



Regiongemensam plan för kompetensutveckling i Västra Götalandsregionen

Antagen av regionstyrelsen den 12 januari 2016

Diarienummer RS 2065-2014

Varför kompetensutveckling?

Dagens samhälle kännetecknas av en snabb kunskapsutveckling inom flera områden. Samtidigt ökar förväntningarna från invånare, kunder och patienter på en professionell och tillgänglig service från både offentliga verksamheter och näringsliv.

Medarbetarnas kunskaper och engagemang är en förutsättning för att Västra Götalandsregionen, VGR, ska kunna fullgöra sina olika uppdrag. Därför är kompetensutveckling en strategiskt viktig fråga och en investering i en god och säker verksamhet samt till ett hållbart arbetsliv. Dessutom är en verksamhet med goda möjligheter till lärande attraktiv för många medarbetare.



Vad är kompetensutveckling?

Kompetensutveckling är en kontinuerlig process som förenar verksamhetsutveckling, kompetensförsörjning, arbetsplatslärande och externt lärande och där medarbetare och verksamheter utvecklas med det övergripande målet att ge regioninvånarna en god vård och service.

Övergripande mål för kompetensutvecklingen

Det övergripande målet för kompetensutvecklingen är att:

- VGR utvecklar och upprätthåller en systematisk, kunskapsbaserad och nationellt framstående kompetensutveckling
- VGR erbjuder medarbetarna en kontinuerlig professionell utveckling
- medarbetarna har rätt kompetens i förhållande till verksamhetens uppdrag och mål.

Prioriterade utvecklingsområden

Den regiongemensamma planen för kompetensutveckling prioriterar följande utvecklingsområden.

Professionell utveckling

En professionell yrkesutövare behöver upprätthålla och utveckla sin kompetens under hela sin anställning i VGR. Förutom yrkets kärnkompetens ska även kompetens i kommunikation, samarbete, etik, organisation, ekonomi med mera ingå utifrån behov i den professionella utvecklingen.

Chefs- och ledarutveckling

Regionens fyra chefskriterier; värdegrundsbaserat, mål- och resultatorienterat, kommunikativt samt utvecklingsorienterat chefskap är utgångspunkt för chefernas kompetensutveckling. Erfarna chefer i regionen tar ansvar för och medverkar aktivt i utvecklingen.

Kompetens- och verksamhetsutveckling

Här ingår kunskap om hur systematisk kompetensutveckling kan organiseras och genomföras för att underhålla och vidareutveckla medarbetarnas kompetens. På motsvarande sätt ingår förbättringskunskap som en källa för hur effektiv verksamhetsutveckling bör bedrivas. Utveckling av kompetens och verksamhet har starka samband.



Kompetens- och verksamhetsutveckling hänger ihop

Det strategiska arbetet ska inriktas på att kompetensutvecklingen

- integrerar verksamhetsutveckling och kompetensförsörjning som ett medel för att utveckla både medarbetarnas kompetens och verksamheten.
- integrerar arbetsplatslärande och externt lärande för att förbättra förutsättningarna för lärande och verksamhetsutveckling. Basen för lärandet är det egna arbetet och utvecklingsaktiviteter på och i direkt anslutning till arbetsplatsen (arbetsplatslärande). Detta kompletteras med utbildnings- och utvecklingsaktiviteter utanför arbetsplatsen (externt lärande).
- stöds av en god lärmiljö på alla arbetsplatser i regionen. Lärmiljön är i många fall en avgörande faktor för lärandet och vilka resultat som kompetensutvecklingen leder till.
- är en kontinuerlig aktivitet som stöds av ett systematiskt arbetssätt och ändamålsenliga strukturer.



Den regiongemensamma planen för VGR:s kompetensutveckling innebär att arbetet med verksamhetsutveckling och kompetensutveckling integreras på ett mycket tydligare sätt än hittills. Behoven av verksamhets- och kompetensutveckling för att anpassa verksamheten till nya förutsättningar och för att nå uppsatta mål är viktiga utgångspunkter i arbetet med att trygga VGR:s kompetensförsörjning.

Ledarskapets betydelse

Utveckling av arbetsplatslärande och en god lärmiljö underlättas av ett chefskap som är inriktat på lärande. Utvecklingsorienterat chefskap, som är en del av regionens chefskriterier, innebär att chefen inspirerar, involverar och utvecklar sina medarbetare.

Alla chefer i VGR ansvarar för att det finns en systematisk kompetensutveckling, ett väl fungerande arbetsplatslärande och en god lärmiljö. På många arbetsplatser kan chefen av kapacitetsskäl behöva delegera delar av detta uppdrag till någon medarbetare, som på chefens uppdrag och inom ramen för sin tjänst, utvecklar arbetsplatslärandet och en god lärmiljö.

Delat ansvar för kompetensutveckling

Ledningens ansvar

Ledningen ansvarar för att det finns en väl fungerande kompetensutveckling i den egna verksamheten. Kompetensutveckling ska vara en återkommande fråga på agendan för alla ledningsfunktioner i VGR och är en del i verksamhetsplaneringen. Ledningen engagerar sig i och stödjer aktivt en systematisk kompetensutveckling, motiverar varför fortlöpande kompetensutveckling behövs och skapar förutsättningar för medarbetare/team att använda sina nya kunskaper i praktiskt arbete.

Chefens ansvar

Chefens ansvar enligt VGR:s kompetensförsörjningspolicy är bland annat att ha utvecklingssamtal med sina medarbetare minst en gång per år och att sammanfatta utvecklingsbehoven i en skriftlig individuell utvecklingsplan som följs upp årligen. Chefen ska skapa förutsättningar för medarbetaren att kunna förverkliga sin utvecklingsplan. Alla chefer i regionen har ansvar för att fortlöpande utveckla sina medarbetares kompetens för att på både kortare och längre sikt tillhandahålla en verksamhet av hög kvalitet. Linjeorganisation och funktionerna för HR och verksamhetsutveckling ska stödja chefernas arbete.

Medarbetarnas ansvar

Medarbetarens ansvar enligt VGR:s kompetensförsörjningspolicy är bland annat att ta ansvar för att använda, anpassa och utveckla sin kompetens i takt med verksamhetens mål och uppdrag och sina egna förutsättningar. Medarbetare i hälso- och sjukvården har ett personligt ansvar gentemot patienten som innebär att var och en har ansvar för hur hon/han fullgör sina arbetsuppgifter. Som legitimerad yrkesutövare har man en särställning då man har ansvar för att själv bedöma om man har den kompetens som krävs för att utföra en vårduppgift.



Genomförande och uppföljning

Linjeorganisationen får i uppdrag att genomföra planen för kompetensutveckling genom att implementera den i förvaltningar och verksamheter. Ägare, beställare och utförare har ett gemensamt ansvar för att planen genomförs.

Den regionala nivån ansvarar för genomförandet genom att

- personalutskottet beslutar om att planen ska ligga till grund för fortsatt arbete med kompetensutveckling i VGR
- regionledningen aktivt kommunicerar kompetensutvecklingsplanen i organisationen
- ett samlat uppdrag och ansvar för den regiongemensamma kompetensutvecklingen i VGR tydliggörs och placeras i koncernstab HR
- etablera en verksamhet – VGR Akademin - som samordnar arbetet med kompetensutveckling i VGR och som ansvarar för den regiongemensamma utbildningen
- erbjuda utbildning i att utveckla arbetsplatslärande och goda lärmiljöer
- tillsammans med förvaltningarna utveckla ett regiongemensamt systematiskt arbetssätt för planering och uppföljning av kompetensutveckling
- följa upp genomförandet av planen och återkoppla erfarenheter för lärande.

VGR Akademin har en aktiv roll i att stödja genomförandet av den regiongemensamma planen för kompetensutveckling och att följa upp genomförandet för återkoppling och lärande.