



Kompetensförsörjningsplan för utbildnings- och arbetslivsförvaltningen 2022–2023

Fastställd av Barn- och utbildningsnämnden och gymnasie-
och vuxenutbildningsnämnden

Framtagen av utbildnings- och arbetslivsförvaltningen

Datum 2022-09-14

Gäller 2022–2023

Ärendenr BUN 2022/402 och GVN 2022/158

Version [1.0]

Innehållsförteckning

| | |
|---|-----------|
| 1. Inledning | 2 |
| 1.1 Kompetensförsörjningsplanens syfte och mål..... | 2 |
| 1.2 Utgångspunkter för förvaltningens strategiska inriktning | 3 |
| 2. Nuläge för utbildnings- och arbetslivsförvaltningen | 4 |
| 2.1 Personalsammansättning | 4 |
| 2.2 Arbetsgivarvarumärke och faktorer som påverkar kompetensförsörjningen..... | 4 |
| 2.3 Nationell brist i kombination med pensionsavgångar och demografiska utmaningar..... | 5 |
| 2.4 Löneläge och Gotlands geografiska läge..... | 5 |
| 2.5 Tillgång till utbildning | 6 |
| 2.6 Upplevda rekryteringsutmaningar | 6 |
| 2.7 Legitimations- och behörighetsläget jämfört med riket som helhet..... | 7 |
| 3. Utbildnings- och arbetslivsförvaltningens strategier för att möta kompetensutmaningen | 8 |
| 1. Samskapa attraktiva, hållbara och inkluderande arbetsplatser | 8 |
| 2. Vidareutbilda medarbetare | 9 |
| 3. Etablera fler samarbeten med lärosäten och andra aktörer | 9 |
| 4. Prova nya, lokala sätt att organisera arbetet | 9 |
| 5. Nyansera bilden av skolan och hur det är att jobba där..... | 10 |
| 6. Träffsäker kommunikation och rekrytering | 10 |
| 4. Utformning av konkreta aktiviteter och uppföljning av dessa | 10 |

1. Inledning

Uppdraget som utbildnings- och arbetslivsförvaltningen (UAF)¹ har är att erbjuda en god, likvärdig och hälsofrämjande lärmiljö med verksamheter av hög kvalitet som främjar alla barns, elevers, studerandes och deltagares positiva utveckling och lärande. Kort sagt: förvaltningens cirka 2200 medarbetare ska skapa förutsättningar för att alla ska få möjlighet att lyckas. För att kunna utföra vårt uppdrag krävs att förvaltningen lyckas attrahera medarbetare med rätt kompetens, men framför allt att vi lyckas behålla och utveckla våra befintliga medarbetare.

Enligt Sveriges Kommuners och Regioners (SKR) rekryteringsrapport från 2020 kommer antalet anställda i välfärden i Sverige behöva öka med 13 200 personer varje år fram till 2029, om inte arbetssätt förändras.² Skolverket bedömer i sin senaste lärarprognos från 2021 att det nationellt kommer att saknas cirka 12 000 förskollärare och lärare i det offentliga skolväsendet år 2035³.

Det kommer att vara en hård konkurrens om arbetskraften framåt, både i riket och på Gotland, som dessutom har landets lägsta arbetslöshet.⁴ En viktig grund för att möta kompetensutmaningen är att det finns ett tydligt gemensamt ansvar för kompetensförsörjningen inom organisationen, att det finns strategier att utgå ifrån samt tydliga mål som omsätts i aktiviteter.

I Region Gotlands styrkort för 2020–2023 beskrivs målområdet medarbetare enligt nedan. Det blir en vägvisare för det fortsatta arbetet inom kompetensförsörjningsområdet.

Region Gotland är en modig organisation som klarar omställning och förändring. Vi är en tillitsbaserad organisation där engagerade ledare och medarbetare är avgörande för att nå resultat för dem vi är till för. Medarbetarna upplever ett gott ledarskap präglat av dialog och förankring. Alla ser sin del i helheten och bidrar aktivt till positiva resultat i verksamheten. Vi är tillsammans goda ambassadörer för Region Gotland.

1.1 Kompetensförsörjningsplanens syfte och mål

Kompetensförsörjningsplanen ska bidra till att utbildnings- och arbetslivsförvaltningen lyckas möta dagens och framtidens kompetensutmaningar genom att ge strategiska ramar för hur vi kan attrahera, rekrytera, utveckla/engagera/behålla och avveckla medarbetare. Kompetensförsörjningsplanen utgår ifrån Region Gotlands styrkort, målområde medarbetare och mål; 13. *Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur*, 14. *Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete* och 15. *Region Gotland är en hälsofrämjande organisation där det aktiva förebyggande arbetsmiljöarbetet är i fokus*.

¹ Inom förvaltningens ansvarsområde ligger: förskola, förskoleklass, fritidshem, grundskola, gymnasieskola, särskola, barn- och elevhälsa, kulturskola, Fenomenalen Science Center, vuxenutbildningar, yrkeshögskola, folkhögskola, arbetsmarknadsinsatser på individnivå, kommunalt aktivitetsansvar för ungdomar upp till 20 år, kommunala feriejobben för ungdomar, öppen ungdomsverksamhet för ungdomar samt mottagandet och etableringen av nyanlända och kvotflyktingar.

² Regiongemensam kompetensförsörjningsplan 2022–2023, <https://docpoint.gotland.se/Document/Document?DocumentNumber=28477>

³ Lärarprognos 2021, Skolverket, 2021 (baserad på 2020 års lärarsituation), www.skolverket.se

⁴ Regiongemensam kompetensförsörjningsplan 2022–2023, <https://docpoint.gotland.se/Document/Document?DocumentNumber=28477>

1.2 Utgångspunkter för förvaltningens strategiska inriktning

Regiongemensam kompetensförsörjningsplan⁵

Till grund för den strategiska inriktningen i utbildnings- och arbetslivsförvaltningens kompetensförsörjningsplan ligger bland annat den gemensamma kompetensförsörjningsplanen för Region Gotland. Planen beskriver olika parametrar som påverkar kompetensförsörjningen, exempelvis; *arbetsgivarvarumärke, briststyrken, lönebildning, demografisk utveckling för Gotland, pensionsavgångar, rörlighet och förändringar på arbetsmarknaden, tillgång till utbildning och framtidens medarbetare.*

Den regiongemensamma planen beskriver också nationella- och regiongemensamma strategier, modeller och begrepp som fungerar som utgångspunkt för kompetensförsörjningsarbetet, framför allt *Regional utvecklingsstrategi – vårt Gotland 2040, SKR:s nio nationella strategier för att möta kompetensutmaningen i välfärden* och *Kompetensförsörjningsmodellen ARUBA*.

Regional utvecklingsstrategi – vårt Gotland 2040

Utvecklingsstrategin ger följande inriktning för kompetensförsörjningsarbetet:

- Ge alla ungdomar möjlighet att fullfölja gymnasiet med godkända betyg
- Få fler gotlänningar att välja eftergymnasial utbildning
- Matcha arbetsmarknadens behov, såväl inom näringslivet som inom offentlig sektor
- Skapa en jämställd, inkluderande arbetsmarknad och ett hållbart arbetsliv

SKR:s nationella strategier för att möta kompetensutmaningen i välfärden



Kompetensförsörjningsmodellen ARUBA



⁵ Regionövergripande kompetensförsörjningsplan 2022–2023, <https://docpoint.gotland.se/Document/Document?DocumentNumber=28477>

HÖK 21

Till grund för förvaltningens strategiska inriktning ligger också det så kallade läraravtalet, HÖK 21, med överenskommelse om ett partsgemensamt utvecklingsarbete kopplat till; *arbetsmiljö, arbetstider, arbetsorganisation och lönebildning*.

Medarbetare och chefer i verksamheterna

Medarbetares och chefers upplevelser och erfarenheter har också stor betydelse. Dessa har fångats upp via medarbetarenkäten, i samverkan med fackförbund och i andra mötesforum.

2. Nuläge för utbildnings- och arbetslivsförvaltningen

2.1 Personalsammansättning

Inom barn- och utbildningsnämndens område (BUN) arbetar cirka 85 procent av medarbetarna i yrkesroller kopplade till skola och förskola (*förskollärare, lärare, specialpedagoger, barnskötare, elevassistenter, socialpedagoger, lärarassistenter*). Fritidsledare, lärare i kulturskolan, skolsköterskor, kuratorer, skolpsykologer och chefer/skolledare är exempel på fler roller där vi behöver säkerställa att vi kan bemanna med rätt kompetens i dag och i framtiden. Medelåldern är 47,7 år. Andel kvinnor är 82,1 procent och andel män är 17,9 procent. Andel av personalstyrkan som är 66 år eller äldre är 2,3 procent⁶.

Inom gymnasie- och utbildningsnämndens område (GVN) arbetar 61 procent i yrkesroller kopplade till skola, inklusive studie- och yrkesvägledare. Exempel på andra roller är fritidsledare, arbetsmarknadskonsulenter, handläggare, måltidspersonal och chefer/skolledare. Medelåldern är 50,8 år. Andel kvinnor är 61,6 procent och andel män är 38,4 procent. Andel av personalstyrkan som är 66 år eller äldre är 3,3 procent⁷.

2.2 Arbetsgivarvarumärke och faktorer som påverkar kompetensförsörjningen

Attraktivitet och stolthet

För att mäta utbildnings- och arbetslivsförvaltningens attraktionskraft som arbetsgivare/arbetsplats – och hur väl vi lyckas med kompetensförsörjningsarbetet (mål 14) – följer vi medarbetarenkätens eNPS (employee net promoter score) där medarbetare årligen får svara på frågan om de kan rekommendera Region Gotland som arbetsgivare. Här har vi de senaste åren sett en positiv trend, men relativt sett är det fortfarande för få medarbetare som sätter höga siffror.

Faktorer som kopplas till attraktivitet och där förvaltningen under de senaste åren sett höga värden i medarbetarenkäten handlar om *motivation, meningsfullt arbete, samarbete, tydliga mål* och att man tycker det är *kul att gå till jobbet*. När det gäller områden som handlar om *rimlig stressnivå, feedback till varandra* och *konflikter på arbetsplatsen* finns dock fortfarande utrymme för utveckling och förbättring.

Organisationskultur

Ett antal index i medarbetarenkäten kan indikera grad av tillitsbaserad kultur (mål 13); *effektivitet, ledarskap, engagemang, hållbart medarbetarengagemang*. Samtliga index låg i senaste medarbetarenkäten (2021) sammantaget på en acceptabel nivå - och visar en positiv trend.

⁶ Från beslutsstödsystemet Hypergene, tillsvidareanställda, månadsavlönade per juni 2022

⁷ Från beslutsstödsystemet Hypergene, tillsvidareanställda, månadsavlönade per juni 2022

Arbetsmiljö och organisation

En positiv trend visar också index för organisatorisk- och social arbetsmiljö, indikator för mål 15. Även detta index låg i senaste medarbetarenkäten (2021) sammantaget på en acceptabel nivå. Påverkan på möjligheterna att lyckas med kompetensförsörjningen har även verksamhetens organisation. Inom utbildnings- och arbetslivsförvaltningen har vi generellt sett relativt stora medarbetargrupper per chef.

2.3 Nationell brist i kombination med pensionsavgångar och demografiska utmaningar

Utbildnings- och arbetslivsförvaltningen har i snitt 50 pensionsavgångar per år under perioden 2023–2027⁸. Pensionsavgångarna i Region Gotland är särskilt stora inom vård och omsorg samt skola och förskola. Samtidigt väntas andelen av befolkningen i yrkesaktiv ålder på Gotland minska⁹.

Enligt Skolverkets lärarprognos för Gotland 2021¹⁰ är rekryteringsbehovet fram till 2035 cirka 800 förskollärare och lärare, vilket motsvarar 77 procent av antalet heltidstjänster 2020 på Gotland (kommunala och fristående skolor). Gotland är den kommun i Sverige med den relativt sett största rekryteringsutmaningen. Samtidigt bedömer Skolverket att det kommer att saknas cirka 12 000 förskollärare och lärare i Sverige år 2035. Störst nationell lärarbrist spås för ämneslärare 7–9 och yrkeslärare inom gymnasieskolan. Det bedöms även bli viss brist på förskollärare och grundlärare med inriktning mot årskurs 4–6 år 2035.

Förvaltningen ser utmaningar med kommande pensionsavgångar även när det gäller andra yrkeskategorier inom utbildnings- och arbetslivsförvaltningen, exempelvis barnskötare. Redan idag saknas det tillgång till yrkesutbildade barnskötare som vill arbeta som timanställda i vikariepoolen för förskola och skola. Den relativt höga användningen av timvikarier (motvarande i genomsnitt cirka 32 heltidstjänster/månad¹¹ i grundskolan respektive 48 heltidstjänster/månad¹² i förskolan) har resulterat i att icke-yrkesutbildad personal blir tillsvidareanställda som barnskötare.

2.4 Löneläge och Gotlands geografiska läge

På grund av Gotlands geografiska läge har vi en särskild utmaning i att rekrytera kompetens från fastlandet. En anställning i Region Gotland innebär i många fall en flytt till Gotland för både medarbetaren och dennes eventuella familj eftersom ö-läget innebär begränsade möjligheter att arbetspendla till en annan kommun. Problematiskt blir då den rådande bostadssituationen på Gotland där det kan vara svårt för nyinflyttade att få tag i bostad. Dessutom innebär Gotlands geografiska närhet till Stockholm – som har landet kanske högsta löner – en särskild utmaning i att kunna möta potentiella inflyttares förväntningar på lön.

När det gäller förvaltningens största yrkeskategorier där det också finns krav på legitimation - lärare och förskollärare - så har bristen på arbetskraft lett till en marknad där vi behöver erbjuda allt högre löner för att lyckas rekrytera. Samtidigt kan vi konstatera att personalomsättningen när det gäller lärare i Region Gotland är relativt låg och att utvecklingen av marknadslöner har gått snabbare än löneökningarna för befintlig personal inom ramen

⁸ Från beslutsstödsystemet Hypergene, tillsvidareanställda, månadsavlönade, baserat på pensionsålder 66 år, uttag juni 2022

⁹ Regionövergripande kompetensförsörjningsplan 2022–2023, <https://docpoint.gotland.se/Document/Document?DocumentNumber=28477>

¹⁰ Lärarprognos 2021, Skolverket, 2021 (baserad på 2020 års lärarsituation), www.skolverket.se (baseras främst på pensionsavgångar, förändring i elevkullar samt antagande om att visstidsanställda lärare utan pedagogisk högskoleexamen kommer att behöva ersättas av behöriga lärare), www.skolverket.se

¹¹ Januari-maj 2022

¹² Januari-maj 2022

för de årliga löneöversynerna. Sammantaget har det här lett till en lönebild där vi för vissa lärarkategorier ser lägre medianlöner på Gotland än i riket som helhet. Förvaltningen arbetar med att höja lärarlönerna för befintlig personal genom extra satsningar som gjorts sedan 2017 inom ramen för den årliga löneöversynen. Vi kan se att vi ligger relativt nära medianlönerna för riket när det gäller flera av våra lärarkategorier, men har fortfarande arbete att göra när det gäller ett antal kategorier.

2.5 Tillgång till utbildning

Förskolläraryrket och grundskolläraryrket F-3 respektive 4-6 finns på Uppsala universitet Campus Gotland sedan ett antal år tillbaka. Till förskolläraryrket har söktrycket varit relativt högt under ett antal år. De aktuella grupperna ligger för närvarande på i snitt 20¹³ studenter. Till grundskolläraryrket har söktrycket varit lägre och det är inte tillräckligt många som slutför sina studier. Där ligger grupperna för närvarande på i snitt 10 studenter med inriktning F-3 respektive 5 studenter med inriktning 4-6¹⁴ trots att det finns 30 platser.

På Gotland finns också socionomutbildning, sjuksköterskeutbildning och folkhögskoleutbildning till socialpedagog. Yrkesutbildning till barnskötare och elevassistent erbjuds genom både gymnasieskola och vuxenutbildningen på Gotland. På Gotland saknas däremot utbildning till ämneslärare för grundskolans årskurs 7-9 och gymnasieskolan. Inte heller utbildning till lärare i fritidshem eller yrkeslärare finns på ön. Samma sak gäller fritidsledarutbildning.

2.6 Upplevda rekryteringsutmaningar

I förskolan upplever man utmaningar med att rekrytera förskollärare, både utanför och till viss del i Visby. Förskolan har svårt att rekrytera män till såväl barnskötartjänster som till förskollärartjänster.

I grundskolan rapporteras om särskilda rekryteringsutmaningar när det gäller lärare i fritidshem, lärare i svenska som andraspråk, ämneslärare i naturvetenskapliga ämnen och matematik, lärare i praktiska-estetiska ämnen samt ämneslärare i moderna språk. Den sammantagna bilden är att rekryteringsutmaningarna tenderar att vara större på landsbygden än i Visby. Inom särskolan/anpassad grund- och gymnasieskola finns utmaningar med att rekrytera speciallärare med inriktning mot utvecklingsstörning.

Wisbygymnasiet och kommunala vuxenutbildningen rapporterar om särskilda rekryteringsutmaningar när det gäller yrkeslärare.

Inom förvaltningen upplevs också svårigheter att rekrytera till exempel verksamhetsspecialister, handläggare och juridisk kompetens. Även rekrytering av skolledare kan vara en utmaning.

¹³Siffror från Uppsala universitet Campus Gotland per augusti 2022

¹⁴Siffror från Uppsala universitet Campus Gotland per augusti 2022

2.7 Legitimations- och behörighetsläget jämfört med riket som helhet

Andel heltidstjänster med legitimation och behörighet i minst ett undervisande ämne (%)¹⁵

| | UAF 2020 | UAF 2021 | Riket 2021 | Differens |
|------------------------------|----------|----------|------------|-----------|
| Förskola | 46 | 47 | 44 | +3 |
| Fritidshem | - | - | - | - |
| Grundskola | 70,1 | 69,9 | 72 | -2,1 |
| Gymnasieskola | 88,9 | 92,8 | 86,9 | +5,9 |
| Vuxenutb. grundläggande nivå | 100 | 96,3 | 77,7 | +18,6 |
| Vuxenutb. gymnasial nivå | 90 | 84 | 75 | +9 |
| Vuxenutb. SFI | 29,5 | 38 | 52,5 | -14,5 |
| Anpassad grundskola/särskola | 39,8 | 42,5 | 14,1 | +28,4 |
| Anpassad gymn.skola/särskola | 43,5 | 15,7 | 19,8 | -4,1 |

Andel heltidstjänster med pedagogisk högskoleexamen (%)¹⁶

| | UAF 2020 | UAF 2021 | Riket 2021 | Differens |
|------------------------------|----------|----------|------------|-----------|
| Förskola | 46 | 47 | 45 | +2 |
| Fritidshem | 30 | 32 | 39 | -7 |
| Grundskola | 80,8 | 82,7 | 84,8 | -2,1 |
| Gymnasieskola | 78,7 | 80 | 83,9 | -3,9 |
| Vuxenutbildning exkl. SFI | 82,8 | 79,8 | 80,3 | -0,5 |
| Vuxenutbildningen SFI | 85,3 | 76,9 | 81,1 | -4,2 |
| Anpassad grundskola/särskola | 94,6 | 94,3 | 85,2 | +9,1 |
| Anpassad gymn.skola/särskola | 100 | 100 | 82,3 | +17,7 |

Lokala variationer

Vi ser relativt stora skillnader i behörighet grundskolor emellan. Andelen heltidstjänster med lärarlegitimation och behörighet i minst ett undervisande ämne varierar över ön mellan 50–100 procent¹⁷. Även när det gäller våra förskolor ser vi skillnader över ön när det gäller andelen utbildade förskollärare.

Ämnesbehörighet

När det gäller ämnesbehörighet för årskurs 7–9 har den kommunala grundskolan i Region Gotland lägre lärarbehörighet än riket som helhet (kommunala huvudmän) när det gäller *svenska, engelska, kemi, teknik, religion, idrott, slöjd, bild och spanska*. Den kommunala gymnasieskolan har lägre lärarbehörighet än riket som helhet (kommunala huvudmän) när det gäller *fysik, historia, franska, tyska, psykologi, religionskunskap*.¹⁸ När det gäller yrkesämnena i gymnasieskolan redovisas i stället för andel heltidstjänster andel lärare med lärarlegitimation och behörighet i ämnena. Den kommunala gymnasieskolan i Region Gotland har lägre behörighet än riket som helhet när det gäller ämnena *barn- och fritid, bygg- och anläggning, fordon- och transport, handel- och administration, hotell- och turism samt restaurang- och livsmedel*.¹⁹

¹⁵ www.skolverket.se Läsåret 2021/2022, mätt i andel heltidstjänster lärare med lärarlegitimation och behörighet i minst ett undervisande ämnet. Yrkeslärare ingår inte, endast lärarkategorier som omfattas av legitimationskravet. Jämförelser med kommunal huvudman, förutom för vuxenutbildningen där data presenteras för riket totalt.

¹⁶ www.skolverket.se Läsåret 2021/2022, mätt i andel heltidstjänster lärare med pedagogisk högskoleexamen. Samtliga lärare, även yrkeslärare, ingår. Jämförelser med kommunal huvudman, förutom för vuxenutbildningen där data presenteras för riket totalt.

¹⁷ www.skolverket.se Läsåret 2021/2022, mätt i andel heltidstjänster lärare med pedagogisk högskoleexamen

¹⁸ www.skolverket.se Läsåret 2021/2022, mätt i andel heltidstjänster lärare med lärarlegitimation och behörighet i ämnet

¹⁹ www.skolverket.se Läsåret 2021/2022, mätt i andel lärare med lärarlegitimation och behörighet i ämnet

3. Utbildnings- och arbetslivsförvaltningens strategier för att möta kompetensutmaningen

Utifrån nuläge, förutsättningar i omvärlden och nationella- respektive regiongemensamma strategier har en inriktning för utbildnings- och arbetslivsförvaltningens strategiska kompetensförsörjningsarbete tagits fram. Strategierna handlar om att; 1. *Samskapa attraktiva, hållbara och inkluderande arbetsplatser*, 2. *Vidareutbilda medarbetare*, 3. *Etablera fler samarbeten med lärosäten och andra aktörer*, 4. *Prova nya, lokala sätt att organisera arbetet*, 5. *Nyansera bilden av skolan och hur det är att jobba där* och 6. *Träffsäker kommunikation och rekrytering*

1. Samskapa attraktiva, hållbara och inkluderande arbetsplatser

För att säkra kompetensförsörjningen behöver vi kunna erbjuda arbetsplatser där våra nuvarande medarbetare trivs, vill stanna och rekommenderar till andra. På olika nivåer i vår förvaltning behöver vi gemensamt - men på olika sätt - arbeta med frågor som handlar om exempelvis *introduktion, kollegialt lärande, lönebildning, friskfaktorer och arbetsmiljö*. Attraktiva, hållbara och inkluderande arbetsplatser behöver samskapas. I det arbetet spelar våra medarbetare och chefer lika viktiga roller.

Vi ska också gemensamt verka för att fler kan och vill *förlänga arbetslivet* genom att arbeta längre än till 66 år. Föreslagna aktiviteter inom ramen för arbetsgruppen *"lärarens arbetsmiljö"* (som i tillämpliga delar gäller samtliga verksamheter) bör ges fokus och möjligheter till ytterligare insatser för ett hållbart arbetsliv med *minskad upplevd stressnivå* bör undersökas.

Egen utveckling och samarbetet/ klimatet i arbetsgruppen är också frågor där samskapandet är centralt. För att det ska ske behöver förutsättningarna finnas där. Det kan exempelvis handla om skolutveckling och kollegialt lärande genom *försteläraryupdrag*, verktyg för att underlätta *feedback* till varandra eller det påbörjade arbetet med att skapa *kompetenstrappor/ kompetensmodeller* inom förskola och för skolskötarskor.

Hållbara arbetsplatser innebär också att vi *använder kompetens på rätt sätt* och att så stor del av arbetsmarknaden som möjligt tas till vara. Det påbörjade utvecklingsarbetet för att samordna *praktik* i våra verksamheter bör fortgå och utvecklas till att omfatta även arbetsmarknadsåtgärder, liksom arbetet med att *öka andelen män* i förskolan. Vi behöver gemensamt verka för att vi arbetar och kommunicerar på ett *inkluderande* sätt som tilltalar alla relevanta kandidater oavsett till exempel kön, funktionsvariation eller etnisk bakgrund. Vi ska fortsätta utforska nya sätt att arbeta. Ett exempel är arbetet med så kallade *"kompletterande kompetenser"* som kan ge bättre förutsättningar för exempelvis förskollärare, barnskötare och lärare att kunna fokusera på sina kärnupdrag.

Det är också av särskild betydelse att *lönebildningen* inom förvaltningen och *bostadssituationen* på Gotland ges fokus. Vi behöver verka för att ha en *lönebild* som är marknadskraftig, som kan möta förväntningarna vid nyrekrytering och som också upplevs som begriplig av våra befintliga medarbetare. Det är här viktigt att vi presenterar fakta med relevanta löneuppgifter som jämförelser, över egna grupper och i förhållande till riket i övrigt. För att lyckas med kompetensförsörjningen behöver potentiella medarbetare också förknippa Gotland som plats med goda möjligheter att skapa en attraktiv, välfungerade och hållbar vardag - bland annat genom den egna bostadssituationen. Den rådande *bristen på bostäder* är en regiongemensam fråga som utbildnings- och arbetslivsförvaltningen under planperioden behöver bidra till att lyfta, analysera och hantera.

2. Vidareutbilda medarbetare

De yrken inom utbildnings- och arbetslivsförvaltningen där det råder störst brist på arbetskraft är framför allt förskollärare och lärare, men det finns fler kategorier där vi upplever svårigheter att ny- eller ersättningsrekrytera – exempelvis skolpsykologer och studie- och yrkesvägledare. Då förvaltningens största kompetensutmaning just nu handlar om den redan rådande bristen på grundlärare respektive yrkeslärare inom gymnasie- och vuxenutbildningen behöver vi prioritera dessa kategorier genom att stötta olika sätt att karriärväxla och byta yrke mitt i livet.

Sedan 2021 erbjuder förvaltningen ett förstärkt *studieerbjudande* till obehöriga lärare i grundskolan och barnskötare med undervisningsuppdrag i fritidshem som studerar till lärare via *Vidareutbildning av lärare (VAL)*. Studierbjudandet – som innebär en betald studiedag och kostnadsersättning för resor och kurslitteratur – gäller även redan legitimerade lärare som utökar sin behörighet via Skolverkets ”*Lärarhyff*”. För närvarande har vi ett tjugotal medarbetare som studerar till lärare eller utökar sin behörighet inom olika bristämnen, exempelvis NO, matematik, moderna språk, slöjd, lärare i fritidshem och specialpedagogik. Förvaltningen erbjuder även studiestöd till yrkeslärare som studerar via VAL.

Vi har också sedan 2018 ett samarbete med stiftelsen *Teach For Sweden (TFS)*. Genom ett särskilt tvåårigt ledarskapsprogram erbjuds möjligheten för akademiker inom exempelvis naturvetenskap eller språk att arbeta 80 procent på en högstadieskola och få 20 procent betald studietid för att läsa in en *kompletterande pedagogisk utbildning (KPU)* på distans.

Med stöd av Europeiska socialfonden bedriver förvaltningen under 2021–2022 också projektet ”*Barnskötare i fokus*” som bland annat innebär att ett fyrtiotal medarbetare läser in yrkesutbildning till barnskötare och elevassistent. Fortsatt arbete för att höja utbildningsnivån bland barnskötare och elevassistenter bör fortsätta även efter projektets avslutande.

3. Etablera fler samarbeten med lärosäten och andra aktörer

Sedan ett antal år tillbaka har Region Gotland ett aktivt och välfungerande partnerskap med Uppsala universitet Campus Gotland. För att bidra till en utbildning av hög kvalitet och att fler tar examen genomförs samverkande aktiviteter som; *läraraspiranttjänster, verksamhetsintegrerade dagar, fältstudiedagar, VFU-samordning, etablerandet av kontaktlärare i Region Gotland, handledarutbildningar, kompetensutveckling för lärare och examensarbeten*. Vi samarbetar också kring marknadsföring för att inspirera fler att söka utbildningen, samt genomför nätverkande träffar för att knyta kontakter mellan studenterna och våra verksamheter.

Förutom samarbetet med Uppsala universitet behöver vi nu utforska möjligheter till ytterligare samarbeten med fler lärosäten runt om i Sverige, särskilt när de gäller de lärarkategorier där utbildning saknas på Gotland. Det kan exempelvis handla om att samverka med Vuxenutbildningens befintliga Lärcentrum för att ge ökade möjligheter till distansutbildningar. Vi bör också utforska möjligheterna att etablera ett ”VFU-på-Gotland-erbjudande”. En bra verksamhetsförlagd utbildning (VFU) är ett viktigt steg för att fånga lärarstudenters intresse för yrket, våra verksamheter och för Gotland som plats.

4. Prova nya, lokala sätt att organisera arbetet

Både Skolverket²⁰ och SKR²¹ betonar vikten av att arbeta med sin organisation för lyckas med kompetensförsörjningen i förskola och skola. Kompetensbehoven kommer inte kunna

²⁰ Rapport Lärarprognos 2021, Skolverket, 2021 (baseras på 2020 års lärarsituation), www.skolverket.se

²¹ Rapport ”Skilda förutsättningar och lokala lösningar – kompetensförsörjning i förskola, skola och vuxenutbildning, SKR, juni 2022

mötas enbart genom att attrahera fler lärare. I en färsk rapport lyfts också behovet av att arbeta med lokala förutsättningar och lösningar²². Även inom utbildnings- och arbetslivsförvaltningens verksamheter ser vi att förutsättningarna ser olika ut när vi jämför skolformer, avdelningar och enskilda förskolor/skolor. Kompetensförsörjningsinsatserna behöver därmed se olika ut. Vi behöver även fortsättningsvis driva flertalet kompetensförsörjningsaktiviteter centralt från förvaltningen, men det kommer inte att räcka till för att möta utmaningen vi står inför. Enheter på landsbygden kommer exempelvis behöva arbeta med kompetensförsörjningsfrågan på ett annat sätt än enheter i Visby. Exempel på lokala lösningar kan handla om att se över sin organisation och hur man kan fördela arbetsuppgifter på nya sätt, arbeta med fjärrundervisning, ha dialoger kring strategiskt hållbar bemanning och arbetstid samt etablera samarbeten med andra skolor, kommuner eller aktörer.

5. Nyansera bilden av skolan och hur det är att jobba där

För att lyckas med kompetensutmaningen behöver vi också nyansera bilden av skolan och hur det är att jobba där. Det är en uppfattning som vi delar med flertalet kommuner runt om i Sverige.²³ Inom utbildnings- och arbetslivsförvaltningen behöver vi gemensamt bidra till att i ökad utsträckning lyfta fram fakta kring hur det ser ut med löneläge, personalomsättning, legitimationsgrader, vad våra medarbetare lyfter i den årliga medarbetarenkäten med mera. Vi ska på ett ärligt och transparent sätt visa vad vi är stolta över respektive vad vi jobbar med att förbättra – och hur vi gör det. Inte minst behöver vi fortsätta med vår satsning på *storytelling* och *film* där vi på ett strukturerat sätt – både internt och externt – sprider autentiska och inspirerande medarbetarberättelser om hur det är att jobba hos oss. Förvaltningens *ambassadörsnätverk* som etablerades 2020 bidrar aktivt i detta arbete.

6. Träffsäker kommunikation och rekrytering

I kombination med de fem strategier som redan nämnts behöver vi kommunicera på ett sätt som engagerar och inspirerar befintliga och potentiella medarbetare. Under 2022 har Region Gotlands arbetsgivarlöften omarbetats och en ny kommunikationsstrategi för utbildnings- och arbetslivsförvaltningen tagits fram. Denna behöver nu omsättas i praktiken. Vi behöver bli än mer träffsäkra i vårt sätt att kommunicera med, attrahera och rekrytera olika målgrupper; exempelvis *våra medarbetare, gymnasieelever, studerande på högskoleutbildningar, redan yrkesverksamma, lärare med utländsk lärarexamen, potentiella karriärväxlare, potentiella "yrkesförlängare"* och *medarbetare som arbetar som korttidsvikarier*.

Vi behöver ta nästa steg i arbetet med att inifrån och ut bygga ett starkt *arbetsgivarvarumärke*. Några frågor som hela tiden behöver vara levande är; *Vilken medarbetarupplevelse skapar vi? På vilka olika sätt ska vi kommunicera med våra målgrupper för att fånga deras uppmärksamhet, inspirera och etablera kontakt? I vilka kanaler och på vilka mötesarenor behöver vi befinna oss?* Kommunikationen med gymnasieelever och framtidens medarbetare behöver se ut på ett helt annat sätt än exempelvis kommunikationen med potentiella karriärväxlare.

4. Utformning av konkreta aktiviteter och uppföljning av dessa

I samband med upprättandet av verksamhetsplanen och i samverkan med fackförbunden ska konkreta aktiviteter årligen formuleras och planeras - på olika nivåer i organisationen - med utgångspunkt i den strategiska kompetensförsörjningsplanen. Måluppfyllelse följs systematiskt upp och redovisas till respektive nämnd under verksamhetsåret i delår 2 och i verksamhetsberättelse/årsredovisning.

²² Rapport "Skilda förutsättningar och lokala lösningar – kompetensförsörjning i förskola, skola och vuxenutbildning, SKR, juni 2022

²³ Rapport "Skilda förutsättningar och lokala lösningar – kompetensförsörjning i förskola, skola och vuxenutbildning, SKR, juni 2022