

Samhällsbyggnadsförvaltningens kompetensförsörjningsplan 2024-2027

Fastställd av miljö- och byggnämnden
Framtagen av samhällsbyggnadsförvaltningen

Datum xxxx-xx-xx

Gäller 2024-2027

Ärendenr. MBN 2024/132

Version 2.0

Innehåll

1. Inledning.....	2
1.1 Kompetensförsörjningsplanens mål.....	2
1.2 Syfte med kompetensförsörjningsplanen.....	3
1.3 Planering, uppföljning och måluppfyllelse.....	3
1.4 Kompetensförsörjningsprocessen och kompetens som begrepp.....	3
1.5 Modeller och strategier.....	4
1.5.1 ARUBAMODELLEN.....	4
2. Utmaningar som påverkar kompetensförsörjningen.....	5
2.1 Arbetsgivarvarumärke.....	6
2.2 Faktorer som påverkar samhällsbyggnadsförvaltningen.....	6
2.3 Bristyrken.....	10
2.4 Lönebildning.....	10
2.5 Pensionsavgångar.....	10
3. Strategier för att möta kompetensförsörjningsutmaningen.....	11

1. Inledning

Samhällsbyggnadsförvaltningen ansvarar för den goda livsmiljön på Gotland. Genom att hantera frågor om mark- och exploatering, geografisk information, översikts- och detaljplaner, bygglov, miljö- och hälsoskydd, livsmedelsinspektion, alkoholtillstånd och räddningstjänst på ett rättssäkert och förtroendeingivande sätt skapar förvaltningen förutsättningar för en långsiktigt hållbar samhällsutveckling på Gotland. Tillsammans med regionstyrelseförvaltningen och teknikförvaltningen arbetar förvaltningen med att skapa en effektiv, kvalitetssäkrad och hållbar samhällsbyggnadsprocess som möter boendes, besökarens och verksamhetens behov idag och i framtiden.

Kompetensförsörjning är ett prioriterat område för förvaltningen. Engagerade medarbetare och rätt kompetens är avgörande för förmågan att uppnå goda resultat och för att organisationen ska utvecklas. För att möta kompetensutmaningen krävs att Region Gotland och samhällsbyggnadsförvaltningen lyckas attrahera nya medarbetare men framförallt behålla och utveckla befintliga medarbetare utifrån verksamhetens uppdrag, mål och omvärldens förutsättningar på kort och lång sikt. En viktig grund för arbetet är att det finns ett tydligt gemensamt verksamhetsansvar inom organisationen för kompetensförsörjningen, att det finns strategier att utgå ifrån samt tydliga mål. Strategierna bör sedan omsättas i aktiviteter som löpande planeras, genomförs och följs upp på ett systematiskt sätt.

Samhällsbyggnadsförvaltningens kompetensförsörjningsplan ska ses om en förvaltningsspecifik fördjupning kopplat till den regiongemensamma kompetensförsörjningsstrategin 2024-2027. Den övergripande strategin beskriver bakgrund, teorier och de gemensamma strategierna för en framgångsrik kompetensförsörjning de kommande åren.

1.1 Kompetensförsörjningsplanens mål

Region Gotland ska prioritera god arbetsmiljö genom aktivt ledarskap och medarbetarskap.

Varför är det viktigt?

Kompetensförsörjningen behöver säkras och organisationen ställa om för att klara uppdraget för de vi är till för. Att vara en attraktiv arbetsgivare innebär att ta tillvara medarbetarens kompetens, erfarenhet och initiativkraft, vilket är en förutsättning för att behålla och rekrytera nya medarbetare. Att Region Gotland erbjuder en god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor är avgörande för en långsiktig kompetensförsörjning.

Vart vill vi?

Region Gotland är en trygg och modig organisation som klarar förändring. Inom Region Gotland uppmuntras innovation och nytänkande och det finns goda förutsättningar för att idéer ska kunna bli verklighet. Region Gotland har medarbetare som vill stanna, utvecklas och bidra. Det är lätt att rekrytera ledare och medarbetare med rätt kompetens. Sammantaget lyckas Region Gotland leverera med god kvalitet till dem vi finns till för.

Samordning

Samordning av arbetet inom prioriteringen sker i HR-nätverket som leds av regionstyrelseförvaltningen. Det arbetet utgör Region Gotlands samordnade insatser vad gäller kompetensförsörjningsutmaningen.

I Regionfullmäktiges framtagna mål presenteras de koncerngemensamma målen, där ett av dessa är:

Andelen medarbetare inom Region Gotland som kan rekommendera sin arbetsplats till andra ska årligen förbättras.

Region Gotland behöver arbeta aktivt med sin kompetensförsörjning för att både behålla befintlig personal, men även för att rekrytera nya medarbetare i framtiden. Det finns starka kopplingar mellan i vilken utsträckning medarbetare är villiga att rekommendera sin arbetsplats för andra och väl fungerande arbetsgrupper.

Arbetsmiljön på regionens olika arbetsplatser ska vara god. Det gäller både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön. Den psykosociala arbetsmiljön handlar om allt från hur man trivs med sina arbetskamrater, hur meningsfullt man upplever sitt arbete och sina arbetsuppgifter, hur stort inflytande man har över sin situation och vilka möjligheter det finns till personlig utveckling. Är den psykosociala arbetsmiljön god så är medarbetare som regel mer engagerad och verksamheten blir mer effektiv. För att tillsammans åstadkomma detta behövs ett gemensamt arbete och ett aktivt ledar- och medarbetarskap.

1.2 Syfte med kompetensförsörjningsplanen

Syftet är att beskriva nuläge och omvärldsfaktorer som påverkar kompetensförsörjningen samt att utifrån definierade strategier ge förutsättningar för att identifiera aktiviteter för att nå uppsatta mål.

1.3 Planering, uppföljning och måluppfyllelse

Aktivitetserna som planeras, genomförs och följs upp ska bidra till måluppfyllelse för framtagna prioriteringar och regiongemensamma mål och ingå i verksamhetsplanen för respektive förvaltning.

Kompetensförsörjningsplanen ska harmoniera med verksamhetens övriga strategiska planer och styrdokument samt samverkas med fackliga parter. Måluppfyllelse följs därmed systematiskt upp och redovisas till respektive nämnd under verksamhetsåret i delår 2 och verksamhetsberättelse/årsredovisning. Region Gotlands och samhällsbyggnadsförvaltningens kompetensförsörjningsplan revideras efter styrkortperioden.

Arbetet med att ta fram aktiviteter för att säkra kompetensförsörjningen har gjorts i dialog med förvaltningens chefer och i samverkan, vilket även syftar till att öka medvetenheten för behoven kopplat till kompetensförsörjningsområdet samt motivera till aktiviteter på avdelnings- och enhetsnivå.

1.4 Kompetensförsörjningsprocessen och kompetens som begrepp

Begreppsdefinitioner enligt nedan har fastslagits av Svenska Institutet för Standarder, SIS – SS 624070:2017, som är ett kvalitetsledningssystem för kompetensförsörjningsprocessen. Den beskriver och ger riktlinjer för kompetensförsörjningsprocessen, det vill säga hur en organisation kan säkerställa att rätt kompetens utvecklas utifrån verksamhetens faktiska behov.

➤ **Kompetensförsörjningsprocessen**

Process i organisationen för att fortlöpande säkerställa rätt kompetens, kvalitativt och kvantitativt, för att nå verksamhetens mål och tillgodose dess behov på kort och lång sikt.

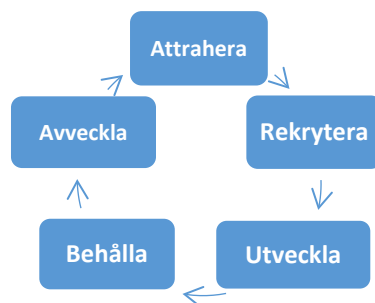
➤ **Kompetens**

Förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskap och färdigheter för att uppnå avsedda resultat. Anm. I definitionen av kompetens används orden förmåga, vilja, kunskap och färdigheter. Med förmåga avses erfarenhet, förståelse och omdöme att omsätta kunskap och färdigheter. Med vilja avses attityd, engagemang, mod och ansvar. Med kunskap avses fakta och metoder. Med färdigheter avses att kunna utföra i praktiken.

1.5 Modeller och strategier

För att vara framgångsrika i det strategiska och aktiva arbetet med kompetensförsörjning behöver Region Gotland kontinuerligt bygga ett starkt arbetsgivarvarumärke och därigenom vara en attraktiv arbetsgivare för såväl potentiella, befintliga som tidigare medarbetare. För att lyckas med detta arbetar Region Gotland enligt kompetensförsörjningsmodellen ARUBA samt Sveriges kommuner och regioners (SKR) framtagna strategier för att säkra välfärdens kompetensförsörjning.

1.5.1 ARUBAMODELLEN



Attrahera och rekrytera

För att stå sig i den hårda konkurrensen om arbetskraft behöver kommuner och regioner fortsätta att vara attraktiva arbetsgivare. Det är centralt både för att nå framtida medarbetare och nya grupper, men också för att nuvarande medarbetare ska utvecklas, vara engagerade och göra ett bra jobb. Många efterfrågar meningsfulla arbeten, de finns i välfärden!

Utveckla och behålla

Välfärden står inför en omfattande kompetensutmaning det kommande decenniet och det kommer inte finnas tillräckligt många nya medarbetare att rekrytera. För att lyckas utveckla och behålla medarbetare behöver Region Gotland skapa förutsättningar för att medarbetare känner ett högt engagemang och inflytande som gör att man vill och även har förutsättningar att stanna kvar och utvecklas i organisationen. För att lyckas med detta behöver Region Gotland arbeta systematiskt för en god arbetsmiljö samt för ett bra och hållbart ledar- och medarbetarskap.

Avveckla

Avveckla handlar om att Region Gotland planerar, förbereder och agerar inför att medarbetare av olika orsaker väljer att lämna organisationen. En vanlig orsak är pensionsavgångar vilka går att förutse. Därför behöver organisationen sträva efter att ersättningsplanera i god tid samt analysera vilken kompetens verksamheten behöver ha framöver utifrån omvärldens och verksamhetens möjligheter, förutsättningar och krav. Att alla medarbetare får möjlighet till ett avslutningssamtal med sin chef samt möjlighet att svara på vår anonyma avslutsenkät ger oss goda förutsättningar att kartlägga behov och utveckla oss som arbetsgivare.

1.4.2 SKR:s strategier för att säkra välfärdens kompetensförsörjning

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har tagit fram nio strategier som ett stöd för kommuner och regioner i att kunna vara proaktiva och säkra sin kompetensförsörjning. Strategierna fokuseras på att attrahera, behålla och utveckla medarbetare, hitta nya lösningar och skapa ett hållbart arbetsliv. Region Gotland utgår från dessa strategier och har även med perspektiven från ARUBA-modellen.

2. Utmaningar som påverkar kompetensförsörjningen

Det är många faktorer som påverkar vår förmåga att lyckas med kompetensförsörjningen. På ett riksplån kan vi se att antalet personer över 80 år kommer att öka med nästan 50 procent fram till 2031 vilket även är fallet för Gotland. Enligt SKRs personalprognos 2021–2031 behöver Sveriges kommuner och regioner totalt anställa omkring 410 000 personer på grund av befolkningsutvecklingen och för att ersätta pensioneringar fram till 2031 – om ingenting förändras. Tillgången till utbildning är en viktig faktor där merparten av förvaltningens yrken kräver en eftergymnasial eller akademisk examen inom ett visst område och flera av dessa utbildningar finns idag inte på Gotland.

Det är och kommer således att vara en mycket hård konkurrens om arbetskraften framåt, såväl i riket som på Gotland, som dessutom har en av rikets lägsta arbetslöshet enligt Arbetsförmedlingen. Konjunkturen, pandemin, konflikter i omvärlden och en ökad otrygghet har kraftigt påverkat samhället och arbetsmarknaden och det är i dagsläget svårt att se vilka konsekvenser detta får runt om i världen, i riket och på Gotland.

För att möta kompetensutmaningen krävs att Region Gotland lyckas attrahera nya medarbetare men framförallt behålla och utveckla befintliga medarbetare utifrån omvärldens förutsättningar, på kort och lång sikt. En viktig grund för arbetet är att det finns ett tydligt gemensamt verksamhetsansvar inom organisationen för kompetensförsörjningen, att det finns strategier att utgå ifrån samt tydliga mål. Strategiska beslut som fattas i frågor om kompetensförsörjning, eller brist på sådana beslut, påverkar organisationen i hög grad och under lång tid.

Illustrationerna visar vilka faktorer som kan påverka kompetensförsörjningen på olika sätt



2.1 Arbetsgivarvarumärke

Arbetsgivarvarumärket skapas och påverkas av såväl potentiella, befintliga som tidigare medarbetare samt av omvärldens uppfattning om organisationen. Utvecklingen av Region Gotlands arbetsgivarvarumärke syftar till att attrahera, rekrytera och behålla rätt medarbetare, samt att vårda relationerna med tidigare medarbetare.

Som en del i att skapa ett starkt arbetsgivarvarumärke arbetar Region Gotland med att utveckla den gemensamma organisationskulturen genom att stärka ledarskapet och medarbetarskapet. Region Gotland har även tagit fram ett arbetsgivarlöfte som ska genomsyra den interna och externa kommunikationen:

”Utvecklande för mig. Skillnad för Gotland.

Genom mitt arbete i Region Gotland får jag möjlighet att utvecklas och växa, både som individ och tillsammans med andra. Öns största arbetsgivare ger mig trygghet, möjligheter, utmaningar och gemenskap.

Genom mitt arbete bidrar jag till ett hållbart, inkluderande och välmående samhälle. I mitt dagliga arbete kan jag direkt eller indirekt påverka och förbättra människors vardag. På så sätt medverkar jag till att Gotland blir en ännu bättre plats för alla människor i livets alla delar.”

För att ytterligare stärka den gemensamma organisationskulturen kommer Region Gotland att fortsätta arbeta med våra identifierade utvecklingsområden:

”Från försiktighet till tillit” ”Samverkan över gränserna” ”Lärande och utveckling”

”Stolthet och helhetsförståelse”.

2.2 Faktorer som påverkar samhällsbyggnadsförvaltningen

Tillgång till utbildning

Tillgången till utbildning är en viktig faktor där flera av förvaltningens yrken kräver en akademisk examen inom ett visst område som idag inte finns på Gotland. Här krävs ett nära samarbete med olika utbildningsaktörer såväl på akademisk nivå, som med yrkeshögskolor

och andra aktörer. Idag har förvaltningen pågående samarbeten med yrkeshögskolor främst kopplade till bygglovsprocessen och geografisk information. Region Gotland har ett partnerskap med Uppsala universitet där samhällsbyggnadsförvaltningen idag framförallt har ett samarbete med programmet för samhällsplanering och programmet inom speldesign och grafik vid Campus Gotland. Samarbete finns även med Kungliga Tekniska Högskolan där förvaltningen har genomfört föreläsningar, deltagit i seminarium och informationsträffar. Här finns vidare utvecklingspotential. Förvaltningens satsning på trainees har också varit mycket lyckosam och resulterat i flera nya medarbetare och ökade förutsättningar till ett stärkt arbetsgivarvarumärke.

Marknad och näringsliv

Det råder en konkurrens med andra offentliga arbetsgivare och näringslivet på Gotland för flera av de yrken som finns inom förvaltningen. En utmaning kan också vara att andra arbetsgivare erbjuder högre löner än vad Region Gotland kan erbjuda för vissa yrken där det råder brist. Konjunkturen har också en betydelse för kompetensförsörjningen och urvalet vid rekryteringar.

Unga och välfärdsjobben

SKR har år 2022 tagit fram en rapport som heter Unga och välfärdsjobben. Här beskrivs att det inte råder någon tvekan om att unga (16-29 år) är viktiga för välfärdens kompetensförsörjning. År 2021 var nästan fyra av tio nyrekryteringar till kommuner och regioner personer under 30 år.

I rapporten konstateras det att dagens unga är en trygghetsökande generation vilket visas genom frågan om vad som är viktigast i valet av arbetsgivare, där trygg anställning kommer på tredjeplats. Att trygghet är något som unga dessutom i stor utsträckning associerar med jobben i kommuner och regioner är positivt. Det är också viktigt för majoriteten av de unga att deras framtida arbetsgivare bidrar till samhällsnytta – även detta är något som många unga förknippar med välfärdsjobben.

Vidare är hög lön det som unga tycker är allra viktigast hos en framtida arbetsgivare. Samtidigt är det just hög lön som unga i lägst utsträckning associerar med jobben i välfärden. Kommuner och regioner kommer sannolikt att ha svårt att nå unga som primärt är på jakt efter väldigt välbetalda jobb. Intresset för olika yrken skiljer sig åt även utifrån variabler såsom bostadsort, ålder och bakgrund. Yrken som ingenjör och samhällsplanerare ligger högt för såväl tjejer som killar när det gäller ett långsiktigt yrkesval.

Källa: Unga och välfärdsjobben, Sveriges Kommuner och Regioner, 2022

Identitet

Den senaste medarbetarundersökningen visar att fler av förvaltningens medarbetare känner ett stort engagemang i jobbet och kan rekommendera andra att arbeta på den egna arbetsplatsen. Fler medarbetare uppger att de känner till målen och fler än tidigare är beredda att anstränga sig lite extra för att organisationen ska bli framgångsrik. Likaså har index som mäter ledarskapet och arbetsmiljön haft en positiv utveckling under de senaste åren. Samtidigt visar undersökningen från 2023 att en fördjupad analys och åtgärder behöver göras gällande frågor som upplevd stress och brist på återhämtning i arbetet. Även frågor om kompetensutveckling, uppföljning och förutsättningar att ständigt kunna påverka arbetssätt är viktiga områden att fördjupa analysen kring och utveckla framåt.

En välfungerande arbetssituation med tydliga roller, mål och en god organisatorisk och social arbetsmiljö leder till ett gott ledar- och medarbetarskap. Detta ger förutsättningar för en god organisationskultur, vilket i sin tur ger engagerade medarbetare. Engagerade medarbetare som kan rekommendera sin arbetsplats till andra kommer i större utsträckning att bidra till effektivitet, utveckling och måluppfyllnad. Kan du som medarbetare rekommendera din arbetsplats till andra är det en tydlig indikator på att de andra delarna i arbetsmiljön fungerar väl.

Andelen medarbetare som kan rekommendera arbetsgivaren följs upp i medarbetarundersökningen genom Employee Net Promoter Score (eNPS). eNPS kan ha ett värde mellan 100 och -100. För samhällsbyggnadsförvaltningen har eNPS haft en positiv utveckling de senaste åren.

SBFs resultat senaste åren

År	eNPS
2020	-24
2021	-23
2022	-12
2023	-8

Image och profil

Flera av förvaltningens verksamheter förekommer relativt ofta i lokal media och bilden som förmedlas påverkar även arbetsgivarvarumärket och verksamheternas image. Förvaltningen behöver fortsätta att arbeta för att stärka arbetsgivarvarumärket genom strategisk och aktiv kommunikation för att skapa förståelse för uppdrag och ett intresse för yrken och de karriärmöjligheter som finns.

Personalomsättning

Förvaltningen har under de senaste åren haft en hög personalomsättning inom flera verksamheter. Under 2023 har denna personalomsättning minskat något jämfört med tidigare år. Det blir viktigt att arbeta för att behålla och utveckla medarbetare framåt. Utifrån uppskattningar gjorda av Region Gotlands organisationskonsulter Startpiont kostar varje rekrytering cirka 600 000 kr för varje medarbetare som slutar och ska ersättas och introduceras.

Personalvolym

I och med att enheten för Mark- och exploatering flyttades till samhällsbyggnadsförvaltningen från teknikförvaltningen under 2022 ökade antalet årsarbetare för samhällsbyggnadsförvaltningen med elva medarbetare. På enhet Plan ökade personalvolymen under 2021 och 2022 vilket har gett bättre förutsättningar för att arbeta med ärendebalansen och inflödet av ärenden samt påverkat arbetsmiljön till det bättre. Trots den ökade personalvolymen sedan 2022 råder det en obalans mellan givna uppdrag och resurser på helheten.

Samhällsbyggnadsförvaltningen har cirka 60 befattningar inklusive räddningstjänsten. Inom Räddningstjänsten finns en övervägande del män jämfört med kvinnor vilket även speglar hur det ser ut i riket. Inom Sveriges Räddningstjänster Östra Svealand, som är ett gränsöverskridande samarbete där nio räddningstjänster ingår, pågår ett projekt med att se över fysiska krav vid nyrekrytering. Syftet är att skapa bättre anställningskrav gällande den fysiska förmågan som är mer relevanta och anpassade till yrket ur ett jämställdhetsperspektiv. Under 2024 kommer räddningstjänsten på Gotland att vara arrangör för nätverksgruppen ”Kvinnor inom räddningstjänsten”.



Nämnd	Kvinnor	Män
Miljö- och byggnämnden	85	62
Regionstyrelsen (räddningstjänsten)	5	54

Statistik från beslutsstödsystemet november 2023

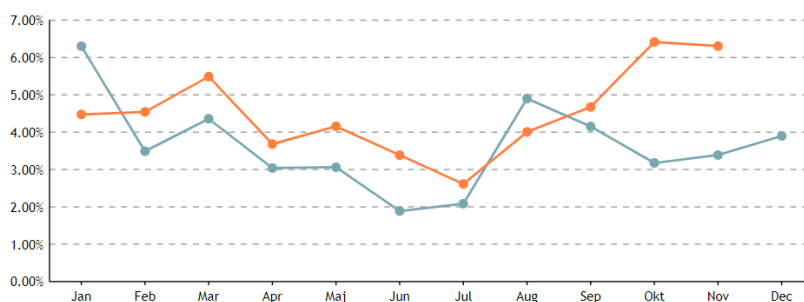
Sjukfrånvaro

Förvaltningen har under de senaste åren haft ett lägre sjuktal i jämförelse med Region Gotland som helhet. Sjukfrånvaron har under de senaste åren påverkats av pandemin i perioder.

Miljö- och byggnämnden

Sjukfrånvaro, jämförelse föregående år  

Anställnings- och löneform: Alla anställnings- och löneformer | Sysselsättning: Alla sysselsättningar | Avtal: Alla exklusive förtroendevalda
Organisation (huvudkontering): 21 Miljö o byggnämnd | Datum: 2022-01-01–2023-11-30

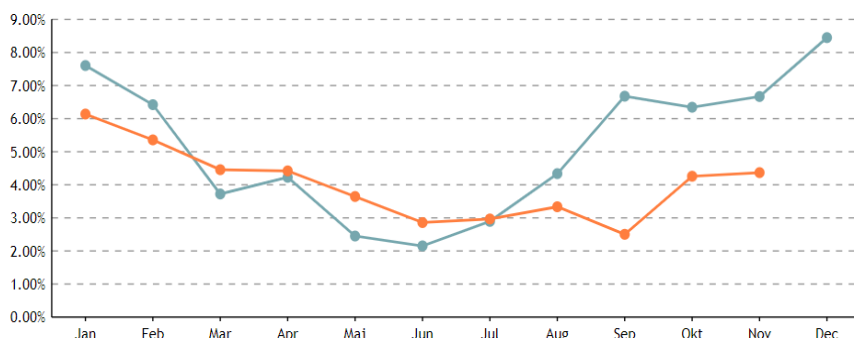


		Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
2022	Sjukfrv %, vald månad	6.30%	3.49%	4.36%	3.04%	3.06%	1.89%	2.09%	4.90%	4.15%	3.18%	3.39%	3.90%
2023	Sjukfrv %, vald månad	4.48%	4.54%	5.49%	3.68%	4.16%	3.39%	2.61%	4.01%	4.68%	6.42%	6.31%	

Regionstyrelsen (Räddningstjänsten)

Sjukfrånvaro, jämförelse föregående år

Anställnings- och löneform: Alla anställnings- och löneformer | Sysselsättning: Alla sysselsättningar | Avtal: Alla exklusive förtroendevalda
Organisation (huvudkontering): 23 Räddningstjänst | Datum: 2022-01-01–2023-11-30 | Vald organisation: 23 Räddningstjänst 



		Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
2022	Sjukfrv %, vald månad	7.61%	6.42%	3.72%	4.23%	2.45%	2.15%	2.89%	4.34%	6.68%	6.34%	6.67%	8.45%
2023	Sjukfrv %, vald månad	6.14%	5.36%	4.46%	4.42%	3.65%	2.86%	2.97%	3.34%	2.50%	4.26%	4.37%	

2.3 Bristyrken

Personalbrist beror både på arbetsgivarnas behov av personal och på möjligheten att rekrytera. Behovet styrs av efterfrågan på de varor och tjänster som levereras, men också av hur arbetet organiseras, leds och styrs. Rekryteringspotentialen i sin tur beror både på hur många utbildade det finns och i vilken utsträckning dessa är villiga eller tillgängliga för att ta de aktuella jobben. Region Gotland har över 250 olika yrken i sex olika förvaltningar och de identifierade bristyrkena korrelerar med läget för riket i stort.

Idag är det svårt att avgöra vad som är ett bristyrke och vad som inte är det, då en stor andel av Region Gotlands yrken är svåra att rekrytera gällande att hitta rätt kompetens avseende utbildning och erfarenhet. Samhällsbyggnadsförvaltningen har flera svårrekryterade så kallade bristyrken, så som mark- och exploateringsingenjörer, bygglovshandläggare, byggnadsinspektör, mät- och kartingenjörer, miljöskyddsinspektör, livsmedelsinspektör, fysiska planerare och brandmän. Vid rekrytering och i arbetet med att behålla dessa grupper konkurrerar samhällsbyggnadsförvaltningen också med arbetsgivare utanför kommunal sektor, där lönebildningen ofta ligger högre.

2.4 Lönebildning

För att kunna rekrytera och behålla medarbetare måste Region Gotland kunna konkurrera med marknadsmässiga löner och har under ett flertal år satsat på jämställd och marknadsanpassad lönebildning i form av särskilda lönesatsningar på nämnda bristyrkesgrupper. Lönesatsningar som har varit nödvändiga för att få konkurrenskraftiga löner och för att kunna rekrytera och behålla medarbetare.

Vid en jämförelse med riket i februari 2024, utifrån SKRs lönestatistik, kan det konstateras att förvaltningens identifierade bristyrken fortfarande ligger något efter gällande medianlöner och den nittionde percentilen. Detta innebär att fortsatta riktade satsningar behöver göras för att lyckas att rekrytera och behålla personal. Förvaltningen har glädjande nog inte identifierat något behov av särskilda jämställdhetsatsningar utan kan konstatera att det inte finns osakliga löneskillnader mellan kön i förvaltningen.

Förvaltningen har påbörjat ett arbete med att identifiera karriär- och utvecklingsvägar inom förvaltningen och samhällsbyggnadsprocessen. Arbetet knyter an till lönebildningsarbetet som syftar till att samtliga befattningar ska värdesättas på rätt sätt utifrån marknaden,

befattningens arbetsinnehåll och svårighetsgrad samt individens kompetens och prestation. Flera nya roller har under 2022 och 2023 identifierats utifrån verksamhetens behov där interna medarbetare har getts möjligheten till karriärutveckling. Exempel på dessa roller är regionarkitekt, verksamhetsspecialist, sakkunnig, strateg och senior projektledare. Arbetet behöver fortsätta för att möta omvärldens förändringar och för att lyckas behålla och utveckla kompetens inom förvaltningen och Region Gotland.

2.5 Pensionsavgångar

Region Gotland har i snitt 134 pensionsavgångar per år mellan 2023-2027 och särskilt stora är de inom vård och omsorg samt skola och förskola. Många medarbetare både kan och vill även jobba längre. Det är allt fler som väljer att arbeta kvar, eller kommer tillbaka efter pensionering. SKR konstaterar att sedan 2010 har antalet anställda som är 65 år och äldre i kommuner och regioner mer än fördubblats, till 50 000 anställda 2021.

Medarbetare som går i pension behöver inte heller alltid återbesättas med en ny medarbetare. Förändringar i omvärlden, nya lösningar eller utifrån verksamhetens uppdrag kan förändra behoven. Inom samhällsbyggnadsförvaltningen kommer cirka 10 medarbetare att gå i pension fram till 2027 utifrån en pensionsålder på 66 års ålder. Inom räddningstjänsten kan sex medarbetare välja att gå i pension fram till år 2027 enligt särskild avtalspension för arbetstagare inom räddningstjänsten (SAP-R).

Åldersstruktur Miljö- och byggnämnden

	Antal månadsanställda	Medelålder
Alla åldrar	146	43,8
<= 34	38	30,6
35-54	75	43,2
>= 55	33	60,3

Åldersstruktur Räddningstjänsten

	Antal månadsanställda	Medelålder
Alla åldrar	59	43,6
<= 34	16	30,3
35-54	29	43,7
>= 55	14	58,7

Uppgifterna är hämtade ur beslutsstödsystemet 2023-12-28

3. Strategier för att möta kompetensförsörjningsutmaningen

För att lyckas med kompetensförsörjningsmodellen ARUBA har Region Gotland valt att utgå ifrån SKR:s nio strategier för att säkra välfärdens kompetensförsörjning där insatser och aktiviteter för att möta kompetensutmaningen ska tas fram. Utifrån dessa strategier behöver Region Gotland använda en rad av åtgärder, förhållningssätt och nytänkande som tillsammans ska leda till en lyckad, strategisk och aktiv kompetensförsörjning.



4. Aktiviteter utifrån samhällsbyggnadsförvaltningens kompetensförsörjningsplan 2024-2027

Arbeta med friskfaktorer

Bra arbetsmiljö och balans mellan arbete och fritid är avgörande faktorer i valet av arbetsgivare. Arbetsmiljöarbete är därför ett viktigt sätt att säkra kompetensförsörjningen. För att skapa friska, hållbara och attraktiva arbetsplatser behöver kommuner och regioner arbeta med friskfaktorer.

I det strategiska HR-nätverket i Region Gotland har samtliga förvaltningar under ledning av HR-direktören kommit överens om att prioriteringen god arbetsmiljö ska drivas i riktning mot de åtta så kallade friskfaktorerna, identifierade av Sunt arbetsliv - en ideell organisation som drivs partsgemensamt av SKR och de fackliga organisationerna. Insatser utifrån dessa åtta faktorer stöds av Region Gotlands styrdokument inom området.

De åtta friskfaktorerna är.

1. Rättvis och transparent organisation.
2. Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap.
3. Delaktighet och inflytande.
4. Kommunikation och återkoppling.
5. Prioritering av arbetsuppgifter.
6. Kompetensutveckling hela arbetslivet.
7. Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen.
8. Tidiga insatser och arbetsanpassning.

Samhällsbyggnadsförvaltningen kommer att arbeta utifrån denna gemensamma grund i riktning mot prioriteringen. Insatser utifrån dessa åtta faktorer stöds av Region Gotlands styrdokument inom området. Förflyttningen inom området följs genom medarbetarundersökningen. Handlingsplaner ska också finnas på samtliga nivåer inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Förflyttningen inom området följs genom den årliga medarbetarundersökningen och genom att följa utvecklingen av sjuktalen.

Underlätta för fler att arbeta mer och längre

Bristen på arbetskraft gör att arbetsgivare behöver ta tillvara på den kompetens som redan finns. Behovet av att anställa fler minskar betydligt om deltidsarbetande arbetar fler timmar i veckan och om fler förlänger arbetslivet.

- Systematiskt planera för pensionsavgångar och därigenom utifrån verksamhetens behov ta fram attraktiva uppdrag för medarbetare som kan tänka sig att förlänga arbetslivet vid/efter pension.
- Systematiskt följa upp och behålla kontakten med medarbetare som har gått i pension för aktuella och framtida uppdrag.

Värna arbetstiden

I välfärden pågår många verksamheter dygnet runt under alla dagar på året. Arbetstiden är en av arbetsgivarens viktigaste resurser. Arbetsgivarna behöver förlägga arbetstid på ett hälsosamt sätt och samtidigt eftersträva stabilitet och förutsägbarhet.

- I dialog med medarbetare och i samverkan inom räddningstjänsten verka för en hållbar framtidslösning utifrån verksamhetens mål och behov.
- Omvärldsbevaka arbetstidsområdet och delta i relevanta nätverk.

Synliggör lön, villkor och förmåner

Kommuner och regioner erbjuder både meningsfulla arbeten och kollektivavtal med bra villkor och förmåner. Att synliggöra detta för befintliga och potentiella medarbetare är en strategi för att säkra kompetensförsörjningen.

- Samhällsbyggnadsförvaltningen behöver genomföra fortsatta och riktade lönesatsningar för att lyckas med att rekrytera och behålla personal.
- Årligen genomföra lönekartläggning som belyser bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas på arbetsplatsen.

Stärk chefens förutsättningar att leda

Ledarskapet har stor betydelse för möjligheten att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare. Att chefer har rätt förutsättningar att styra och leda är därför centralt.

- Genomföra gemensam kompetensutveckling inom tillitsbaserat ledarskap för alla chefer inom förvaltningen.
- Säkerställa ett mentorskap för nya chefer.
- Identifiera och utveckla potentiella ledare inom förvaltningen.

Använd kompetensen rätt

Genom att ta tillvara och utveckla de befintliga medarbetarnas hela kapacitet och kompetens minskar behoven av fler anställda. Rätt kompetens på rätt plats bidrar till kvalitet och utveckling i verksamheten och är en förutsättning för att säkra kompetensförsörjningen.

- Se över arbetsätten
- Samarbeta och dela på kompetensen
- Främja utveckling och omställning

- Bredda kompetensen för vissa yrkesroller för att minska sårbarhet och öka flexibilitet.
- Aktivt stödja medarbetare att hitta rätt roll och uppdrag utifrån sin individuella kompetens och verksamhetens behov.

Utnyttja teknikens möjligheter

Teknik, digitalisering, automatisering och artificiell intelligens kan erbjuda innovativa lösningar för att säkra välfärdens kompetensförsörjning och förbättra både kvalitet och effektivitet.

- Upphandla och implementera ett gemensamt verksamhetssystem vilket påverkar effektivitet och arbetsmiljö.
- Utveckla informations- och kommunikationskanalerna inom förvaltningen för att skapa förståelse för uppdrag och verksamheter såväl internt som externt.

Rekrytera och attrahera bredare

Personer som i dag arbetar i andra branscher eller står helt utanför arbetsmarknaden kan med rätt insatser bli framtida medarbetare. Välfärdens arbetsgivare kan bredda sin rekryteringsbas och bli attraktiva för fler.

- Genomföra en analys när en medarbetare slutar. Vilken kompetens behövs i framtiden? Ska arbetsuppgifter omfördelas, förändras eller utvecklas?
- Delta i den regionövergripande arbetsgivarvarumärkesredaktionen för att marknadsföra Gotland som en plats att bo, leva och verka på kopplat till kompetens inom samhällsbyggnadsprocessen.
- Samordna samarbetet med arbetsförmedlingen, lärosäten och utbildningsaktörer där prao, praktik, studentmedarbetare, trainees och sommarjobbare kan ingå.
- Uppmuntra internrekrytering.

Främja medarbetarnas utveckling och möjlighet till omställning

Personer som i dag arbetar i andra branscher eller står helt utanför arbetsmarknaden kan med rätt insatser bli framtida medarbetare. Välfärdens arbetsgivare kan bredda sin rekryteringsbas och bli attraktiva för fler.

- Identifiera och ta fram nya uppdrag, yrkesroller och utvecklingssteg i arbetet för en attraktiv karriärutveckling utifrån verksamhetens behov.
- Analysera behovet av kompetensutveckling utifrån förvaltningens och verksamheternas behov och framtida utmaningar.
- Utveckla introduktionen inom förvaltningen och inom samhällsbyggnadsprocessen.
- Utveckla medarbetarskapet och tydliggöra förväntningar genom olika insatser; utbildning, dialog och stöd.