

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)
2 tjänster Stödassistent
Vilken eller vilka verksamheter eller enheter gäller avsteget för? (var i organisationen ska medarbetaren/medarbetarna anställas?)
EDV "Möjligheten" i Sätra.
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)
Läget idag: • Personalbrist: Trots anställningsstopp inom kommunen finns det ett akut behov av att rekrytera personal till enheten Möjligheten, då det idag inte är möjligt att ta emot fler brukare med befintlig personal. Myndighetskontoret har beviljat nya brukare insats, som utifrån brukarnas stora individuella behov, behöver utföras vid "Möjligheten". • Hög personalomsättning: Upprepade rekryteringar har gjorts på grund av svårt att behålla personal. • Svårigheter att täcka behov: Personalens korttids- och långtidsfrånvaro är svåra att täcka på grund av en uttunning av EDV:s egen personalpool. • Komplex målgrupp: Brukarna på Möjligheten har stora och specifika behov, vilket kräver personal med rätt kompetens och erfarenhet. • Otillräckliga interna resurser: Trots att interna resurser har kartlagts har det inte varit möjligt att lösa personalproblemet genom omstrukturering/flytt av personal. • Ökat antal brukare: Redan nu har tillkommit nya brukare som inte kan beredas plats. Under 2025 kommer tillföras 50 nya EDV-brukare utifrån den kartläggning verksamheten gjort baserat på kontakter med Utbildning Gävle m.m. Orsaker: • Hög arbetsbelastning: Personalen har en hög arbetsbelastning och det är inte görbart att frigöra resurser från befintliga grupper. Annan grupp behöver i så fall stängas vilket bara flyttar problemet. • Svårigheter att rekrytera: Det är svårt att hitta personal med rätt kompetens och erfarenhet för att arbeta med målgruppen. • Ökande målgrupp: Redan nu tillförs nya brukare. Under 2025 kommer 50 nya brukare som beviljas EDV-insats. Några av dem kräver konstant 1 personal per brukare, en av brukarna som nu tillförs har så stora behov att hon kräver egen lokal och 2 personal. Konsekvenser: • Kan inte ge brukarna den omsorg de har fått beslutad: Personalbristen leder redan nu till att brukarna inte får den omsorg och stöd de har rätt till enligt Myndighetskontorets beslut enligt LSS. Här finns även risk för viten pga ej verkställda beslut.

- **Ökad arbetsbelastning för befintlig personal:** Den kvarvarande personalen får en ökad arbetsbörda vilket kan leda till ökad stress och sjukfrånvaro.
- **Svårigheter att ta emot nya brukare:** På grund av personalbristen har man svårt/omöjligt att ta emot de nya brukare som har rätt till daglig verksamhet.

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

De nya brukare som är aktuella har stora och komplexa behov varför arbetet kräver särskilt hög kompetens inom funktionshinderområdet med extra kunskaper kring bland annat autism.

Inom EDV finns inga resurser som kan omfördelas utan konsekvensen att en annan EDV-grupp behöver stängas eller att brukare i andra verksamheter påverkas genom att deras beslutade insatser inte kan verkställas.

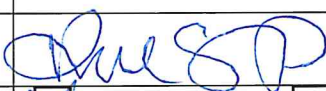
Välfärd har utrett möjlighet till att omprioritera eller omfördela medarbetare vid andra delar av sektorn. Där det skulle kunna vara aktuellt skulle vara inom boende LSS. Verksamhetschef där har tydligt redogjort för att inga resurser där kan frigöras.

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

2025-03.01

Hur löses detta behov under rekryteringstiden och eventuell uppsägningstid?

Genom att påbörja rekryteringen omgående och minimera omställningstiden. EDV poolen kan nyttjas under kort period men den täcker inte ens idag behovet vid frånvaro inom EDV eftersom antalet medarbetare i poolen har minskats.

Underskrift	Sektorchef	Kommundirektör
Datum		
29/11-24	☐ Beviljad ☐ Avslås	☒ Beviljad ☐ Avslås

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