

Familjeskydd och efterlevanderegler:

1. Endast ett familjeskydd kan betalas ut, även om den förtroendevalde haft flera uppdrag.
2. Sambobegreppet förtydligas.
3. För efterlevandeskydd gäller sambolagen (2003:376).

Kvalifikationstid:

1. Uppdragstid hos annan uppdragsgivare kan räknas in i kvalifikationstiden för både ekonomiskt omställningsstöd och förlängt omställningsstöd.

Bedömningen bygger på att följa nationella bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda.

Finansiering

Inom ekonomisk ram



Klu § 30, fortsättning

Dnr: KS 2026/524

Tjänstemannaförslag

Kommunledningsförvaltningen föreslår att kommunstyrelsen antar de uppdaterade tillämpningsanvisningarna för OPF-KR 26.

Förslag under sammanträdet

Jeannette Ek (V) föreslår att kommunledningsutskottet beslutar enligt förvaltningens förslag.

Beslutsgång

Ordförande frågar om kommunledningsutskottet beslutar enligt förvaltningens förslag och fastslår att svaret är ja.

Beslutet skickas till:

HR-chef



Klu § 31

Arbetsgivarfrågor

Ärende

HR-chef André Åkerström lämnar kommunledningsutskottet en information om aktuella arbetsgivarfrågor vid kommunen. Åkerström går igenom kommunens bemanning under sommaren, vilken i huvudsak har lösts på ett bra sätt. Till hösten ska ett nytt samverkansavtal arbetas fram tillsammans med de fackliga representanterna. Till hösten kommer också en chefsportal att implementeras, där kommunens chefer kommer kunna ta del av nyheter, utbildningar, med mera.

Kommunchef Örjan Folkesson informerar om processen att rekrytera dels en chef för bildningsförvaltningen, dels en fastighetschef.



Klu § 32

Ekonomisk uppföljning

Beslut

Ärende

Ekonomichef Ola Regnander lämnar kommunledningsutskottet en information om kommunens ekonomiska ställning till och med utgången av juli månad. Prognosen är att kommunen vid årets slut kommer att göra ett resultat som är 5,6 miljoner kronor sämre än budgeterat, vilket ändå innebär ett positivt resultat om 2,5 miljoner kronor.

Beslutet skickas till:

Kommunens revisorer



Klu § 33

Beredning budget 2027

Ärende

Ekonomichef Ola Regnander lämnar kommunledningsutskottet en information om förutsättningarna för kommunens budget 2027. Regnander går igenom förväntade skatteintäkter och statliga bidrag med mera. Utskottet diskuterar hur förutsättningarna bäst hanteras i budgeten 2027.



Klu § 34

Fastighetsfrågor

Ärende

Kommunchef Örjan Folkesson, som för närvarande också fungerar som kommunens fastighetschef och vd för Härjegårdar fastighets AB, lämnar kommunledningsutskottet en information om aktuella fastighetsfrågor.

Kommunens organisation för fastighetsförvaltning genomgår för närvarande en översyn syftande till effektivisering. Översynen syftar också till att vara ett underlag vid framttagande av rekryteringsprofilen för fastighetschef. Översynen visar att det finns effektiviseringspotential, till exempel används idag parallella system och dubbelarbete utförs.

Statusinventeringen av Södra skolan och gymnasiet är klar. Många av lokalerna kan även i framtiden användas för undervisning. Underlag för beslut om lokalernas framtid kommer att presenteras till kommunstyrelsens sammanträde den 14 oktober, för beslut i kommunfullmäktige den 29 oktober.

I Funäsdalen pågår flytt av biblioteket från skolan till Rörosvägen. Dessutom pågår en genomgång av hela kommunens fastighetsinnehav på orten för att klargöra hur de effektivast kan nyttjas.

Sedan den förra entreprenören gick i konkurs håller nu kommunens LSS-boenden på Tjærngatan att färdigställas av en annan entreprenör. Gruppboendet har redan flyttat in i det så kallade hus A.
