

Datum 2016-11-24
Diarienummer RS 2065-2014

Västra Götalandsregionen
Koncernstab HR

Handläggare: Eva Lundh, telefon 0702 –
45 75 46

E-post: eva.lundh@vgregion.se

Till personalutskottet

VGR Akademin – avgränsning av uppdrag, organisation och verksamhet

Förslag till beslut

Personalutskottet beslutar följande:

1. Personalutskottet fastställer nedan redovisade bärande principer för VGR Akademin verksamhet, organisation och uppdrag för 2017.
2. Personaldirektören får i uppdrag att under första kvartalet 2017 utreda konsekvenserna av att överföra utbildningsadministrationen inom konferens- och utbildningscentrum till VGR Akademin.

Sammanfattning av ärendet

Vid personalutskottets möte i juni 2016 lämnades en redogörelse för arbetet med att ta fram bärande principer för VGR Akademin. Utskottet beslutade att uppdraget att precisera VGR Akademin uppdrag, verksamhet, och gränssytor gentemot andra aktörer skulle redovisas för personalutskottet i oktober 2016.

I oktober presenterades det pågående arbetet för personalutskottet i dess egenskap som politisk styrgrupp för VGR Akademin. Vid styrgruppsmötet konstaterades att beslut om verksamhetsplan och avgränsningar ska fattas av personalutskottet och inte av styrgruppen. Frågan återkommer därför som information till personalutskottet i november och som ett beslutsärende i december.

Följande bärande principer för VGR Akademin verksamhet, organisation och uppdrag för 2017 föreslås:

- VGR Akademin uppdrag är fortbildning och kompetensutveckling och omfattar således inte utbildningsuppdraget, FOU-frågor eller vidareutbildning.
- VGR Akademin primära målgrupper är medarbetare och chefer i Västra Götalandsregionen.

- VGR akademien ska bedriva regiongemensam utbildning d v s utbildningar som antingen riktar sig till alla förvaltningar eller till alla förvaltningar inom hälso- och sjukvård.
- Det regiongemensamma utbildningsutbudet ska främst riktas mot tre områden: professionell utveckling, chefs- och ledarutveckling samt kompetens- och verksamhetsutveckling.
- VGR Akademiens roll vad gäller chefs- och ledarutveckling är att sammanföra utbudet i VGR Akademiens gemensamma utbildningsportal, att kvalitetssäkra det pedagogiska upplägget och att bidra i arbetet med att ta fram lärandemål och effektutvärdering.
- Ansvaret för chefsutbildningar och chefsutveckling kvarstår inom Koncernstab HR, enheten för kompetensförsörjning.
- VGR Akademiens utbud är en kombination av efterfrågestyrd och utbudsstyrd utbildning.
- I VGR Akademin ingår VGR Campus Nya Varvet och PLUS. Inga ytterligare verksamheter/enheter tillförs VGR Akademin från årsskiftet 2017.

Fördjupad beskrivning av ärendet

Utbildningsuppdrag och FOU-verksamhet

Kompetensutveckling och fortbildning är en delprocess i kompetensförsörjningsprocessen vilket innebär att det finns beröringspunkter med andra verksamheter/områden som också är involverade i kompetensutveckling och utbildningsfrågor. Ansvaret för kompetensförsörjningsfrågor på regionnivå finns inom Koncernstab HR. Här hanteras också utbildningsuppdraget på övergripande nivå d v s att hälso- och sjukvården ska tillhandahålla kliniska utbildningsplatser av god kvalitet och i tillräcklig omfattning för de utbildningar som utbildar för arbete inom hälso- och sjukvård. Hälso- och sjukvårdens utbildningsuppdrag regleras i hälso- och sjukvårdslagen, tandvårdslagen, patientsäkerhetslagen och nationella avtal/överenskommelser mellan staten och landstingen/regionerna och syftar till att säkerställa kompetensförsörjningen av personal inom hälso- och sjukvården. Med utbildningsuppdraget avses inte kompetensutveckling som görs för redan anställd personal. VGR Akademiens uppdrag är fortbildning och kompetensutveckling för regionens medarbetare och chefer och omfattar således inte utbildningsuppdraget.

Även FOU-verksamheten innefattar utbildningsaktiviteter. Då det finns en särskild organisation i VGR för FOU-frågorna är inte heller dessa en uppgift för VGR Akademin. Däremot ska naturligtvis de utbildningar som VGR Akademin erbjuder i förekommande fall vara evidensbaserade och bygga på aktuell forskning.

Kompetensutveckling, fortbildning och vidareutbildning

VGR Akademiens fokus är kompetensutveckling och fortbildning och inte vidareutbildning. Kompetensutveckling handlar om att chefer och medarbetare får möjlighet att utveckla sig i sin yrkesroll genom olika typer av utbildning och andra aktiviteter – se vidare under avsnitt kompetens- och verksamhetsutveckling. Både fortbildning och kompetensutveckling har fokus på att kunna växa och utvecklas i den nuvarande yrkesrollen medan vidareutbildning har en mer formell innebörd och handlar om utbildning för att kunna gå vidare till en ny eller delvis ny yrkesroll. VGR Akademiens uppdrag är således i första hand kompetensutveckling och fortbildning, inte vidareutbildning såsom YH-utbildning för undersköterskor, specialistutbildning för sjuksköterskor, ST-utbildning mm. Gränserna mellan de olika formerna är ibland flytande men som vi uppfattat vårt uppdrag hör t ex breda poäng-utbildningar hemma i VGR

Akademien. Med breda poängutbildningar avses utbildningar som rör en stor yrkesgrupp på flera förvaltningar eller flera olika yrkesgrupper på flera förvaltningar.

Målgrupper

Målgrupper för VGR Akademien är i första hand chefer och medarbetare i regionens olika verksamheter. Dessa kan kompletteras med deltagare från samarbetspartners till VGR vid behov. Detta får bedömas från fall till fall tills en praxis har etablerats. Däremot bör utbildningar och andra kompetensutvecklingsaktiviteter inte riktas till externa deltagare och organisationer då syftet med VGR Akademien inte är att bedriva affärsverksamhet. Det har framförts att viss utbildning för förtroendevalda också borde kunna inrymmas i VGR Akademien; något som innebär en utökning av det ursprungliga uppdraget och i så fall kräver beslut av personalutskottet. Vad gäller möjligheterna för externa vårdgivare med vårdavtal att delta i utbildning som arrangeras av VGR hänvisas till regiondirektörens beslut 2016-04-04. Hur detta beslut påverkar VGR Akademiens målgrupper och utbud får utredas vidare.

Regiongemensam utbildning

Enligt regionstyrelsens inriktningsbeslut ska VGR Akademien bedriva regiongemensam utbildning för medarbetare och chefer i VGR. Med regiongemensam utbildning avses utbildning som antingen riktar sig till *alla* förvaltningar eller till *alla förvaltningar inom hälso- och sjukvård*. Detta innebär att respektive förvaltning ansvarar för den egna interna kompetensutvecklingen på förvaltnings- och verksamhetsnivå. Överflyttning av ansvar för kompetensutvecklingsaktiviteter mellan regionnivå och förvaltningsnivå sker efter överenskommelse. Det regiongemensamma utbildningsutbudet ska, enligt den regiongemensamma kompetensutvecklingsplanen, främst riktas mot tre områden: professionell utveckling, chefs- och ledarutveckling samt kompetens- och verksamhetsutveckling.

Professionell utveckling

Professionell utveckling är ett samlingsnamn för de ämnesövergripande professionella kunskaper, förmågor och förhållningssätt som yrkesverksamma behöver bygga upp och kontinuerligt utveckla. Det handlar om att kunna möta patienter, brukare, elever, kunder, anhöriga, medarbetare och andra på ett professionellt och kunnigt sätt. Det handlar också om att kunna möta och förstå sig själv, att kunna bedöma sina egna styrkor och svagheter, och bygga upp en medveten yrkesidentitet. Viktiga inslag i professionell utveckling är också teamarbete och ledarskap, etiska frågeställningar, mänskliga rättigheter, genusperspektiv och om att ha ett kritiskt vetenskapligt förhållningssätt.

Chefs- och ledarutveckling

Chefs- och ledarutveckling erbjuds av många olika aktörer inom VGR. Förvaltningarna har vissa program och kurser, Hälso- och stressmedicin erbjuder chefsutbildning och det finns kortare chefskurser i Regionservice kurskatalog. Längre chefsprogram organiseras av koncernstab HR, som också har ansvaret att genomföra och stödja den av regiondirektören beslutade chefsförsörjningsprocessen. Det finns en beredningsgrupp, kopplad till HR-chefsgruppen där regiongemensamma utbildningar för chefer diskuteras och där nya utbildningar utifrån verksamheternas behov införs och gamla utmönstras. Kurskatalogen ansvarar för kortare kurser och Koncernkontoret för längre chefsutvecklingsprogram, respektive enhet ansvarar för att kursens innehåll och upplägg svarar mot kursens syfte och mål. VGR Akademiens roll vad gäller chefs- och ledarutveckling är att sammanföra utbudet i VGR Akademiens gemensamma utbildningsportal, att kvalitetssäkra det pedagogiska upplägget och att bidra i arbetet med att ta fram lärandemål och effektutvärdering.

Kompetens- och verksamhetsutveckling

Kompetensutveckling handlar om allt lärande som har en anknytning till arbetet och inbegriper i princip alla de aktiviteter som chefer och medarbetare deltar i för att utvecklas i sin yrkesroll. Från att tidigare mest ha haft ett individuellt fokus på traditionell utbildning utanför arbetsplatsen handlar kompetensutveckling idag lika mycket om att höja eller bredda arbetsgruppers kompetens. Också formerna för kompetensutveckling har förändrats över tid. Fortfarande är kurser kanske den vanligaste formen men kompetensutveckling innefattar så mycket mer, bl a att pröva andra arbetsuppgifter, arbetsrotation, studiebesök, handleda och utbilda, läsa yrkeslitteratur, diskutera fallstudier tillsammans med kollegor, arbeta i projekt, följa hashtags på Twitter som bevakar yrkesrollen, delta i en Facebook-grupp där det diskuteras yrkesfrågor mm.

Verksamhetsutveckling handlar om att ha förmåga att hantera förändringar som påverkar verksamheten och går att bryta ner i tre olika begrepp. Teknikorienterad verksamhetsutveckling utgår från nya tekniska möjligheter att effektivisera, underlätta, automatisera och stödja det operativa arbetet. Det är viktigt att den teknik som införs stödjer verksamheten.

Processororienterad verksamhetsutveckling bygger på att de arbetssätt, metoder och processer som utgör grunden för arbete förbättras och effektiviseras. Förmågan att göra rätt saker ligger i fokus. Arbetet bedrivs inifrån och ut d v s man utgår från det egna arbetet och hur detta kan bedrivas på ett bättre sätt.

Kundorienterad verksamhetsutveckling innebär att man strävar efter att utveckla verksamheten utifrån dess förmåga att möta de behov och förväntningar som finns hos de kunder/patienter/brukare som denna finns till för. Det handlar om verksamhetens förmåga att skapa värde och att leverera rätt kvalitet.

Utveckling av kompetens och verksamhet har starka samband. 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. I den regiongemensamma kompetensutvecklingsplanen anges att kompetensutveckling behöver integreras med verksamhetsutveckling för att ny kompetens ska få genomslag i verksamheten och komma patienter, brukare och kunder till del.

Utbudsstyrd- respektive efterfrågestyrd utbildning

En annan strategisk gränsdragningsfråga rör VGR Akademinns roll vad gäller utbudsstyrd respektive efterfrågestyrd utbildning. En efterfrågestyrd strategi bygger på en direkt deltagarstyrning av kursutbudet där de presumtiva deltagarnas önskemål om utbildning är avgörande för kursutbudets utformning. De utbildningar som finns i nuvarande kurskatalog är i stor utsträckning efterfrågestyrda. Det finns ett formulär/förslagslåda där anställda kan lämna förslag på olika utbildningsinsatser. Den andra strategin bygger på en utbudsstyrning av kursutbudet, vilket innebär att utbudet formats och bestämts på regionledningsnivå och de presumtiva deltagarna inte tillfrågas. Sådana utbildningsinslag finns också i kurskatalogen, t ex beträffande miljö- och säkerhetsutbildning. Men eftersom utbildningen finns som ett möjligt alternativ och inte som ett krav blir deltagandet av förklarliga skäl inte alltid så högt. Vi ser att VGR Akademin är regionledningens förlängda arm när det gäller sådan utbildning som blir en konsekvens av och en förutsättning för genomförandet av mål, planer och strategier som antas av regionfullmäktige och regionstyrelsen.

Sammantaget får detta som konsekvens att VGR Akademin utbud blir en kombination av efterfråge- och utbudsstyrd utbildning d v s att vi när det gäller vissa utbildningar efterfrågar den presumtiva målgruppens önskemål, men i andra fall genomför de utbildningar som regionledningen fastställer och som ofta innebär eller kan innebära ett obligatorium för VGRs förvaltningar. Det är VGR Akademin uppgift att följa upp deltagandet i de utbudsstyrda (obligatoriska) utbildningarna och återkoppla till regionledningen.

Organisatoriska gränssnitt

I tjänsteutlåtandet om VGR Akademin från november 2015 står angivet att *”verksamheter inom VGR som arbetar med kompetensutveckling i form av till exempel utbildningar samt verksamheter som stödjer arbetet med kompetensutveckling på sikt bör överföras till VGR-akademin och på så sätt skapa synergier. Följande utbildningar/verksamheter med tillhörande resurser föreslås organiseras inom ramen för VGR-akademin*

- *PLUS-programmet, koncernstab HR*
- *Chefsutbildningar och chefsutveckling, koncernstab HR*
- *Utbildning i verksamhetsutveckling, koncernstab hälso- och sjukvård*
- *Konferens- och utbildningscentrum, Regionservice*

Den utbildningsverksamhet som etableras till följd av regionstyrelsens beslut i december 2014 om Campus Nya varvet föreslås ingå i VGR-akademin från start.”

Enligt beslut i regionstyrelsen respektive personalutskottet ingår VGR Campus Nya Varvet i VGR Akademin och från den 1 januari 2017 även PLUS-programmet. Inga andra verksamheter/enheter tillförs VGR Akademin från årsskiftet. När det gäller ansvaret för chefsutbildningar och chefsutveckling föreslås att det kvarstår inom Koncernstab HR, enheten för kompetensförsörjning. De utbildningar och program som bedrivs kommer att samordnas inom ramen för VGR Akademin utbildningsportal. Konsekvenserna av att överföra utbildningsadministrationen inom konferens- och utbildningscentrum till VGR Akademin behöver utredas närmare. Vårt förslag är att en sådan utredning och konsekvensanalys görs under första kvartalet 2017 och att ett beslut om en ev organisatorisk förändring fattas under andra kvartalet 2017 för att kunna träda i kraft den 1 januari 2018. Detta hindrar inte att kurskatalogen ingår i VGR Akademin utbildningsportal så snart detta är tekniskt möjligt; sannolikt under första kvartalet 2017. Utbildningen i kvalitetsdriven verksamhetsutveckling som idag administreras av koncernstab hälso- och sjukvård, ingår i VGR Akademin utbud men någon förändring av medarbetarnas organisatoriska tillhörighet görs inte.

Beredning

Ärendet har beretts av medarbetare inom Koncernkontoret.

Koncernkontoret

Marina Olsson
Personaldirektör

Eva Lundh
Verksamhetschef

VGR Akademin

Beslutet skickas för genomförande till:

- Marina Olsson, personaldirektör
- Ann Söderström, hälso- och sjukvårdsdirektör
- Thomas Front, direktör, Regionservice
- Eva Lundh, verksamhetschef VGR Akademin

Beslutet skickas för kännedom till:

- HR-chefer
- Lena Eriksson, enhetschef kompetensförsörjning, Koncernstab HR
- Niklas Thorell Sjöström, teamledare, Koncernstab HR