



Avdelningarnas underlag Delårsrapport 2

2023

Innehåll

1 Händelser av väsentlig betydelse	1
1.1 Kompetensförsörjning.....	Stöd och utveckling
1.2 Omvärlden.....	2
1.3 Statsbidrag	3
1.4 Lokala satsningar (pågående utvecklingsarbete).....	3
1.5 Lokalförsörjning	4
2 Förväntad utveckling	4
3 Måluppfyllelse samhällsperspektivet	6
4 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet	8
5 Kvalitetsberättelse	10
6 Väsentliga personalförhållanden	12
6.1 Personalvolym.....	13
6.2 Sjukfrånvaro	13
7 Ekonomisk uppföljning	14
7.1 Periodens resultat.....	14
7.2 Nettokostnadsutveckling	15
7.3 Årsprognos	15
7.4 Åtgärder för att begränsa prognostiserat underskott	16
7.5 Investeringar	16

1 Händelser av väsentlig betydelse

1.1 Kompetensförsörjning

Förvaltningen genomför en egen upphandlad utbildning tillsammans med Uppsala universitet. En utbildningsinsats riktad till i första hand förstelärare. Utbildningen skall ge alla Gotlands förstelärare kunskaper och verktyg i att leda sina kollegor i ett kollegialt lärande. De skall kunna kliva fram som pedagogiska ledare och systematiskt och på vetenskaplig grund leda och driva den pedagogiska utvecklingen av Gotlands skolor/förskolor.

Utbildningen startade september-22 och skall vara slutförd december-23.

Genom systematiskt kollegialt lärande kommer vi att bättre nå de som i dag är tidsbegränsat anställda som obehöriga lärare och då höja deras kompetens successivt. Få de mer motiverade att utbilda sig, parallellt med arbetet eller övergå till heltidsstudier för att sedan uppnå en tillsvidareanställning som behörig lärare, fritidspedagog.

- Kollegialt lärande utvecklar individer, arbetsgrupper, skolor och förvaltning och då marknadsför vi skolformerna och alla yrken mer positivt. Därigenom ges en än mer professionell bild av läraryrket och statusen höjs på skolans yrken.
- Insatsen är såväl skolutveckling som strategisk kompetensförsörjning och den bidrar till att utveckla oss att bli en än mer attraktiv arbetsgivare och stärka vårt arbetsgivarvarumärke.

Inom central förvaltning kan vi i dag se flera anledningar till att personal väljer att förflytta sig till andra förvaltningar, mellan avdelningar eller till en annan arbetsgivare. Till exempel; personlig utveckling, löneutveckling eller karriärväxling. Med detta som bakgrund så ser vi att vi som organisation behöver jobba än mer med kompetensförsörjning, rekrytering och

kompetensutveckling under ett gemensamt paraply för att vara bättre förberedda.

Inom avdelning stöd- och utveckling har vi ett pågående arbete med följande;

Arbeta än mer teambaserat utifrån individens uppdrag och avdelningens ansvar. Stärka varandra inåt för att bli starkare och tydligare utåt.

Kontinuerlig utveckling av medarbetare, både vad det gäller kompetenshöjande insatser men också utvecklingsarbete och processkartläggning i arbetsgrupper. Kollegialt lärande är ett ständigt pågående utvecklingsarbete.

Arbeta med kontinuerlig kartläggning av rekryteringsbehov och behov av kompetenshöjande insatser.

Inför pensionsavgångar tidigt påbörja både överlämning, kartläggning av nuläge och framtida behov av kompetens och rekryteringsprocess. Det är önskvärt att nya medarbetare går parallellt med den avgående personen under en period

1.2 Omvärlden

Flertalet händelser i vår omvärld, såväl nationellt som internationellt, visar på att det finns ett behov av att förvaltningen ökar och intensifierar arbetet kring säkerhets- och beredskapsfrågor. Kriget i Ukraina, det försämrade säkerhetsläget bland annat utifrån Koranbrännandet, den ökande kriminaliteten och skjutningarna inom Sverige och den ökande risken för pågående dödligt våld inom skolområdet.

Bedömningen förvaltningen gör är att det finns ett behov av att rekrytera och bemanna förvaltningen med minst en person med ansvar och kompetens för säkerhets- och beredskapsfrågor.

Det finns flera viktiga skäl till varför det är viktigt att ha en säkerhets- och beredskapsansvarig i den egna organisationen. Här följer några av de viktigaste anledningarna som förvaltningen tagit fram:

Riskhantering: En säkerhets- och beredskapsansvarig kan här vara ansvarig för att identifiera och analysera risker och hot som kan påverka organisationens säkerhet. Genom att ha en dedikerad person med expertis inom säkerhetsområdet ges vi möjlighet att arbeta proaktivt för att minska risker och vidta åtgärder för att hantera dem på ett effektivt sätt.

Incidenthantering: Om en olycka, katastrof eller säkerhetshot inträffar är det avgörande att ha en person som kan koordinera och hantera situationen. En säkerhets- och beredskapsansvarig kan ta ledningen i att samla information, vidta åtgärder och tillsammans med kommunikatör kommunicera med berörda för att minimera skador, skydda människor och säkerställa återhämtning.

Förebyggande åtgärder: Genom att ha en säkerhets- och beredskapsansvarig kan man implementera förebyggande åtgärder och säkerhetsrutiner för att minska risken för incidenter. Det kan inkludera säkerhetsträning, etablering av rutiner, utveckling av kontroller och övervakningssystem samt höja säkerhetsmedvetenheten i organisationen.

Lagkrav och efterlevnad: Regeringen har tillsatt en särskild utredare för att utreda vilka grundläggande beredskapsansvar kommuner och regioner bör ha inför och under fredstida kriser och höjd beredskap. Vad kan det innebära för utbildnings- och arbetslivsförvaltningen (UAF)? Kommer det att krävas att det finns en säkerhets- och beredskapsansvarig anställd på varje förvaltning? Att redan nu, i förebyggande syfte, budgetera för och rekrytera en person med den kompetensen bör prioriteras i kommande budgetarbete. En person som är ansvarig för att uppfylla eventuella krav och säkerställa efterlevnad av regler.

Kriskommunikation: Vid en kris eller säkerhetshändelse är det avgörande att kommunicera tydligt och effektivt med berörda parter, både internt och externt. En säkerhets- och beredskapsansvarig kan vara ansvarig för att hantera kommunikationen tillsammans med förvaltningens kommunikatör och därigenom säkerställa att korrekt information når rätt personer i rätt tid. Detta kan inkludera att informera anställda, samarbeta med myndigheter och ge uppdateringar till media och allmänheten.

Sammanfattningsvis är vår bedömning den att en säkerhets- och beredskapsansvarig kan vara avgörande för att hantera risker och skydda människor och organisation samt säkerställa en effektiv reaktion på säkerhetshot och incidenter. Genom att ha en dedikerad person med kunskap och expertis inom säkerhetsområdet har vi möjlighet att förebygga problem och minimera konsekvenserna av oönskade händelser.

1.3 Statsbidrag

1.4 Lokala satsningar (pågående utvecklingsarbete)

Förvaltningen har bestämt sig för att ge alla Gotlands förstelärare kunskaper och verktyg i att leda sina kollegor i ett kollegialt lärande. De skall kunna kliva fram som pedagogiska ledare och systematiskt och på vetenskaplig grund leda och driva den pedagogiska utvecklingen av Gotlands skolor/förskolor

Av den anledningen har vi arbetat med och processat fram en egen utbildning som nu genomförs av Uppsala universitet. En utbildningsinsats riktad till i första hand förstelärare och som vi troligen är först i landet med. Den bedömningen gör i alla fall förvaltningen och Uppsala universitet.

Deltagarantalet är 90 st. Utbildningen startade september-22 och är slutförd i december-23.

Förstelärare utbildas för att bli bättre, tryggare och starkare i kollegialt lärande för att förbättra undervisningen för skolformerna. De är nu i början av detta men vi ser de växa. Det övergripande syftet med utbildningen är att

ge förstelärarna kunskaper och verktyg för att leda sina kollegor i ett kollegialt lärande, en form av systematisk processledning som stärker det kollegiala vilket sedan ger större möjligheter att bättre nå ut till alla skolor. Förbättra det vi inte riktigt uppnår i dag.

Utbildningsinsatsen är satt till tre terminer vilket är halva tiden av försteläraryuppdragen som är sex terminer. Vi har nu genomfört två terminer av utbildningen och de nya försteläraryuppdragen. Utbildningen genomförs parallellt med försteläraryuppdragen och behöver tid att sätta sig och växa så den kan ge större effekt på sikt.

1.5 Lokalförsörjning

Arbetet med att ta fram en ny regionövergripande lokalförsörjningsprocess pågår och förvaltningen är med i det utvecklingsarbetet. Det finns ett stort behov av den regionövergripande lokalförsörjningsprocessen utvecklas och förbättras, vilken sedan skall kunna användas lokalt inom UAF för egen strategisk planering av lokaler. Förvaltningen har stora behov och det finns en övergripande förväntan på att relevanta investeringar och underhåll görs i de lokaler som nämndernas verksamheter är förlagda till. Det är viktigt att förvaltningen här har en sammanhållen och övergripande lokalbehovsplan på kort och lång sikt, vilken måste gå i samklang med den regionövergripande lokalförsörjningsstrategin.

I en ny lokalförsörjningsprocess måste det vara tydligt vem som har mandat att bedöma vad som utgör den största koncernnyttan då olika intressen ställs mot varandra i samband med lokalfrågor. Frågan är dock bara vem eller vilka är det som får och har mandatet? Det bör här inte vara en enskild förvaltning. När beslut tas så måste det sedan vara väl grundat och dokumenterat.

Till exempel ser UAF att vakanta lokaler är mycket viktig strategisk tillgång för att region Gotland och förvaltningarna skall ges möjlighet att vara mer flexibla. UAF har flertalet pågående och kommande underhållsprojekt och

även nybyggnationer där tillgången till evakueringslokaler är avgörande. Det finns även behov av att utöka verksamheter, till exempel vuxenutbildningen, som behöver tas hänsyn till. Här styrs mycket av statsbidrag och politiska beslut (på kort och lång sikt) vilket gör att det inte alltid är helt enkelt men det ställer stora krav på rörlighet och flexibilitet inom såväl organisation som lokaler.

I förvaltningens eget utvecklingsarbete är det även viktigt att ytterligare tydliggöra och klargöra ansvarsfördelning mellan UAF, Teknikförvaltningen (TKF) och RSF-Digitalisering. Fortsatt arbete med att kartlägga och utvärdera samarbeten och gränsdragningar. Arbeta fram en mer gemensam plan framåt när det gäller lokalförsörjning och periodiskt underhåll. Rektorer och chefer skall hållas informerade kontinuerligt, göras delaktiga och även utbildas inom området för att få det stöd de behöver och känna en trygghet i hur frågorna omhändertas.

2 Förväntad utveckling

Omvärld

Flertalet händelser i vår omvärld, såväl nationellt som internationellt, visar på att det finns ett behov av att förvaltningen ökar och intensifierar arbetet kring säkerhets- och beredskapsfrågor. Kriget i Ukraina, det försämrade säkerhetsläget bland annat utifrån Koranbrännandet, den ökande kriminaliteten och skjutningarna inom Sverige och den ökande risken för pågående dödligt våld inom skolområdet.

Bedömningen förvaltningen gör är att det finns ett behov av att rekrytera och bemanna förvaltningen med minst en person med ansvar och kompetens för säkerhets- och beredskapsfrågor.

Det finns flera viktiga skäl till varför det är viktigt att ha en säkerhets- och beredskapsansvarig i den egna organisationen. Här följer några av de viktigaste anledningarna som förvaltningen tagit fram:

Riskhantering: En säkerhets- och beredskapsansvarig kan här vara ansvarig för att identifiera och analysera risker och hot som kan påverka organisationens säkerhet. Genom att ha en dedikerad person med expertis inom säkerhetsområdet ges vi möjlighet att arbeta proaktivt för att minska risker och vidta åtgärder för att hantera dem på ett effektivt sätt.

Incidenthantering: Om en olycka, katastrof eller säkerhetshot inträffar är det avgörande att ha en person som kan koordinera och hantera situationen. En säkerhets- och beredskapsansvarig kan ta ledningen i att samla information, vidta åtgärder och tillsammans med kommunikatör kommunicera med berörda för att minimera skador, skydda människor och säkerställa återhämtning.

Förebyggande åtgärder: Genom att ha en säkerhets- och beredskapsansvarig kan man implementera förebyggande åtgärder och säkerhetsrutiner för att minska risken för incidenter. Det kan inkludera säkerhetsträning, etablering av rutiner, utveckling av kontroller och övervakningssystem samt höja säkerhetsmedvetenheten i organisationen.

Lagkrav och efterlevnad: Regeringen har tillsatt en särskild utredare för att utreda vilka grundläggande beredskapsansvar kommuner och regioner bör ha inför och under fredstida kriser och höjd beredskap. Vad kan det innebära för utbildnings- och arbetslivsförvaltningen (UAF)? Kommer det att krävas att det finns en säkerhets- och beredskapsansvarig anställd på varje förvaltning? Att redan nu, i förebyggande syfte, budgetera för och rekrytera en person med den kompetensen bör prioriteras i kommande budgetarbete. En person som är ansvarig för att uppfylla eventuella krav och säkerställa efterlevnad av regler.

Kriskommunikation: Vid en kris eller säkerhetshändelse är det avgörande att kommunicera tydligt och effektivt med berörda parter, både internt och externt. En säkerhets- och beredskapsansvarig kan vara ansvarig för att hantera kommunikationen tillsammans med förvaltningens kommunikatör och därigenom säkerställa att korrekt information når rätt personer i rätt tid.

Detta kan inkludera att informera anställda, samarbeta med myndigheter och ge uppdateringar till media och allmänheten.

Sammanfattningsvis är vår bedömning den att en säkerhets- och beredskapsansvarig kan vara avgörande för att hantera risker och skydda människor och organisation samt säkerställa en effektiv reaktion på säkerhetshot och incidenter. Genom att ha en dedikerad person med kunskap och expertis inom säkerhetsområdet har vi möjlighet att förebygga problem och minimera konsekvenserna av oönskade händelser.

Chefsstöd – Ur ett kvalitets- och likvärdighetsperspektiv

Förvaltningen anser här att frågan om chefsstöd bör belysas ur ett kvalitets- och likvärdighetsperspektiv. Hur använder vi våra resurser på bästa sätt och hur uppnår vi bästa kvalitet på det arbete som skall utföras?

Förvaltningsledningen kommer behöva lyfta följande frågor till egen diskussion och vidare till koncernledning och berörda nätverk;

* Kan Regionstyrelseförvaltningens (RSF) organisation leverera det som förvaltningarna förväntar sig utifrån tänkt organisation?

* Behöver RSF:s organisation, ansvarsfördelning och gränsdragningar förtydligas eller förändras?

Förvaltningens fortsatta behov av chefsstöd ur ett kvalitets- och likvärdighetsperspektiv inom följande områden behöver belysas

- o HR
- o Ekonomi och upphandling
- o Kommunikation
- o Digitalisering och systemstöd
- o Lokal- och försörjningsfrågor

Diskussionen bör även innefatta att kartlägga förvaltningarnas behov av kompetenshöjande insatser inom områdena samt hur resurser fördelas,

såväl inom region Gotland som helhet och internt inom Utbildnings- och arbetslivsförvaltningen.

Utan kartläggning och korrigerande åtgärder finns det stor risk för att detta blir ett större arbetsmiljöproblem vilket kan leda till sjukskrivningar och högre personalomsättning

Frågor inom försörjningsområdet behöver lyftas upp än mer tydligt och systematiskt inom förvaltningen, i samverkan med teknikförvaltning och regionstyrelseförvaltning. Återkommande rapporteringar om nuläge och framtid till förvaltningsledning och nämnder är av betydelse.

Arbetsplatser och pågående förändring av kontorsarbetsplatser inom Visborg. Den förändring som gjorts kring kontorsarbetsplatser inom Visborg har ännu inte satt sig fullt ut, inom hela Visborg och alla förvaltningar.

Arbetet med fria arbetsplatser och att inte ha en bestämd kontorsplats är för flertalet medarbetare en relativt stor förändring. En ännu pågående process som behöver kontinuerlig utvärdering. Att alla inte kan vara på arbetsplatsen samtidigt gör att medarbetarna får mycket svårare att träffas. Några känner sig utanför gemenskapen och saknar tillgången till den spontana kommunikationen vid till exempel en fikarast. Informella kontakter mellan medarbetare och chefer ger mycket information och skapar goda relationer.

Att arbeta hemifrån och på distans har delvis blivit en mer naturlig del men det finns också ett behov av att vara på arbetsplatsen och träffa kolleger.

Inom central förvaltning beskriver medarbetarna att det finns både för- och nackdelar med att arbeta hemma. Möjligheten med förbättrad logistik hemma, att styra över sin egen arbetssituation och då få ihop livspusslet bättre är uppskattat även om det finns en risk att det aldrig blir riktigt ledigt då arbete och fritid lätt överlappar och flyter ihop.

Att under lång tid utebli från det viktiga informella samspelet med kollegor kan innebära en risk som vi behöver vara medvetna om. Det är viktigt att vi tillsammans, chefer och medarbetare i samråd, utvecklar bra

samarbetsformer för de som arbetar på distans och på kontoret. Motverka riskerna och ta tillvara de möjligheter finns. Arbetsgivaren behöver kontinuerligt lyfta frågan om hur inflytande och delaktighet bevaras och utvecklas samtidigt som möjlighet till hemarbete består.

3 Måluppfyllelse samhällsperspektivet

Mål	Bedömning
01. Alla fullföljer gymnasiet och har förutsättningar för ett livslångt lärande	Delvis uppfyllt
02. Befolkningen har likvärdiga förutsättningar för en god och jämlik hälsa och alla barn har goda uppväxtvillkor	Delvis uppfyllt
03. Gotland har god beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar	Delvis uppfyllt

Mål	Bedömning
04. Ökad befolkning i arbetsför ålder	Ej utvärderad
05. Det finns goda förutsättningar för att starta, driva och utveckla hållbara företag på hela Gotland	Ej utvärderad
06. Det finns goda förutsättningar för ett offensivt bostadsbyggande över hela ön	Delvis uppfyllt

Mål	Bedömning
07. Gotlands klimatavtryck minskar	I hög grad uppfyllt

Kommentar:

Varje arbetsplats arbetar för att tillsammans med medarbetare, barn, elever och deltagare minska klimatavtryck och medvetandegöra människans påverkan på miljön. Målet ryms inom de olika skolformernas läroplaner och kontinuerligt arbete höjer medvetandegraden successivt. Detta innebär att förvaltningen bidrar till måluppfyllelsen i ett mer förebyggande och långsiktigt perspektiv och individen påverkas i det vardagliga.

Sopsortering och kretslopp är i dag en mer naturlig del i skolornas vardag och kan ofta kopplas till undervisningssituationer. Möten och utbildningar sker i dag oftare digitalt för att minska klimatpåverkan genom förflyttningar.

Omhändertagande av dagvatten beaktas i alla planerade och pågående projekt, i någon form. Vanligast är att dagvatten omhändertags för att möjliggöra bevattning. Vid nyproduktion och större periodiskt underhåll (PU) tas hänsyn till vatten- och energifrågor enligt de policys som Region Gotland utarbetat samt gällande regler i BBR (Boverkets Byggregler).

Flertalet skolor är även mycket aktiva inom området och involverar gärna eleverna i det arbetet.

Medvetenheten kring val av material är i dag högre. Arbetet med giftfri förskola har tidigare genomförts och det arbetet genomförs nu även inom särskola, grundskola och fritidshem, enligt handlingsplan för giftfri skola, särskola och fritidshem. Alla inköp görs utifrån hållbarhet och att de ska vara godkända från leverantörerna utifrån gällande krav. Inköp av möbler görs gemensamt så att alla skolor kan underlätta att samverka kring möbler när behoven växlar.

Förvaltningen delar ut Vasallens miljö- och undervisningsstipendium två gånger per år. Ett stipendium som bidrar till att förverkliga undervisnings- och/eller projektidéer inom natur- eller miljöundervisning i vid bemärkelse. Stipendiet är ytterligare ett verktyg för att öka miljöintresset och nå en högre måluppfyllelse. Senaste mottagare av stipendiet; vårterminen 2023 var Eskelhems skola.

För att få veta mer om genomförda aktiviteter rekommenderas läsning av avdelningarnas och enheternas egna rapporter.

09. Hållbara val bidrar till ansvarsfullt samhällsbyggande som minskar belastningen på ekosystemen	Delvis uppfyllt
--	-----------------

Kommentar:

Målet rymms inom de olika skolformernas läroplaner och kontinuerligt arbete höjer medvetandegraden successivt. Detta innebär att förvaltningen bidrar till förändring, förbättring och måluppfyllelse i ett mer förebyggande och långsiktigt perspektiv men påverkar även individen i det vardagliga

Medvetenheten kring val av material är i dag hög. Alla inköp görs utifrån hållbarhet och att de ska vara godkända från leverantörerna utifrån gällande krav. Inköp av möbler görs gemensamt så att alla skolor kan underlätta att samverka kring möbler när behoven växlar.

Möjligheten att låna elcyklar eller biogasbil för att transportera sig bedöms bidra till ökad medvetenhet och ökad måluppfyllelse

Förvaltningens försörjningsenhet samverkar med teknikförvaltningen gällande periodiskt underhåll, ny- och ombyggnationer. Förvaltningens centrala digitaliseringsgrupp samverkar med RSF-Digitalisering och vid varje upphandling och genomförande tas hållbarhetsaspekter i beaktande.

UAF har att förhålla sig till regionens uppsatta upphandlingsregler. Vi säkerställer våra egna och regionens krav i samband med de projekt som vi är delaktiga i, för att uppfylla de lagkrav som finns. Det är mycket viktigt att den centrala förvaltningen kontinuerligt jobbar med följande för att utvecklas kontinuerligt och höja måluppfyllelsen ytterligare

- Aktivt deltagande i regionens upphandlingsnätverk.
- Genomföra kompetenshöjande insatser kontinuerligt
- Ytterligare utveckla samverkan och samarbete med andra förvaltningar.

För att få veta mer om genomförda aktiviteter rekommenderas läsning av avdelningarnas och enheternas egna rapporter.

4 Måluppfyllelse verksamhetsperspektivet

Mål	Bedömning
10. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster upplever att det är lätt att komma i kontakt med berörd verksamhet inom regionen	Delvis uppfyllt

Kommentar:

Förvaltningens prioriterade aktiviteter pågår och avdelningarna arbetar hela tiden aktivt för att höja måluppfyllelsen.

Rutiner för bemanning anses etablerat.

Utbildning inom webbtillgänglighet och regionens mallar görs men behöver utvecklas och arbete pågår.

Inom förvaltningens enkätverktyg har det utvecklats och distribuerats en ny enkät till alla vårdnadshavare inom förskola som översatts till ett flertal språk.

Upphandling av lärplattform för skolformer inom BUN:s ansvarsområde är klar och slutförd under juni-23. Detta innebär att arbetet med delaktighet och samverkan med elever och vårdnadshavare är inne i ett förbättrings- och utvecklingsarbete.

Servicemätningens resultat redovisas med tillhörande analys och förbättringsåtgärder för Förvaltningsledning och nämnder årligen. Därefter går det vidare till avdelningar för information och eventuellt åtgärder för förbättring. Tyvärr är det ofta en fråga om tid och resurser för att genomföra förbättringsåtgärderna.

Att arbeta med framåt;

- Utveckla e-tjänster på andra språk än svenska. Arbetet bör här ske regiongemensamt då det framkommit att e-tjänsteplattformen i dag inte är utformad för att enkelt kunna översätta e-tjänster till flertalet språk. Bedömningen från förvaltningens sida är att det behöver tillföras resurser och att det upprättas ett mindre projekt för att utveckla möjligheten att tillhandahålla e-tjänster på flera språk som då kan leda till ökad tillgänglighet.

För att få veta mer om genomförda aktiviteter rekommenderas läsning av avdelningarnas och enheternas egna rapporter.

11. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster kan vara medskapande och blir respektfullt bemötta	I hög grad uppfyllt
--	---------------------

Kommentar:

Förvaltningens övergripande kommunikationsstrategi, som implementerats under läsåret 22/23, har utvärderats under årets kvalitetsuppföljningssamtal med rektorer och chefer. Strategin ska ses som ett komplement till regionens kommunikationspolicy och övriga regiongemensamma riktlinjer på kommunikation och skall ge ramar, vägledning och verktyg för chefer och medarbetare inom förvaltningen och medarbetare med kommunikationsuppdrag.

Utvärderingen visar att fortlöpande utvärdering och uppföljning av den gemensamma kommunikationsstrategin behövs. För att ytterligare öka samarbeten och för att säkerställa enhetlig kommunikation behöver förvaltningen fortsätta arbetet med att förankra och förtydliga syftet med den gemensamma kommunikationsstrategin samt ge avdelningarna stöd på vägen fram

Regionen och i förlängningen förvaltningen behöver utveckla e-tjänster på andra språk än svenska. Arbetet bör här ske regiongemensamt då det framkommit att e-tjänsteplattformen i dag inte är utformad för att enkelt kunna översätta e-tjänster till flertalet språk. Bedömningen från förvaltningens sida är att det behöver tillföras resurser och att det upprättas ett mindre projekt för att utveckla möjligheten att tillhandahålla e-tjänster på flera språk som då kan leda till ökad tillgänglighet. För närvarande är det ingen inom RSF:s e-tjänsteutveckling som har uppdraget att utveckla e-tjänster på andra språk än svenska.

För att få veta mer om genomförda aktiviteter rekommenderas läsning av avdelningarnas och enheternas egna rapporter.

12. Hög kvalitet och effektiva processer i verksamhet och tjänster säkras genom ständiga förbättringar, digitalisering, innovation och förnyelsesprång	I hög grad uppfyllt
--	---------------------

Kommentar:

Arbetet utvecklas och måluppfyllelsen ökar efterhand. Utfallet varierar inom avdelningarna men det som bidrar är bland annat följande;

Sammantaget inom förvaltningen kan vi se att kunskaperna, intresset för att utveckla verktyg tillsammans med sina kollegor och att initiera planera och driva och följa upp utvecklingsprocesser ökar. Både inom det systematiska kvalitetsarbetet lokalt och övergripande inom den centrala förvaltningen. Att personal får möjligheter till kompetenshöjande insatser, vara delaktiga och medbestämmande, leda och delta i mindre projekt, arbeta med processkartläggning, forma rutiner och sedan genomföra ett kollegialt lärande har här en avgörande betydelse. Arbetsgrupper kan formas och kan många gånger genomföras i mindre utvecklingsprojekt. Styrkan i att arbeta tillsammans får inte underskattas samt betydelsen av att ansvarig chef ges möjlighet att följa upp idéer och behov samt prioritera och tid och resurssätta utvecklingsarbetet för att kunna besluta och ge mandat framåt.

FÖRSKOLA

Förskolans förste förskollärare har en påvisad effekt på ökad kunskap och medvetenhet hos förskolans medarbetare. Förste förskollärarnas nätverk ger ett kollegialt lärande som skapar en helhetssyn för alla medarbetare.

Forskningsrapporten som är gjord utifrån Bokstartsprojektet är idag ett etablerat arbete

Förskolans aktionsforskningsprojekt, med Uppsala Universitet, är i sin slutfas.

BARN OCH ELEVHÄLSAN

Arbetsgruppen för hälsosamtal fortsätter arbetet för att säkerställa implementering av framtagen modell/struktur för det tvärprofessionella arbetet med hälsosamtalens resultat.

För att få veta mer om genomförda aktiviteter rekommenderas läsning av avdelningarnas och enheternas egna rapporter.

Mål	Bedömning
13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur	Delvis uppfyllt

Kommentar:

Kartläggning och behovsanalys av chefs- och ledningsstöd ur ett kvalitets- och likvärdighetsperspektiv

Förvaltningsledning har under 22/23 haft följande frågor till diskussion inom FLG för att sedan kunna föras vidare till koncernledning och berörda nätverk;

Kan Regionstyrelseförvaltningens (RSF) organisation leverera det stöd som förvaltningarna förväntar sig utifrån tänkt organisation?

Parallellt har förvaltningen kartlagt det egna behovet av chefsstöd ur ett kvalitets- och likvärdighetsperspektiv inom följande områden

- HR-stöd
- Ekonomi och upphandling
- Kommunikation
- Digitalisering och systemstöd
- Säkerhet och beredskap
- Lokal- och försörjningsfrågor
- Introduktion och uppföljning av chefer

Förvaltningen har en relativt god tillitsbaserad organisation och kultur. Dock är det så tillitsbaserat kultur och organisation måste innefatta erforderligt chefsstöd ur ett kvalitets- och likvärdighetsperspektiv. Där ser vi att både förvaltning och region Gotland inte uppfyller de behov som finns, fullt ut

Förvaltningens analysrapport vår 2022 och 2023 visar på tydliga behov inom nämnda områden. Den övergripande upplevelsen är den att Regionstyrelseförvaltningen och även den egna förvaltningen, utifrån nuvarande organisation, inte kan leva upp till avdelningars behov och förväntningar, som övervägande är helt rimliga. Av den anledningen gör förvaltningen den bedömningen att frågan om chefsstöd fortsatt bör belysas ur ett kvalitets- och likvärdighetsperspektiv, inom förvaltningen och även övergripande inom Region Gotland.

Förvaltningen har inom ramen för den egna organisationen gjort justeringar, inom ekonomistöd, HR-kommunikation samt pågår en översyn av introduktionsplanen för nya chefer samt hur vi utformar god kontinuerlig kompetensutveckling för alla chefer. Förvaltningen är även delaktig i det pågående förändringsarbetet kring lokalförsörjningsprocessen inom regionen. För att kunna göra ännu fler åtgärder och förbättringar inom fler områden bedöms det krävas en utvidgad diskussion. Den bör handla om RSF:s organisations nuläge och framtid samt en diskussion om hur resurser inom nämnda områden fördelas inom Regionen- och mellan förvaltningar.

DELAKTIGHET OCH BESLUT

Alla förvaltningsövergripande projekt och utvecklingsinsatser presenteras för förvaltningsledning och avdelningarnas chefsgrupper innan beslut TAS om genomförande. Delaktigheten inför beslut bedöms i dag vara god. Beslut dokumenteras och registreras.

Insatser på avdelningsnivå förankras och beslutas i respektive avdelnings ledningsgrupp

Att utveckla; Genomföra fler förstudier innan projekt startas. Dessa skall dokumenteras och ligga till grund för beslut om fortsatt arbete eller avslut. Alla projekt behöver ha en plan för implementering, som skall tid- och resurssättas i god tid. Ger berörda bättre möjligheter till förberedelse och att utbilda när behov uppmärksammas. Kontinuerlig uppföljning måste alltid finnas med i planeringen.

14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete	Ej utvärderad
15. Region Gotland är en hälsofrämjande organisation där det aktiva förebyggande arbetsmiljöarbetet är i fokus	Ej utvärderad

5 Kvalitetsberättelse

Utifrån avdelningens perspektiv behöver följande lyftas fram i berättelsen och visar en del av vad vi gjort och hur vi går vidare framåt;

Det systematiska kvalitetsarbetet inom förvaltningen anses vara relativt väl förankrat. Det finns en gemensam bas i årshjulet som i dag också finns på plats i beslutsstödsystemet. De stora processerna är tydliga vilket skapar trygghet och tillit, även om tidplanerna ofta är alldeles korta. För att hålla i och även utveckla arbetet behöver det fortsatt finnas långsiktighet, uthållighet och ett verksamhetsnära ledarskap vilket leder till att varje process blir mer trovärdig och värdeskapande.

Förvaltningen arbetsprocess med verksamhetsplan har kontinuerligt förbättrats och är nu på väg in i ett nytt skede inför 2024 då den nya styrmodellen och mål introduceras och implementeras. Verksamheterna har inför 2023 haft goda möjligheter att välja ut mål och aktiviteter, vilket har gjorts i samråd med avdelningschefer utifrån förvaltningsledningens inriktningsbeslut. Tillit, förtroende, mindre kontroll men ändå god uppföljning ger goda möjligheter för chefer att påverka utformningen. Förbättrar implementering och ökar delaktigheten och förståelsen samt skapar engagemang och motivation. Den arbetsmodellen tar vi nu med oss in framställandet av verksamhetsplan-24. Arbetet med verksamhetsplan för 2024 är påbörjat men beslutet är framflyttat till nämnder i december månad.

Det finns möjlighet till utökat stöd från central förvaltning när det gäller information och utbildning inom beslutsstödsystemet. Viktigt för att lyckas med rapportskrivningar och uppföljning av mål och aktiviteter. En viktig stödfunktion för förvaltningens chefer som i sin tur förbättrar den inre hållbarheten och förutsättningarna i ledarskapet.

Att leda för hållbarhet och vad det innebär för förvaltningens ledare.

Det finns en risk att "leda för hållbarhet" bara blir ett begrepp och utifrån det har sedan var och en sin egen definition och uppfattning. Precis som med många andra begrepp så behöver vi kontinuerligt prata om vad vi menar och vad som åsyftas och vad det kan och skall ha för betydelse för oss som organisation. För många handlar detta oftast om verksamhetens inre hållbarhet. Hur våra arbetssätt och processer kan utvecklas, ge stöd och blir hållbara för dem som förväntas utföra arbetet. Genom god inre hållbarhet anser vi att vi förbättrar våra möjligheter till att ge god yttre hållbarhet. Detta är dock inte alltid, per automatik, en koppling till de globala målen och Agenda 2030. En organisation behöver en gemensam definition och en förståelse för hur vi påverkas eller hur det kommer att påverka vårt sätt att leda.

Om hållbarhet är någonting vi jobbar med för att vi förväntas, måste eller om vi inte förstår varför så blir det vare sig långsiktigt eller motiverande. Det är inte givet att vi förstår syftet med att gå en längre och kanske svårare väg som skall ge en bättre värld i framtiden när vi i stunden ser en snabbare och billigare lösningar framför oss. Frågor om ekologisk social och ekonomisk hållbarhet och andra strategiska frågor är oftast långsamma och det krävs förståelse och uthållighet för att de skall bli verklighet.

Det förvaltningen nu ser som nästa utvecklingsområden under 2023 och vidare till 2024, inom kvalitetsarbetet, är;

- Central förvaltning har kartlagt det mesta av avdelningarnas behov av utbildning och stöd när det gäller aktiviteter, mål, beslutsstödsystem

och utveckling av eget arbete med analys och uppföljning. Förändrad kvalitetsdialog i samband med analysrapport har här varit till god hjälp. Förvaltningsledning och avdelningschefer behöver nu få en gemensam helhetssyn och även samsyn för att tillsammans hitta och fortsätta att utveckla metoder i arbetet framåt. Hur vi tillsammans bör analysera och följa upp aktiviteter, resultat och mål. Hur vi kan fortsätta att följa upp och bättre beskriva vad och hur vi utvecklar, identifiera eventuella brister samt hur vi tillsammans planerar för åtgärdande och förebyggande arbete. Beslut som skall baseras på fakta och sedan förbättrar verksamheten efterhand och därmed kan vi då ge bättre möjligheter för verksamheterna att skapa innovationer och ta viktiga förnyelsesprång samtidigt som kvaliteten förbättras.

- Antalet rapporter och de korta ställ- och leveranstiderna försvårar dock uppföljnings och förbättringsarbetet och tidplanerna blir delvis ett arbetsmiljöproblem för flertalet chefer, nämndsekreterare och handläggare vilket i sin tur påverkar möjligheten att leda och att engagera och motivera medarbetare i alla led
- Fortsatt utvecklingsarbete i att leda för hållbarhet
- Fortsätta att utveckla våra kvalitetsdialoger och rapporter genom att tydligare använda de som underlag för att forma aktiviteter, delaktiviteter och vid behov handlingsplaner. Lyckas vi bättre med det så kommer vi ytterligare att underlätta och stärka arbetet med det gemensamma systematiska kvalitetsarbetet och det bidrar därmed till ökad kvalitet och likvärdighet.
- Fortsatt utvecklingsarbete av arbetet med indikatorer och nyckeltal och hur vi samlar in och använder relevant statistik. Hur det används i uppföljnings och utvecklingsarbete är en fortsatt viktig del.
- Fortsatt arbete med nya nämndmål och implementeringen av Region Gotlands nya styrmodell.

Sammantaget är detta viktiga övergripande delar som när de fungerar väl formar en professionell och stabil organisation som i förlängningen skapar värde för de vi är till för.

Hur arbetet med nuvarande mål och aktiviteter utvecklas eller vad som kvarstår att utveckla återberättas och sammanfattas i respektive måluppfyllelse.

6 Väsentliga personalförhållanden

Avdelningen anses fortsatt vara något underbemannad och sakna kompetens inom vissa områden utifrån det utökade behovet av stöd till verksamheter och avsaknad av specifika kompetenser. Att viss kompetens saknas är något som tidigare gjorda kartläggningar visar. Aktuella områden för dagen är säkerhet och beredskap samt juridisk spetskompetens.

Rekrytering är kontinuerligt aktuellt, att bemanna för utökade behov, ersätta funktioner då personal valt att byta arbete samt vid pensionsavgångar.

Central förvaltning har i nuläget behov av att förändra bemanning och även stärka kompetensen inom nämnda områden, men har att förhålla sig till lagd budget. Utöver detta så är behovet av fortbildning inom områden där vi i dag inte har tillräcklig kompetens hela tiden aktuellt.

Anledningar;

- Ökat behov av stöd till verksamheterna. Gäller båda nämnder
- Ökat behov inom område säkerhet och beredskap
- Olika utredningsuppdrag från politik och RSF
- Flertalet projekt och uppdrag inom försörjningsområdet för utökat periodiskt underhåll och ny- och ombyggnationer. Ett stort behov och en förväntan på att investeringar ska göras på skolor där underhållet är eftersatt, där tillfälliga bygglov för paviljonger löper ut och där specialsalar och ändamålsenliga lokaler för barn- och elevhälsan saknas.

- Projekt som God och Nära Vård/hälsa genom hela livet och införande av Region Gotlands objektsförvaltarmodell för digitala system
- Behov av utökad juridisk kompetens då det finns flertalet komplexa frågor där avdelningar behöver stöd
- Årets återkommande rapporteringar där tidplaner är för korta. Påverkar arbetsbelastning och arbetsmiljö

I nuläget har förvaltningen tyvärr inte möjlighet att möta upp alla olika behov och förväntningar från verksamheter, nämnder och RSF. Prioriteringsordning är något som kontinuerligt ses över och innebär emellanåt att vissa arbetsuppgifter snabbas på men att andra uppgifter då riskerar att skjutas upp till framtiden.

6.1 Personalvolym

	Antal anställda Jul 2023	Förändring mot Jul 2022	Antal årsarbet enl anst avtal Jul 2023	Förändring mot Jul 2022
Alla anställningsformer	25	1	25	1
Tillsvidare	24	0	24	0
Tidsbegränsad	1	1	1	1

Antal anställda: Antal anställda personer. Antal årsarbetare enl. anställningsavtal: Summan av överenskommen sysselsättningsgrad uttryckt i årsarbetare.

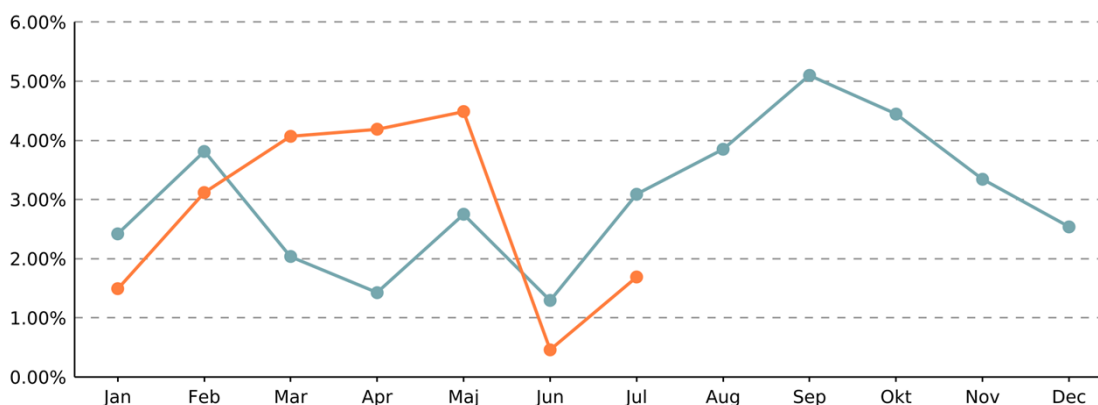
	Heltidsarbetare Jan - Jul 2023	Heltidsarbetare Jan - Jul 2022	Förändring
412 UAF Stöd och Utveckling	21.3	19.5	1.7
41200 UAF Stöd och Utveckling	17.7	15.9	1.9
41202 Kvalité/Fenomenalen	3.5	3.7	-0.1

Här visas faktisk arbetad tid (produktionstid) uttryckt i heltidsarbetare. Den tid en anställd är ledig/frånvarande (ej produktionstid) är borträknad. Tabellen presenteras med en decimal vilket innebär att viss avrundning sker.

6.2 Sjukfrånvaro

	Sjuktal % Jan - Jul 2023	Sjuktal % Jan - Jul 2022	Förändring % enheter
Alla	2.75%	2.42%	0.33
Kvinna	3.80%	3.40%	0.40
Man	0.93%	0.57%	0.36

Sjuktal visar hur stor andel av den avtalade anställningstiden för perioden anställda varit frånvarande p.g.a. sjukdom.



Här visas sjuktal månad för månad under 2023 (orange linje) samt sjuktal månad för månad under 2022 (blå linje).

Avdelningen visar under perioden januari till februari något lägre sjuktal än under 2022. Under perioden mars till maj ökar sjuktagen vilket till stor del beror på att korttidsfrånvaron varierat och några fler sjukskrivningar på mer än 5 dagar har inträffat. Avdelningen har även haft en långtidssjukskrivning under perioden, dock inte arbetsrelaterad. Vi kan även se att sjuktagen är högre för kvinnor än män men det kan delvis förklaras av att avdelningen består av fler kvinnor än män.

7 Ekonomisk uppföljning

7.1 Periodens resultat

Kontostruktur	Budget Jan - Aug 2023	Utfall Jan - Aug 2023	Avvikelse Jan - Aug 2023	Utfall Jan- Aug 2022
Resultat	-190 861	-189 645	1 216	-181 440
INTÄKTER	5 413	5 824	411	5 669

Taxor och Avgifter	267	452	186	332
Statsbidrag	428	401	-27	389
Försäljning vara/tjänst	2 286	330	-1 955	498
Intern resursfördelning	-100	1 972	2 072	1 881
Övriga intäkter	2 533	2 669	136	2 569
KOSTNADER	-196 274	-195 469	805	-187 109
Personal	-10 523	-11 359	-836	-9 465
Köp av tjänst	-56 922	-54 624	2 297	-50 635
Förbrukn. mtrl	-830	-627	203	-533
Lokaler	-97 368	-96 849	518	-95 727
Intern resursfördelning	-720	-810	-90	-705
Övriga kostnader	-29 912	-31 200	-1 287	-30 043

I tabellen visas intäkter och kostnader för perioden, både budgeterade och redovisade samt budgetavvikelsen i tkr. I sista kolumnen finns även fjolårets redovisade intäkter och kostnader för perioden.

Att likställa periodens resultat med årsprognos är relativt svårt, däremot kan det med hjälp av periodens resultat finnas ett signalvärde om hur det kan tänkas gå resultatmässigt för avdelningen.

Under året kommer dock kostnaderna att öka på grund av en förskjuten kostnadsbild. Detta skall även ses med reservation för kostnader som kommer att uppstå i samband med rekryteringsbehov, regionövergripande projektet samt periodiskt underhåll av lokaler och översyn av lokalbehov och byggnationer.

Prognosen är lagd och indikerar inte något underskott

7.2 Nettokostnadsutveckling

Kontostruktur	Utfall Jan - Aug 2023	Utfall Jan- Aug 2022	Förändring	Förändring %
Resultat	-189 645	-181 440	-8 204	5%
INTÄKTER	5 824	5 669	156	3%

Taxor och Avgifter	452	332	120	36%
Statsbidrag	401	389	12	3%
Försäljning vara/tjänst	330	498	-168	-34%
Intern resursfördelning	1 972	1 881	91	5%
Övriga intäkter	2 669	2 569	100	4%
KOSTNADER	-195 469	-187 109	-8 360	4%
Personal	-11 359	-9 465	-1 894	20%
Köp av tjänst	-54 624	-50 635	-3 989	8%
Förbrukn. mtrl	-627	-533	-94	18%
Lokaler	-96 849	-95 727	-1 122	1%
Intern resursfördelning	-810	-705	-105	15%
Övriga kostnader	-31 200	-30 043	-1 156	4%

I tabellen redovisas periodens faktiska intäkter och kostnader för innevarande år och föregående år i tkr. I kolumn tre och fyra visas förändringen mellan åren i tkr respektive procent.

Budget för 2023 har till viss del ökat i omfattning jämfört med tidigare år. Bland annat för att avdelning stöd-och utveckling utökats med nya kompetenser de senaste två åren. Utifrån påkallade behov och förväntningar har förändringar genomförts. Två personal (koordinatorer skolskjuts) är också överflyttade till Teknikförvaltningen, utifrån ett övergripande politiskt beslut om att samordna dessa med regionens kollektivtrafikorganisation. Avdelningen har i maj-23 anställt en biträdande avdelningschef, vilket är förankrat och beslutat av förvaltningschef. Dock har detta inte blivit budgeterat i 2023 års budget men kommer att finnas med i 2024-års budget. Detta innebär att det kan indikera ett visst underskott i personalbudget. Arbete med att kartlägga och utveckla både bemanning och kompetens inom central förvaltning fortgår kontinuerligt. Kompetens och resursbrist är delar som skall vägas in och kan komma att påverka kostnadsutvecklingen framöver på sikt.

7.3 Årsprognos

Kontostruktur	Budget 2023	Senaste prognos 2023	Avvikelse	Utfall 2022
Resultat	-287 138	-287 341	-203	-280 518
INTÄKTER	8 121	8 443	322	8 285
Taxor och Avgifter	400	470	70	456
Statsbidrag	642	497	-145	431
Försäljning vara/tjänst	3 429	3 028	-401	723
Intern resursfördelning	-150	374	524	2 784
Övriga intäkter	3 800	4 074	274	3 891
KOSTNADER	-295 259	-295 783	-525	-288 803
Personal	-15 835	-16 938	-1 103	-14 900
Köp av tjänst	-86 159	-86 471	-312	-80 094
Förbrukn. mtrl	-1 245	-1 245	0	-1 385
Lokaler	-146 066	-146 716	-650	-144 463
Intern resursfördelning	-1 080	-1 080	0	-945
Övriga kostnader	-44 873	-43 333	1 540	-47 017

I tabellen visas årsbudget och aktuell årsprognos för utfallet samt budgetavvikelse. I sista kolumnen finns även föregående års redovisade intäkter och kostnader.

Att likställa periodens resultat med årsprognos går inte, däremot kan det med hjälp av periodens resultat finnas ett signalvärde om hur det kan tänkas gå resultatmässigt för avdelningen.

Under året kommer dock kostnaderna att öka på grund av en förskjuten kostnadsbild. Detta skall även ses med reservation för kostnader som kommer att uppstå i samband med rekryteringsbehov, regionövergripande projekt samt periodiskt underhåll av lokaler och översyn av lokalbehov och ökade kostnader för byggnationer.

Personalbudget indikerar ett underskott och anledningen är rekrytering av biträdande avdelningschef för stöd och utveckling som beslutats men inte följt med i budgetarbetet.

7.4 Åtgärder för att begränsa prognostiserat underskott

7.5 Investeringar

Projektstruktur	Budget 2023	Utfall 2023 Jan- Aug	Avvikelse budget 2023	Aktuell prognos 2023 Inmatning	Aktuell prognos 2024 Inmatning
Investeringsprojekt	-85 460	-8 041	77 419	-85 460	
25001 Säkerhetsanordningar	-320	-289	31	-320	
25002 IT	-500	-4 139	-3 639	-500	
25003 IT Surfplattor	-4 500	-56	4 444	-4 500	
25007 Förskoleplatser	-1 100	-293	807	-1 100	
25013 Särskolan, handik.hjälp	-490	-83	407	-490	
25023 Övriga bygginv/anordninga	-1 250	-185	1 065	-1 250	
25031 Återanskaffning	-3 800	-2 995	805	-3 800	
25047 Södervärnskolan	-2 000		2 000	-2 000	
25049 Sanda förskola	-17 500		17 500	-17 500	
25050 Romaskolan	-50 000		50 000	-50 000	
25051 Vänge skola	-1 600		1 600	-1 600	
25055 Alléskolan	-2 400		2 400	-2 400	

Investeringsbudget som avdelning Stöd och utveckling blivit tilldelad utav nämndens investeringspott, och som sedan skall fördelas vidare till

avdelningar, är att förhålla sig till. Tydliga behov finns det inom områden som lokaler och IT.

Budget inte får överskridas så vid årets slut kommer den att ligga i balans, men kommer inte att redovisa något överskott.

Pengar inom digitalisering kan behöva omfördelas. Anledningen är att systemkostnader har ökat mer än förväntat och att det under en period visat sig att den digitala utrustningens livslängd är något kortare än den estimerade. Det finns ett pågående arbete med uppföljning av nuvarande digitala verktygs kvalitet. Handhavande inom skolorna påverkar livslängden och skall beaktas och följas upp. I mål- och budgetskrivelse beskrivs investeringsbehoven närmare.