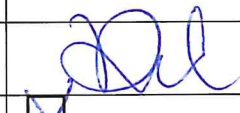



Beslut om avsteg från anställningsstoppet (period 1/11–28/3)

Fylls i av rekryterande chef. Rekryterande chef lyfter begäran om avsteg för enskilda beslut genom chefsleden upp till sektorchef. Sektorchef skriver under och lyfter till kommundirektör. Kommundirektör beviljar eller avslår om avsteg.

Vilken tjänst avser avsteget? (exempel: befattning och antal tjänster)
IT-samordnare
Vilken eller vilka verksamheter eller enheter gäller avsteget för? (var i organisationen ska medarbetaren/medarbetarna anställas?)
Utbildning Gävle Vallback RO
Vilken grundregel för avsteget är tillämplig och vilka blir konsekvenserna av att avsteget inte beviljas? (grupper som undantas ex. ersättningsrekryteringar för sjuksköterskor kräver inte särskilt beslut)
Där konsekvensen av att inte rekrytera ger direkt effekt på att upprätthålla vitala IT-system eller motsvarande. Digitala nationella prov, PISA undersökning förutom det redan befintliga i uppdraget.
Vad har utredningen gällande omprioritering av arbetsuppgifter samt omfördelning av kompetens inom sektorn visat?
Att vi inte kan lösa detta med befintliga resurser inom RO, Grundskola, Förskola, Gymnasium och ej heller med verksamhetsstödet på sektors nivå.
När beräknas första anställningsdag vara? (uppskatta ett ungefärligt startdatum)
2025 FEB
Hur löses detta behov under rekryteringstiden och eventuell uppsägningstid?
Kan vi annonsera nu så hoppas vi lösa det till feb 25

Underskrift	Sektorchef	Kommundirektör	15/11-24
Datum			
	<input type="checkbox"/> Beviljad	<input type="checkbox"/> Avslås	<input checked="" type="checkbox"/> Beviljad <input type="checkbox"/> Avslås

Beslut som beviljats av kommundirektör ska kopia skickas till rekrytering@gavle.se

Beslut om avsteg från anställningsstoppet (period 1/11–28/3)

Fylls i av rekryterande chef. Rekryterande chef lyfter begäran om avsteg för enskilda beslut genom chefsleden upp till sektorchef. Sektorchef skriver under och lyfter till kommundirektör. Kommundirektör beviljar eller avslår om avsteg.

<p>Vilken tjänst avser avsteget? (exempel: befattning och antal tjänster)</p>
<p>GIS-ingenjör, ersättningsrekrytering</p>
<p>Vilken eller vilka verksamheter eller enheter gäller avsteget för? (var i organisationen ska medarbetaren/medarbetarna anställas?)</p>
<p>Livsmiljö / Bygg & Miljö / Kart, Mät & GIS</p>
<p>Vilken grundregel för avsteget är tillämplig och vilka blir konsekvenserna av att avsteget inte beviljas? (grupper som undantas ex. ersättningsrekryteringar för sjuksköterskor kräver inte särskilt beslut)</p>
<p>Konsekvensen av att inte rekrytera ger direkt effekt på att upprätthålla vitala IT-system eller motsvarande. (Se en kort sammanfattad förklaring nedan samt läs utvecklat resonemang i bifogat dokument).</p> <p><u>Varför är det viktigt att upprätthålla en robust GIS verksamhet?</u></p> <p>De flesta av Gävle kommuns samhällsviktiga beslut hanteras med hjälp av en lösning helt eller delvis byggd på Geografisk informationssystem (GIS).</p> <p>GIS-gruppen på Gävle kommun ansvarar för hela GIS-plattformen med tillhörande geografiska databaser, kartor och integrationer, som tillgängliggör GIS och de över 1000 GIS-lagren för verksamheterna.</p> <p>GIS-gruppen ser till att dessa samhällsviktiga data och verktyg finns tillgängliga för alla verksamheter inom kommunen, inklusive bolag och förbund. Även allmänheten får tillgång till dessa data genom att GIS bidrar till att tillhandahålla geografiska öppna data.</p> <p>Under de senaste åren har det blivit allt viktigare att arbeta med informationssäkerhet och kontinuitetsplanering samt ta fram och implementera arbetssätt och underlag för att hantera nyttig och/eller känslig geografisk information i händelse av kris eller krig, så kallad KRIS GIS. För att klara detta behöver vi ha en rätt bemannad, robust organisation som klarar av att möta dessa nya krav.</p> <p><u>Konsekvenserna</u></p> <p>Om GIS-gruppen inte har rätt bemanning kommer vi inte att kunna utföra de uppdrag som verksamheterna beställer. Det är uppdrag som är till för att effektivisera verksamheterna och/eller ge bättre service till våra företag och medborgare.</p> <p>De uppdrag som beställs på grund av nya lagkrav eller på annat sätt är prioriterade för verksamheten kommer beställas av extern konsult om inte GIS har tillgängliga resurser, vilket innebär att pengarna kommer att landa utanför kommunkoncernen.</p>

Vi kommer även få stora svårigheter att arbeta med informationssäkerhetsklassning (NIS2), som är en ny lag som börjar gälla 2025, där viten är en konsekvens av uteblivet arbete. Vi kommer även få svårt att möta de krav som finns inom KRIS GIS.

Se fler exempel i bifogat dokument där vi redogör mer noggrant för var det innebär för verksamheterna och dess uppdrag när GIS inte har tillräckliga resurser.

Vad har utredningen gällande omprioritering av arbetsuppgifter samt omfördelning av kompetens inom sektorn visat?

Vi har under de senaste åren omfördelat resurser inom enheten i den utsträckning det är möjligt. Likaså tar vi hjälp av GIS-kompetenser från andra enheter, men det räcker inte till.

Vi har även undersökt möjligheter att låna in GIS kompetens från Drift och Förvaltning samt IT Utveckling för att täcka upp, men tyvärr fått nej därifrån då det inte finns rätt kompetens eller att resurserna inte räcker till på hemmaplan.

Den kompetensen vi behöver kan vi inte hitta hos någon annan verksamhet.

När beräknas första anställningsdag vara? (uppskatta ett ungefärligt startdatum)

Snarast, då medarbetare avslutar sin anställning 2025-01-12

Hur löses detta behov under rekryteringstiden och eventuell uppsägningstid?

Ta in vikarie, omprioritera och pausa uppdrag.

Underskrift	Sektorchef	Kommundirektör
Datum		<i>15/11-24</i> <i>[Signature]</i>
	<input type="checkbox"/> Beviljad <input type="checkbox"/> Avslås	<input type="checkbox"/> Beviljad <input checked="" type="checkbox"/> Avslås

Beslut som beviljats av kommundirektör ska kopia skickas till rekrytering@gavle.se

Beslut om avsteg från anställningsstoppet (period 1/11–28/3)

Fylls i av rekryterande chef. Rekryterande chef lyfter begäran om avsteg för enskilda beslut genom chefsleden upp till sektorchef. Sektorchef skriver under och lyfter till kommundirektör. Kommundirektör beviljar eller avslår om avsteg.

<p>Vilken tjänst avser avsteget? (exempel: befattning och antal tjänster)</p>
<p>Livsmedelsinspektör, ersättningsrekrytering</p>
<p>Vilken eller vilka verksamheter eller enheter gäller avsteget för? (var i organisationen ska medarbetaren/medarbetarna anställas?)</p>
<p>Livsmiljö / Bygg & Miljö / Miljö och hälsa / Livsmedel och tillstånd</p>
<p>Vilken grundregel för avsteget är tillämpbar och vilka blir konsekvenserna av att avsteget inte beviljas? (grupper som undantas ex. ersättningsrekryteringar för sjuksköterskor kräver inte särskilt beslut)</p>
<p>Utebliven rekrytering kan få direkt effekt på människors liv och hälsa. Detta genom att livsmedelskontrollen får svårt att hinna med de dagliga händelsestyrda arbetsuppgifterna som tex att hantera misstänkta matförgiftningar eller inkomna larm från andra myndigheter (tex om ej deklarerade allergener som upptäckts i livsmedel).</p> <p>Även den lagstyrda planerade tillsynen inom livsmedel och dricksvatten kommer inte att uppfyllas. Denna är inte lika kritisk vad gäller "liv och död" men vi har redan fått påpekningar från Livsmedelsverket, vilket kan medföra vitesförelägganden.</p> <p>Livsmedelsverket skrev den 2025-05-06: " Livsmedelsverket har granskat de uppgifter som Samhällsbyggnadsnämnden i Gävle kommun har lämnat för den årliga myndighetsrapporteringen 2023. Uppgifterna skulle kunna indikera att de registrerade livsmedelsanläggningarna inte fått tillräcklig kontroll enlighet med myndighetens riskklassningar under 2023. Uppgifterna kan tyda på att det inte funnits tillräckligt med personal. Detta skulle sammantaget kunna tyda på att livsmedelskontrollen inte varit verkningsfull och lämplig."</p> <p>Samhällsbyggnadsnämnden svarade 2024-06-18 "Behovsutredningen för 2024 har planerats till totalt 7 årsarbetskrafter, detta inkluderar chef, administrativt stöd samt juridiskt stöd. Den av nämnden beslutade budgeten för 2024 är även beslutad utifrån 7 årsarbetskrafter."</p> <p>Vi ser nu att vi inför 2025, ifall vi inte har möjlighet att rekrytera en handläggare, går in med en personalstyrka på 5,25. Det är då inte möjligt att uppfylla samhällsbyggnadsnämndens lagkrav på ändamålsenlig kontroll.</p> <p>Konsekvenser</p>

Konsekvensen av en för låg personalstyrka kan innebära att tillbakadraganden av livsmedel, som inte är säkra, tar för lång tid och att misstänka matförgiftningar inte kan följas upp.

Konsekvensen av en för låg personalstyrka innebär även att samhällsbyggnadsnämnden inte kommer klara sitt lagkrav på ändamålsenliga kontroller vilket innebär att livsmedelsverksamheter inom Gävle kommun inte får den kontroll som de ska ha samt att det kan finnas risk för vitesförelägganden från Livsmedelsverket.

Vad har utredningen gällande omprioritering av arbetsuppgifter samt omfördelning av kompetens inom sektorn visat?


Vi använder oss redan idag av två personer från miljö-och hälsoskydd som har rätt kompetens. Det är dock inte tillräckligt för att klara uppdraget. Skulle vi använda oss av fler inom miljö-och hälsoskydd eller tillstånd så kommer vi inom dessa områden även skapa en för låg bemanning. Använder vi mer resurser från miljö-och hälsoskydd finns det andra kritiska uppdrag som skapar risker, tex kontroll av inomhusmiljö för boende samt inne och utemiljön för barn i skola/förskola.

När beräknas första anställningsdag vara? (uppskatta ett ungefärligt startdatum)

Snarast, då medarbetare avslutar sin anställning 2025-01-01

Hur löses detta behov under rekryteringstiden och eventuell uppsägningstid?

Ta in vikarie, omprioritera och pausa inspektioner.

Underskrift	Sektorchef	Kommundirektör
Datum		15/11-24 
	<input type="checkbox"/> Beviljad <input type="checkbox"/> Avslås	<input checked="" type="checkbox"/> Beviljad <input type="checkbox"/> Avslås

Beslut som beviljats av kommundirektör ska kopia skickas till rekrytering@gavle.se