



PLAN

Kompetensförsörjningsplan, utbildnings- och arbetslivsförvaltningen 2020–2023

Fastställt av barn- och utbildningsnämnden och gymnasie-
och vuxenutbildningsnämnden

Framtagen av utbildnings- och arbetslivsförvaltningen

Datum 2020-03-18

Gäller 2020–2023

Ärendenr BUN 2020/152 och GVN 2020/58

Version [1.0]

/

Kompetensförsörjningsplan, utbildnings- och arbetslivsförvaltningen 2020–2023

Innehållsförteckning

1. Inledning	3
1.1 Utbildnings- och arbetslivsförvaltningens uppdrag och organisation	3
1.2 Kompetensförsörjningsplanens syfte och fokus	3
2. Omvärldsanalys och förutsättningar	3
2.1 Ett nationellt perspektiv	3
2.2 Ett lokalt perspektiv	3
Konjunktur och demografi	3
Inflyttning till Gotland.....	3
Läroutbildningar	4
2.3 Ett organisatoriskt perspektiv	4
2.4 Ett medarbetarperspektiv.....	4
2.5 Ett kandidatperspektiv	4
3. Kompetensförsörjningsanalys – nuläge och prognoser	5
3.1 Skolverkets lärarprognos för Gotland 2019–2033	5
Kommentar till "ej specificerad prognos"	6
3.2 Legitimationsgrad och ämnesbehörighet inom de kommunala skolorna på Gotland	6
3.3 Utbildnings- och arbetslivsförvaltningens vikarieförmedling	7
3.4 Upplevda särskilda rekryteringsutmaningar inom de kommunala skolorna	7
4. Kompetensförsörjningsanalys – strategier framåt	7
4.1 Strategier framtagna av Sveriges kommuner och regioner (SKR)	7
4.2 Lokala strategier för utbildnings- och arbetslivsförvaltningen.....	7
Vidareutbildning av anställda lärare	8
Locka unga och nya lärare till skolan samt påverka normer och attityder till läraryrket	8
Samverkan mellan lärosäten och huvudman	9
Genomströmningen i läroutbildningen.....	9
Byta yrke mitt i livet	9
Fånga upp lärare med utländsk utbildning eller erfarenhet.....	9
Förlänga arbetslivet	9
Utbildnings- och arbetslivsförvaltningen som en helhet.....	9

1. Inledning

1.1 Utbildnings- och arbetslivsförvaltningens uppdrag och organisation

Uppdraget för utbildnings- och arbetslivsförvaltningen (UAF) 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: UAF ska skapa förutsättningar för att alla ska få möjlighet att lyckas. Det politiska ansvaret för verksamheterna delas mellan barn- och utbildningsnämnden och gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden. UAF har cirka 2000 medarbetare.

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, ungdomsverksamheten för ungdomar samt mottagandet och etableringen av nyanlända och kvotflyktingar.

1.2 Kompetensförsörjningsplanens syfte och fokus

Syftet med planen är dels att beskriva nuläge och rekryteringsprognoser för yrkesgrupper inom utbildnings- och arbetslivsförvaltningen (UAF), dels att identifiera och beskriva strategier för att möta de kompetensförsörjningsutmaningar vi står inför. Kompetensförsörjningsplanen fokuserar på undervisande yrkesgrupper som kräver legitimation och behörighet med extra fokus på de mest svårrekryterade yrkeskategorierna inom UAF.

2. Omvärldsanalys och förutsättningar

2.1 Ett nationellt perspektiv

I Skolverkets senaste lärarprognos¹ som publicerades i december 2019 och sträcker sig till 2033 rapporteras om en beräknad nationell brist på cirka 45 000 behöriga lärare och förskollärare år 2033. Antalet lärare som utbildar sig på landets lärarutbildningar kommer inte att räcka till med dagens nivå av nybörjare och examensfrekvenser. Det beräknade lärarbehovet baseras framförallt på pensionsavgångar, ökade elevkullar samt antagande om att visstidsanställda lärare utan pedagogisk högskoleexamen kommer att behöva ersättas av behöriga lärare. Störst nationell lärarbrist spås för ämneslärare 7–9, grundlärare 4–6 samt yrkeslärare.

2.2 Ett lokalt perspektiv

Konjunktur och demografi

Arbetsmarknaden på Gotland är relativt stark med låg arbetslöshet. Detta gör att konkurrensen om arbetskraften är påtaglig. Visby växer och vi ser att allt fler gotlänningar flyttar till eller närmare Visby. Utifrån Statisticons befolkningsprognos för Gotland kan vi också konstatera att barn- och elevantalet förväntas öka samtidigt som andelen i arbetsför ålder kommer att minska.

Inflyttning till Gotland

På grund av Gotlands geografiska läge har vi en särskild utmaning att rekrytera nya lärare från fastlandet, då en flytt i flera fall även påverkar den aktuella medarbetarens familj. Det

¹ Lärarprognos 2019, Skolverket, 2019 (baserad på 2018 års lärarsituation), www.skolverket.se

kan också vara svårt för nyinflyttade att få tag i bostäder på Gotland. Ytterligare en utmaning kan handla om att kandidater från Stockholm med omnejd, där landets kanske högsta lärarlöner finns, inte är beredda att gå ner i lön för en flytt. Stockholm blir ofta en jämförande kommun vilket blir problematiskt i förhållande till geografi och marknad.

Lärarytbildningar

Förskollärarytprogrammet och grundskollärarytprogrammen F-3 respektive 4–6 finns på Campus Gotland, Uppsala universitet sedan ett antal år tillbaka. Till förskollärarytprogrammet har söktrycket varit relativt högt med grupper som för närvarande² ligger på runt 30 studenter. Till grundskollärarytprogrammen har söktrycket varit lägre och det är inte tillräckligt många som har slutfört sina studier. Där består grupperna för närvarande³ av 5–10 studenter trots att det finns 30 platser. Ämneslärarytprogram för grundskolans årskurs 7–9 och gymnasieskolan finns inte på Gotland.

2.3 Ett organisatoriskt perspektiv

En organisations arbetsgivarvarumärke - eller identitet som arbetsgivare - signalerar vad man som nuvarande eller framtida medarbetare kan förvänta sig, vad man kan få och vad man kan lära sig genom att jobba i organisationen. För att etablera ett attraktivt arbetsgivarvarumärke behöver man till exempel förstå vad som gör organisationens nuvarande medarbetare engagerade, vad framtida medarbetare i olika generationer söker hos en arbetsgivare samt vad organisationen behöver och vill⁴.

Region Gotland har formulerat sin identitet som arbetsgivare genom att ta fram tre arbetsgivarlöften. Dessa är ”Bli en del av någonting stort”, ”Din utveckling – vår framgång” och ”Vi gör vardagen bättre”. Därtill pågår ett arbete mot en gemensam, tillitsbaserad organisationskultur.

2.4 Ett medarbetarperspektiv

Region Gotland genomför vartannat år en utförlig medarbetarenkät. Enkäten som genomfördes i utbildnings- och arbetslivsförvaltningen under 2019 indikerar å ena sidan att många känner sig motiverade, tycker att det är kul att gå till jobbet, uppfattar att målen är tydliga och att vi arbetar i enlighet med våra mål. Å andra sidan kan man utläsa att området som handlar om rimlig stressnivå visar ett lägre resultat än tidigare år. När det gäller vår attraktivkraft som arbetsgivare är det också för få som sätter högre siffror när de får ange hur troligt det är att de skulle rekommendera Region Gotland som arbetsplats till en vän. Dock ser vi en positiv trend jämfört med tidigare år.

2.5 Ett kandidatperspektiv

Tittar man på externa studier över vad yrkesverksamma lärare och förskollärare ser som viktigast i valet av arbetsgivare⁵ så ligger meningsfullt syfte i topp, följt av trygg anställning, ledare som stöttar min utveckling, inspirerande ledarskap och hög framtida ersättning. I en annan studie som tittar på vad unga mellan 15–24 år ser som viktigast⁶ så kommer trevliga

² Per december 2019

³ Per december 2019

⁴ www.universumglobal.com

⁵ The most attractive employers in Sweden, Professionals, Skola och Hälsa, 2019 (studie bland 2000 lärare och förskollärare), www.universumglobal.com

⁶ Unga om välfärdsjobben, Sveriges Kommuner och Landsting, 2019 (studie bland 1000 personer), www.skr.se

kollegor överst på listan, följt av bra chefer, intressanta arbetsuppgifter, bra arbetsvillkor/förmåner samt goda karriär- och utvecklingsmöjligheter.

3. Kompetensförsörjningsanalys – nuläge och prognoser

3.1 Skolverkets lärarprognos för Gotland 2019–2033

Enligt Skolverkets lärarprognos för Gotland⁷ som publicerades i december 2019 och baseras på 2018 års lärarsituation står vi inför stora kompetensförsörjningsutmaningar. Fram till år 2033 är rekryteringsbehovet cirka 1000 lärare, vilket motsvarar 93% av antalet heltidstjänster 2018 på Gotland (kommunala och fristående skolor). Prognosen baseras framförallt på pensionsavgångar, ökade elevkullar samt antagande om att visstidsanställda lärare utan pedagogisk högskoleexamen kommer att behöva ersättas av behöriga lärare.

Prognosen visar att mellan år 2019 och 2023 är rekryteringsbehovet som störst. Då kommer cirka 440 lärare och förskollärare (heltidstjänster) behöva rekryteras till skolorna på Gotland (kommunala och fristående). Rekryteringsbehovet fördelar sig enligt nedan. Prognos där data saknas eller där prognosen är under 10 lärare specificeras inte av Skolverket då osäkerheten bedöms vara för stor.

Rekryteringsbehov för Gotland 2019–2033				
Skolform	Behov 2019–2023		Behov 2024–2028	Behov 2029–2033
	Antal heltidstjänster	% av antal tjänster 2018	Antal heltidstjänster	Antal heltidstjänster
Förskola	100 ⁸	38%	97	74
Fritidshem	33 ⁹	43%	14	16
Grundskola 1–3	32	22%	28	32
Grundskola 4–6	58	39%	27	38
Grundskola 7–9	84	53%	31	41
Gymnasiet allmänna ämnen	34	34%	32	17
Gymnasiet yrkesämnen	33	73%	29	22
Speciallärare/ Specialpedagog alla skolformer	41	75%	14	15
Förskoleklass	Ej spec.	Ej spec.	Ej spec.	Ej spec.
Grund- och gymnasiesärskola	Ej spec.	Ej spec.	Ej spec.	Ej spec.
Kommunal vuxenutbildning	Ej spec.	Ej spec.	Ej spec.	Ej spec.

⁷ Lärarprognos 2019, Skolverket, 2019 (baserad på 2018 års lärarsituation), www.skolverket.se

⁸ Om andelen förskollärare är enligt 2018 års nivå

⁹ Om andelen lärare i fritidshem är enligt 2018 års nivå

Kommentar till "ej specificerad prognos"

Då Skolverket inte kan specificera någon prognos för särskolan eller vuxenutbildningen redovisas utbildnings- och arbetslivsförvaltningens egna data om beräknade pensionsavgångar: Inom särskolan kommer fram till 2023 motsvarande **48%**¹⁰ av de tillsvidareanställda lärarna/speciallärarna (sett till antal heltidstjänster) att gå i pension. Inom den kommunala vuxenutbildningen är motsvarande siffra **21%**. Notera att siffrorna inte är direkt jämförbara med siffrorna i Skolverkets lärarprognos då Skolverket även inkluderar parametrar som ökade elevkullar och visstidsanställningar.

3.2 Legitimationsgrad och ämnesbehörighet inom de kommunala skolorna på Gotland

I Skolverkets statistik¹¹ över legitimations- och behörighetsläget som baseras på läsåret 2018/2019 kan man utläsa följande om lärarsituationen inom utbildnings- och arbetslivsförvaltningen:

- **Förskola:** Andel anställda (heltidstjänster) med pedagogisk högskoleexamen (förskollärarexamen, fridspedagogexamen eller lärarexamen) är **47%** vilket är högre än riket totalt.
- **Fritidshem:** Andel anställda (heltidstjänster) med pedagogisk högskoleexamen (förskollärarexamen, fridspedagogexamen eller lärarexamen) är **37%** vilket är lägre än riket totalt.
- **Särskola:** I grundsärskolan är andelen lärare (heltidstjänster) med en pedagogisk högskoleexamen **94,3%** (högre än riket) och andelen lärare med lärarlegitimation och behörighet i minst ett undervisande ämne **35,5%** (högre än riket). I gymnasiesärskolan är andelen lärare (heltidstjänster) med en pedagogisk högskoleexamen **85,6%** (högre än riket) och andelen med en med lärarlegitimation och behörighet i minst ett undervisande ämne **50,6%** (högre än riket). Notera att ytterligare ett antal lärare har genomgått validering för att nå behörighet för att undervisa i särskolan. Dessa lärare är dock inte inkluderade i den data som hämtats från Skolverket.
- **Grundskola:** Andelen lärare (heltidstjänster) med en pedagogisk högskoleexamen är **83,6%** (högre än riket) och andelen med lärarlegitimation och behörighet i minst ett undervisande ämne **73,5%** (högre än riket). Sett till antal heltidstjänster visar Skolverkets statistik över årskurs 7–9 lägst grad av ämnesbehörighet (65% eller lägre) i engelska, spanska, slöjd och svenska som andraspråk.
- **Gymnasieskola:** I allmänna ämnen är andelen lärare (heltidstjänster) med en pedagogisk högskoleexamen **84,2%** (högre än riket) och andelen med lärarlegitimation och behörighet i minst ett undervisande ämne **90,4%** (högre än riket). Sett till antal heltidstjänster visar skolverkets statistik lägst grad av ämnesbehörighet (65% eller lägre) i fysik. Även i många av yrkesämnena är legitimationsgraden 65% eller lägre.
- **Kommunal vuxenutbildning:** För grundläggande nivå är både andelen lärare (heltidstjänster) med en pedagogisk högskoleexamen och andelen lärare med lärarlegitimation och behörighet minst ett undervisande ämne **100%** (högre än riket). För gymnasial nivå är andelen lärare (heltidstjänster) med en pedagogisk högskoleexamen **97,9%** (högre än riket) och andel lärare med lärarlegitimation och behörighet i minst ett undervisande ämne **95,7%** (högre än riket). När det gäller svenska för invandrare är andel lärare (heltidstjänster) med en pedagogisk högskoleexamen **91,3%**

¹⁰ Per oktober 2018 och vid en antagen pensionsålder om 65 år

¹¹ Läsåret 2018/2019 där data om pedagogisk högskoleexamen är per oktober 2018 och data om legitimation och behörighet är uttagen 2019-02-01, www.skolverket.se.

(högre än riket) och andelen med lärarlegitimation och behörighet i minst ett undervisande ämne **39,1%** (lägre än riket). Notera att ytterligare ett antal lärare har behörighet i svenska som andraspråk för grundskolan, vilket motsvarar behörighet i SFI. Dessa lärare är dock inte inkluderade i den data som hämtats från Skolverket.

Uppdaterade siffror för läsåret 2019/2020 kommer att publiceras av Skolverket under våren 2020.

3.3 Utbildnings- och arbetslivsförvaltningens vikarieförmedling

Genom utbildnings- och arbetslivsförvaltningens vikarieförmedling anställs medarbetare som arbetar med barn och ungdomar inom våra verksamheter som timanställda eller visstidsanställda (till exempel barnskötare, lärarvikarier och elevassistenter). Vid tidpunkten för planens upprättande finns cirka 350 vikarier inskrivna. Under perioden januari till november 2019 anställdes vikarier motsvarande cirka 44 årsarbetare per månad till förskolan och motsvarande cirka 29 årsarbetare per månad till grundskolan.

3.4 Upplevda särskilda rekryteringsutmaningar inom de kommunala skolorna

I förskolan upplever man utmaningar med att rekrytera förskollärare, både utanför och till viss del i Visby. I grundskolan rapporteras om särskilda rekryteringsutmaningar när det gäller lärare i fritidshem, ämneslärare i naturvetenskapliga ämnen och matematik, lärare i praktiskt-estetiska ämnen samt ämneslärare i moderna språk. Wisbygymnasiet rapporterar om särskilda rekryteringsutmaningar när det gäller yrkeslärare. Den kommunala vuxenutbildningen lyckas idag rekrytera lärare till de allmänna ämnena. Beroende på vilka yrkesutbildningar som blir aktuella kan gruppen yrkeslärare vara svårrekryterade. Inom Särskolan finns utmaningar med att rekrytera speciallärare med inriktning mot utvecklingsstörning.

4. Kompetensförsörjningsanalys – strategier framåt

4.1 Strategier framtagna av Sveriges kommuner och regioner (SKR)

Sveriges kommuner och regioner (SKR) har utarbetat nio övergripande strategier för att möta framtidens kompetensförsörjningsutmaningar inom välfärden: 1) Bredda rekryteringen, 2) Förlänga arbetslivet, 3) Marknadsföra jobben, 4) Skapa engagemang, 5) Utnyttja tekniken, 6) Underlätta lönekariär, 7) Låta fler jobba mer 8) Visa karriärmöjligheter, 9) Använda kompetens rätt.¹² Vidare listar SKR ett antal lokala strategier som kan användas för att möta skolans rekryteringsutmaningar. Det handlar om olika typer av strategier kopplade till att öka antalet lärare, behålla lärare samt utveckling av organisation och arbetssätt.¹³

4.2 Lokala strategier för utbildnings- och arbetslivsförvaltningen

Utifrån omvärldsanalys, förutsättningar, nuläge och rekryteringsprognoser har ett antal strategier för utbildnings- och arbetslivsförvaltningens strategiska kompetensförsörjningsarbete tagits fram. Strategierna framtagna av SKR har fungerat som inspiration.

Vara en attraktiv arbetsgivare

För att säkra vår kompetensförsörjning behöver vi kunna erbjuda en attraktiv och hälsosam arbetsplats där våra nuvarande medarbetare trivs, vill stanna och vill rekommendera. Satsningar på till exempel introduktion, arbetsmiljö, lön och arbetsvillkor blir viktiga i det arbetet. Föreslagna aktiviteter inom ramen för arbetsgruppen ”lärares arbetsmiljö” bör ges

¹² Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden. Hur möter vi rekryteringsutmaningen, Sveriges Kommuner och Landsting, 2015, www.skr.se

¹³ Skolans rekryteringsutmaningar. Lokala strategier och exempel, Sveriges kommuner och Landsting, 2018, www.skr.se

fokus och möjligheter till ytterligare insatser för ett hållbart arbetsliv med minskad upplevd stressnivå bör undersökas. Fortsatta satsningar på att avlasta lärare genom till exempel lärarassistenter eller socialpedagoger bör också ske.

För att vara attraktiva behöver vi också erbjuda tydliga karriär- och utvecklingsmöjligheter, till exempel genom gemensamma rekryteringar av förstelärare. Insatser för att tydligare visa och kommunicera karriär- och utvecklingsmöjligheter – både för nuvarande och framtida medarbetare – har också påbörjats och bör fortsätta.

Vidareutbildning av anställda lärare

Då Skolverkets lärarprognos visar att de som utbildar sig på landets lärarutbildningar inte kommer att räcka till behöver vi stötta alternativa vägar till lärarlegitimation och ämnesbehörighet. Det kan till exempel handla om Kompletterande Pedagogisk Utbildning (KPU), Vidareutbildning av lärare (VAL), Utländska lärares vidareutbildning (ULV) eller Skolverkets "Läraryft".

När det gäller ämnesstudier så har UAF sedan 2012 inom ramen för statsbidraget Läraryftet haft nya studerande varje år för att komplettera behörigheter i olika ämnen, framförallt inom området specialpedagogik. Den typen av insatser bör fortsätta utifrån aktuella statsbidrag, budget och prioriterade ämnen. De uppdaterade siffror över behörighetsläget 2019/2020 som Skolverket kommer att publicera under våren 2020 behöver vägas in, men de ämnen som skulle kunna bli särskilt aktuella utifrån tillgängliga data vid tidpunkten för planens upprättande, nuläge och rekryteringsprognoser på Gotland (utan hänsyn till aktuella statsbidrag) är engelska, spanska, slöjd, naturvetenskapliga ämnen, matematik, svenska som andraspråk och utbildning till speciallärare med inriktning mot utvecklingsstörning.

Vad gäller kompletterande pedagogisk utbildning för att bli legitimerad lärare så har UAF för närvarande¹⁴ studerande som läser för att bli behöriga yrkeslärare med hjälp av statsbidrag. Ytterligare satsningar för att stötta fler kategorier av lärare som vill läsa in en legitimation bör göras. Tydligare förvaltningsövergripande prioriteringar och riktlinjer för studiestöd bör också tas fram. Vidare behöver vi säkerställa att det finns planer för vad som händer efter genomförd utbildning. Grupper som skulle kunna bli särskilt aktuella utifrån nuläge och rekryteringsprognoser är yrkeslärare, lärare i fritidshem och ämneslärare 7–9.

Locka unga och nya lärare till skolan samt påverka normer och attityder till läraryrket

För att locka framtida medarbetare till våra yrken och till Gotland behöver vi på ett strukturerat sätt sprida autentiska och inspirerande berättelser om det som upplevs attraktivt med att jobba hos oss. Vi behöver knyta kontakter och kommunicera med potentiella medarbetare såväl digitalt som fysiskt. För att möjliggöra detta bör ett ambassadörsnätverk inom UAF etableras. Särskilda insatser bör göras för att säkerställa att vi kommunicerar på ett sätt som lockar alla relevanta kandidater oavsett kön, funktionsvariation eller etnisk bakgrund. För att stärka arbetsgivarvarumärket blir det viktigt att våra arbetsätt och vår kommunikation genomsyras av våra arbetsgivarlöften – såväl internt som externt.

Vidare är våra timanställda medarbetare inom UAFs vikarieförmedling viktiga ambassadörer och potentiella kandidater för lärarutbildningarna. Denna grupp av ett antal hundra medarbetare bör ges fokus så att vi säkerställer att de får så goda förutsättningar som möjligt och blir inspirerade att studera vidare.

¹⁴ Per december 2019

Samverkan mellan lärosäten och huvudman

Utifrån det partnerskap som Region Gotland har med Uppsala universitet finns stora möjligheter att genomföra gemensamma aktiviteter. Idag genomförs bland annat samverkande aktiviteter som läraraspiranttjänster, VFU, handledarutbildningar, partnerskolor, examensarbeten och informationsträffar. Inom planperioden bör vi undersöka förutsättningar för att skapa regionala varianter av kombinerad kompletterande pedagogisk utbildning och anställning i Region Gotland, med inspiration från andra regioner i Sverige. Vidare bör gemensam digital marknadsföring för att inspirera fler att söka utbildningen ges ökat fokus fortsättningsvis.

Genomströmningen i lärarutbildningen

En bra verksamhetsförlagd utbildning (VFU) är ett viktigt steg för att fånga lärarstudenters intresse för yrket och öka genomströmningen i utbildningen. UAF bör i samarbete med Uppsala universitet fortsätta med att kontinuerligt vidareutbilda medarbetare inom handledning. Samarbetet som startade 2019 kring ”läraraspiranter”, där studenter ges möjlighet att arbeta en dag i veckan på en grundskola med lön, bör också fortsätta och marknadsföras ytterligare.

Byta yrke mitt i livet

För att lyckas rekrytera fler lärare behöver vi möjliggöra och marknadsföra möjligheter till karriärväxling. För att rekrytera fler ämneslärare till grundskolan har UAF till exempel inlett ett samarbete med stiftelsen Teach For Sweden (TFS) som genom ett särskilt tvåårigt ledarskapsprogram erbjuder möjligheten för akademiker inom naturvetenskap eller språk att arbeta 80% på en högstadieskola och få 20% betald studietid för att läsa in en kompletterande pedagogisk utbildning (KPU). Ytterligare satsningar bör också göras för att etablera kontakt och inspirera yrkesgrupper som skulle kunna vara aktuella för rollen som yrkeslärare.

Fånga upp lärare med utländsk utbildning eller erfarenhet

Genom att ta fånga upp personer med utländsk utbildning kan man genom validering, ULV, nå behörighet som lärare i Sverige. Fortsatt digital annonsering bör ske för att locka finska lärare till Gotland. Vidare bör vi undersöka nya möjligheter för att fånga upp lärare med utländsk utbildning. Under 2019 lämnade Sveriges kommuner och regioner (SKR) ett förslag till regeringen om ett basår för utlandsutbildade lärare för att underlätta vägen till lärarlegitimation, vilket blir viktigt att följa utvecklingen kring.

Förlänga arbetslivet

Då Region Gotland kommer att få ökade elevvolymen samtidigt som många lärare går i pension inom 10 år behöver vi arbeta för att fler lärare förlänger arbetslivet. Ett sätt kan vara att pröva mentorsanställningar för lärare över 68 år för att behålla kompetens inom skolan. En del av uppdraget innebär att vara mentor för yngre kollegor vilket också kan få positiva effekter på arbetsmiljön.

Utbildnings- och arbetslivsförvaltningen som en helhet

Kompetensförsörjningsplanen fokuserar på de mest svårrekryterade undervisande yrkeskategorierna där det finns krav på legitimation och behörighet. För att lyckas med förvaltningens uppdrag blir det dock viktigt att fortsatt se utbildnings- och arbetslivsförvaltningen som en helhet. I den årliga handlingsplanen bör aktiviteter för andra briststyrken inkluderas, till exempel skolpsykologer, skolsköterskor och studie- och yrkesvägledare.

Aktivitetsplan 2020

Bilaga till Kompetensförsörjningsplan för Utbildnings- och arbetslivsförvaltningen 2020–2023

VAD innebär aktiviteten som planeras	EFFEKT som vi förväntar oss	HUR aktiviteten ska genomföras	NÄR genomförs	MÅLGRUPP för aktiviteten	VEM /VILKA är ansvariga
Utvärdera introduktionen för nyanställda medarbetare och chefer	Behåller kompetens genom att erbjuda en välkomnande introduktion som tydliggör roller, ansvar och uppdrag inom UAF	Utveckla och genomföra central introduktion till UAF. Skapa digitalt stödmaterial. Integrera förändringar i regionövergripande introduktion.	Februari- Mars 2020	Nya medarbetare och chefer	HR
Genomföra arbetsmiljöinsatser	Behåller och attraherar kompetens genom att erbjuda en attraktiv arbetsplats med god arbetsmiljö.	Genomföra aktiviteter inom ramen för samverkansgrupperna "lärares arbetsmiljö" och "skolledares arbetsmiljö"	Fortsätter 2020	Berörda medarbetare	HR och avd.chefer, i samarbete med facken
Undersöka förutsättningar för Stödsatser för att bidra till ett mer hållbart arbetsliv	Behåller och attraherar kompetens genom att erbjuda en attraktiv arbetsplats med god arbetsmiljö.	I samarbete med Avonova erbjuda föreläsningar/workshops med fokus på till exempel psykosocial arbetsmiljö.	Hösten 2020	Förskollärare/lärare	HR
Stöd till ämnesstudier eller kompletterande pedagogisk utbildning för medarbetare (via aktuella statsbidrag/egna medel)	Bidrar till kompetensförsörjning av bristyrken. Utvecklar och behåller kompetens genom att vara en attraktiv arbetsplats som erbjuder utveckling.	Ta fram prioriteringar/riktlinjer för studiestöd. Bevaka och hantera statsbidrag. Undersöka möjligheter till nytt samarbete med Campus Gotland.	Våren 2020	Bristyrken inom UAF	HR
Erbjuda karriärtjänster/försteläraryppdrag för perioden 2020–2022	Behåller kompetens genom att vara en attraktiv arbetsplats som ger möjligheter till och visar karriärmöjligheter.	Rekryteringsprocess i samverkan med fackliga organisationer	Januari-juni 2020	Lärare	Avdelningschefer, rektorer
Undersöka förutsättningar för att Etablera ett internt ledarskapsprogram för medarbetare	Behåller och rekryterar kompetens genom att erbjuda en attraktiv arbetsplats. Visar karriärmöjligheter.	Särskilt program i samverkan med övriga förvaltningar.	Hösten 2020	Potentiella skolledare inom UAF	HR
Undersöka förutsättningar för att Skapa ett koncept för mentorsanställningar	Kompetensförsörjning genom senior kompetens. Behåller och attraherar medarbetare genom mentorstöd.	Rekrytera mentorer med senior kompetens	Hösten 2020	Medarbetare med senior kompetens	HR
Utvärdera och stötta mottagandet av timvikarier, studenter och praktikanter	Attraherar fler att utbilda sig till våra yrken genom att tillfälligt arbete och praktik inom skolans värld är en positiv upplevelse.	Ta in feedback. Se över stödmaterial till skolor. Stötta VFU/PTP/APL för elever och lärar-, socionom- och psykologstudenter.	Fortsätter under 2020	Elever, studenter och timvikarier	HR

Etablera ett ambassadörnätverk med medarbetare från samtliga skolformer	Skapar engagemang. Attraherar fler att utbilda sig till och arbeta inom våra yrken genom att vi identifierar och sprider inspirerande berättelser.	Terminsvisa nätverksträffar, däremellan frivilligt deltagande i kommunikationsaktiviteter	Första träff mars 2020	Medarbetare inom UAF	HR
Skapa och marknadsföra nytt digitalt innehåll med autentiska, inspirerande medarbetarberättelser från vardagen (ex. video, artikel)	Attraherar fler att utbilda sig till och arbeta inom våra yrken. Visar karriärmöjligheter.	Kommunikationsaktiviteter i samarbete med ex. ambassadörnätverket, "Redaktionsråd arbetsgivarvarumärke", Campus Gotland och Skoljobb.	Löpande under 2020	Studenter och yrkesverksamma, fastlänningar som gotlänningar	HR/kommunikation
Delta i yrkesmässor eller andra forum för att marknadsföra våra yrken	Attraherar och rekryterar studenter eller yrkesverksamma. Visar karriärmöjligheter.	Tex. "Alla hjärtans dag-kampanj" på Wisbygymnasiet, Pedagogdagen vid Uppsala universitet.	Löpande under 2020	Studenter, yrkesverksamma karriärväxlare	HR
Samarbeta med Campus Gotland kring läraraspiranter där studenter ges möjlighet att arbeta en dag i veckan parallellt med studier	Attraherar fler att söka till och fortsätta sina studier på Campus Gotland. Rekryterar lärare genom att fler studenter får kontakt med våra skolor.	Marknadsföring och rekryteringsprocess i samverkan med Campus Gotland	Januari och september 2020	Studenter vid lärarprogrammen F-3 och 4-6	HR och rekryterade rektorer
Genomföra partnerskap med Teach for Sweden för att rekrytera ämneslärare 7-9	Bidrar till kompetensförsörjning av gruppen ämneslärare. Bidrar till en mer likvärdig skola.	Marknadsföra och genomföra det tvååriga ledarskapsprogrammet där deltagarna jobbar på en skola parallellt med studier.	jan-feb och nov-dec 2020	Akademiker inom naturvetenskap och moderna språk.	TFS och HR/Kommunikation
Rekrytera barnskötare som tar studenten VT-20	Bidrar till kompetensförsörjning. Minskat behov av vikarier i förskolan.	Marknadsföring och rekryteringsprocess	Februari-april 2020	Elever på Barn- och fritidsprogrammet	HR, rektorer
Rekrytera förskollärare som tar examen från Campus Gotland HT-20	Bidrar till kompetensförsörjning av gruppen förskollärare.	Marknadsföring och rekryteringsprocess i samverkan med Campus Gotland	Áug-okt 2020	Förskollärestudenter	HR, rektorer
Rekrytera F-3 lärare som tar examen vid Campus Gotland VT-20	Bidrar till kompetensförsörjning av gruppen grundlärare.	Marknadsföring och rekryteringsprocess i samverkan med Campus Gotland	Februari-april 2020	Lärarstudenter vid Campus Gotland	HR, rektorer
Rekrytera yrkeslärare till HT-20	Bidrar till kompetensförsörjning av gruppen yrkeslärare.	Marknadsföringsinsats för att skapa intresse inför rekryteringsprocess	VT-20	Karriärväxlare	HR, rektor WG och Vux
Breda rekryteringen och använda kompetens rätt	Bidrar till att kompetensförsörja våra yrkesgrupper genom att tillgänglig kompetens tas tillvara och används rätt	Delta i aktiviteter inom ramen för projektet NORMA som fokuserar på breddad rekrytering, utveckling av det inkluderande ledarskapet och förnyade arbetssätt.	2020	Chefer inom UAF	HR koordinerar
Rekrytera alternativa kompetenser	Attraherar och behåller medarbetare genom att erbjuda en attraktiv arbetsmiljö där vi använder kompetens rätt.	Rekrytering av till exempel lärarassistenter och socialpedagoger med stöd av statsbidrag.	Löpande under 2020	Lärarassistenter och socialpedagoger	Rektorer

Delta i det regionövergripande arbetet kopplat till projektet "hållbar bemanning" för att uppnå en funktionell balans mellan grundbemanning och timvikarier	Behåller och attraherar kompetens genom att erbjuda en god arbetsmiljö. Kompetensförsörjning genom bemanningsplanering.	Delta i arbetsgrupper inom ramen för projektet. Koppla ihop arbetet med projektet kring framtidens skola och förskola.	Under 2020	Rektorer, främst inom förskolan	Respektive avdelningschef
Bidra till det regionövergripande arbetet kring Gotlands kompetensförsörjning	Attraherar medarbetare genom att skapa förutsättningar för den enskilde och dess familj att flytta till Gotland	Till exempel föra dialog kring upplevda rekryteringsutmaningar kopplade till bostadssituationen på Gotland	Under 2020	Potentiella inflyttare	HR