

Beslutad av: Personalutskottet 2019-02-12

Diarienummer: RS 2018-06829

Giltighet: från 2019-03-01- 2020-03-01

Verksamhetsplan VGR Akademin 2019–2020

Planen gäller för: VGR Akademin, Koncernstab HR, Koncernkontoret

Innehållsansvar: Koncernstab HR, VGR Akademin

Dokumentet ersätter: Verksamhetsplan 2018-2019, RS 2017-05313,

Innehåll

1	Beskrivning av verksamheten	3
1.1	Inledning	3
1.2	Organisation och styrning	3
1.3	VGR Akademiens grunduppdrag.....	5
1.3.1	Kompetensutvecklingsplanen	6
1.3.2	Regiongemensam utbildning.....	6
1.3.3	Systematiskt arbetssätt	6
1.3.4	Regiongemensamma riktlinjer	7
1.3.5	Nätverk.....	7
1.3.6	Nätbaserat lärande.....	8
1.3.7	Externa kontakter	8
1.3.8	Omställningsfonden – samordning av utbildningsinsatser	9
1.4	Program för Lärande och Utveckling i Svensk hälso- och sjukvård (PLUS)	9
1.5	Utbildningsenheten för psykologer	10
1.6	Regional studierektorsfunktion för läkare under utbildning	11
1.7	VGR Campus Nya Varvet.....	12
2	Styrande mål	12
2.1	Västra Götalandsregionens budget.....	12
2.2	Övriga styrdokument inom VGR.....	13
3	Ekonomi	14
3.1	Ekonomiska förutsättningar	14
3.1.1	Finansieringsprinciper.....	14
4	Objekt Lärande.....	15
5	Nya former för kompetensutveckling och lärande.....	16
6	Framgångsfaktorer och utmaningar	17

1 Beskrivning av verksamheten

1.1 Inledning

VGR Akademin skapar utifrån Västra Götalandsregionens kompetensutvecklingsplan förutsättningar för en effektiv, samordnad och kvalitetssäkrad kompetensutveckling i Västra Götalandsregionen (VGR).

Verksamhetsplanen utgår från VGR Akademin fyra grunduppdrag, fastställda av regionstyrelsen, nämligen att

- Aktivt stödja implementeringen av den regiongemensamma kompetensutvecklingsplanen
- Bedriva regiongemensam utbildning för medarbetare och chefer i VGR
- Samordna arbetet med kompetensutveckling i VGR
- Svara för regionnivåns externa kontakter om kompetensutveckling

I en bilaga till verksamhetsplanen finns de aktiviteter som ska genomföras 2019–2020 för att stödja de fyra grunduppdragen samt aktiviteter kopplade till övriga verksamheter som ingår i VGR Akademin (se vidare avsnitt 1.4 – 1.6). Förutom genomförande av dessa aktiviteter har VGR Akademin ett antal löpande arbetsuppgifter, som bland annat innebär rådgivning till chefer och medarbetare i pedagogiska frågor, uppföljning och effektmätning, omvärldsbevakning, deltagande i upphandlingar inom utbildningsområdet och stöd vid avrop. Framför allt uppgiften att vara ett kunskapsstöd för förvaltningar och verksamheter om hur kompetensutveckling kan organiseras och genomföras har i hög grad efterfrågats och därmed ökat i omfattning och betydelse under 2018. En ökad kommunikation med VGR:s olika förvaltningar och kunskap om de behov som finns leder till en effektivare verksamhet och samordningsvinster som skapar värde för verksamheterna.

1.2 Organisation och styrning

VGR Akademin är placerad som en utförarverksamhet inom koncernstab HR och rapporterar till personaldirektören. Placeringen av VGR Akademin inom Koncernkontoret motiveras av att kompetensutveckling är ett strategiskt område med möjligheter att skapa stora värden för medarbetare, chefer, verksamheter och i slutändan för patienter, brukare och kunder.

Personalutskottet är politisk styrgrupp som tillsammans med Advisory Board (se nedan) arbetar med styrning och ledning av VGR Akademin samt uppföljning och revidering av den regiongemensamma planen för kompetensutveckling. Styrgruppen sammanträder en gång per halvår i anslutning till ordinarie personalutskottsmöte.

I beslutet om att inrätta VGR Akademin från 2016 står angivet att det ska finnas ett utbildningsråd/Advisory Board, kopplat till VGR Akademin, med representanter från VGR:s verksamheter. Advisory Board har etablerats under 2018 och består av följande ledamöter:

- Anders Ahlström, förvaltningschef, Folkhögskoleförvaltningen
- Anders Carlberg, avdelningschef, koncernstab Regional utveckling, Koncernkontoret

- Anna Nilsson, FoU-chef, SU
- Eva Orban Degerman, HR-chef, Regionservice
- Kristian Norling, enhetschef digitala medier, koncernstab Kommunikation och externa relationer, Koncernkontoret
- Peter Lönnroth, medicinsk rådgivare, koncernstab Hälso- och sjukvård, Koncernkontoret
- Ulrika Dahl Eriksson, HR-chef, Närhälsan.

När VGR Akademin bildades var grundtanken att börja i liten skala med ett fåtal medarbetare och sedan ha möjlighet att växa allt eftersom verksamheten utvecklades. Initialt bestod därför VGR Akademin av verksamhetschef, två utvecklingsledare och VGR Campus Nya Varvet. PLUS-programmet övergick från projekt till ordinarie verksamhet den 1 januari 2017 och fick då sin organisatoriska placering inom VGR Akademin. Våren 2017 utökades VGR Akademin med regionövergripande studierektor för läkare under utbildning och våren 2018 startade Utbildningsenheten för psykologer som arbetar med specialistutbildning och livslångt lärande för psykologer. Under 2018 har det också rekryterats en utbildningsledare för att operativt samordna och kvalitetssäkra de regiongemensamma utbildningarna samt stötta i det utökade arbetet med pedagogiskt kunskapsstöd till förvaltningarna. Från hösten 2018 finns även en projektledare för att samordna kompetensutvecklingsinsatser inom ramen för Omställningsfonden

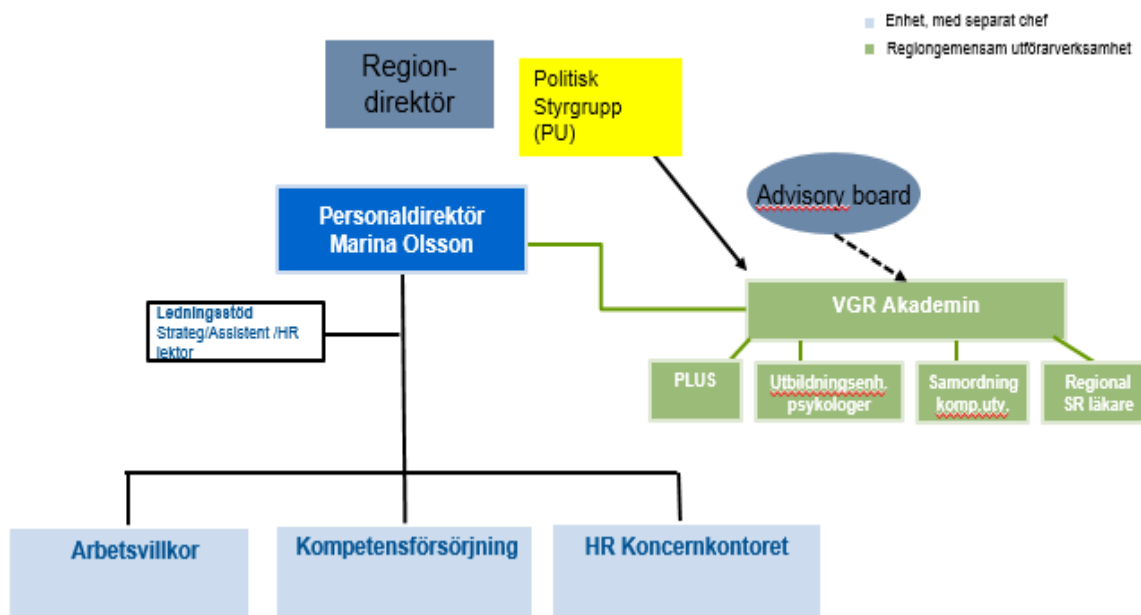
Den 1 juli 2018 överfördes VGR Campus Nya Varvet till Regionservice och den 1 januari 2019 kommer fyra ägarstyrda tjänster gällande utbildningsadministration att flyttas från utbildningscentrum inom Regionservice till VGR Akademin.

För närvarande består VGR Akademin av

- VGR Akademin fyra grunduppdrag inklusive utbildningsadministration och projektledare Omställningsfonden
- Utbildningsenheten för psykologer
- PLUS-programmet
- Regionövergripande studierektor för läkare under utbildning.

Den röda tråden som förenar alla ingående delar är utbildning, pedagogik och lärande. I december 2016 antog personalutskottet ett dokument som beskriver gränsdragningar mellan VGR Akademin och andra verksamheter eller uppdrag som också har fokus på kompetensutveckling och lärande. För mer information se tjänsteutlåtande ”VGR Akademin – avgränsning av uppdrag, organisation och verksamhet”, RS 2016-00457.

Koncernkontoret/koncernstab HR



1.3 VGR Akademin grunduppdrag

VGR Akademin har en central roll i det systematiska arbetet med kompetensutveckling i Västra Götalandsregionen. Beskrivningen nedan utgår från VGR Akademin fyra grunduppdrag och anger den strategiska inriktningen inom respektive område för åren 2019 - 2020. De konkreta aktiviteter som krävs för att stödja genomförandet av grunduppdraget finns i aktivitetsplanen.

En strategisk gränsdragningsfråga rör VGR Akademin roll vad gäller utbudsstyrd respektive efterfrågestyrd utbildning. En efterfrågestyrd strategi bygger på en direkt deltagarstyrning av utbildningsutbudet där de presumtiva deltagarnas önskemål om utbildning är avgörande för kursutbudets inriktning.

Den andra strategin bygger på en utbudsstyrning av utbildningsutbudet, vilket innebär att utbudet formats och bestämts på regionledningsnivå. Sådana utbildningar finns till exempel inom miljö- och säkerhetsområdet. VGR Akademin är regionledningens förlängda arm när det gäller 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 är en kombination av efterfråge- och utbudsstyrd utbildning, det vill säga att VGR Akademin när det gäller vissa utbildningar tillmötesgår verksamheternas önskemål, men i andra fall genomför de utbildningar som regionledningen fastställer och som ibland innebär ett obligatorium för VGR:s förvaltningar.

1.3.1 Kompetensutvecklingsplanen

VGR Akademin stödjer aktivt implementeringen av den regiongemensamma kompetensutvecklingsplanen genom att utgöra ett kunskapsstöd för förvaltningar och verksamheter med sin expertkunskap om hur kompetensutveckling kan organiseras och genomföras. Kunskapen handlar bland annat om hur arbetsplatslärande och goda lärmiljöer kan utvecklas.

Inriktning 2019–2020

Den regiongemensamma planen för VGR:s kompetensutveckling slår fast att arbetet med verksamhetsutveckling och kompetensutveckling ska integreras på ett mycket tydligt sätt. Utveckling av kompetens och verksamhet har starka samband och arbetsplatslärande och goda lärmiljöer är avgörande framgångsfaktorer för kontinuerlig utveckling. VGR Akademin arbetar i samband med utformning och planering av utbildningar för att kompetensutveckling och verksamhetsutveckling går ”hand i hand” samt att planerade aktiviteter utgår från ett vuxenpedagogiskt förhållningssätt.

Basen för lärandet är medarbetarens eget arbete och utvecklingsaktiviteter i direkt anslutning till arbetsplatsen. För att stödja det arbetet erbjuder VGR Akademin bland annat utbildning och verksamhetsstöd för att organisera för lärande och en god lärmiljö.

1.3.2 Regiongemensam utbildning

VGR Akademin ansvarar för att samordna och bedriva regiongemensam utbildning för medarbetare och chefer i VGR. Med regiongemensam utbildning menas utbildning som antingen riktar sig till alla förvaltningar eller till alla förvaltningar inom hälso- och sjukvård. Förvaltningarna ansvarar för kompetensutveckling på förvaltnings- och verksamhetsnivå. Det regiongemensamma utbildningsutbudet riktas främst mot tre områden: professionell utveckling, chef- och ledarutveckling samt kompetens- och verksamhetsutveckling.

Inriktning 2019–2020

VGR Akademin utbildningskatalog är ett naturligt nav för chefer, medarbetare och andra aktörer som söker efter kompetensutveckling inom VGR. Utbildningar som stödjer av fullmäktige antagna mål, policyer och planer samt utbildningar inom hälso- och sjukvård kommer successivt att öka i antal och för att förenkla möjligheterna att hitta lämpliga utbildningar kommer en sök- och filtreringsfunktion att lanseras under 2019. Hösten 2019 kommer det nya avtalet för administrativa utbildningar träda i kraft och flera befintliga och nya utbildningar ska arbetas fram tillsammans med leverantörerna och representanter från VGR.

1.3.3 Systematiskt arbetssätt

VGR Akademin ansvarar för att tillsammans med förvaltningarna utveckla ett systematiskt arbetssätt för planering och uppföljning av kompetensutveckling på region-, förvaltnings- och verksamhetsnivå.

Inriktning 2019–2020

Inom VGR finns idag fastställda rutiner för individuell planering av kompetensutveckling genom det årliga utvecklingssamtalet mellan chef och medarbetare. Tanken är att chefen och medarbetaren diskuterar behovet av kompetensutveckling och att detta resulterar i en

individuell kompetensutvecklingsplan som följs upp vid nästkommande samtal. Hur regionens olika förvaltningar sedan hanterar arbetet med att systematiskt analysera och planera kompetensutvecklingsaktiviteter utifrån dessa samtal finns det idag ingen samlad bild av. VGR Akademinns uppdrag är således att både kartlägga hur detta arbete går till i dag ute i verksamheten, samt att därefter hitta ett gemensamt och systematiskt arbetssätt så att hela regionen hanterar frågan på ett likadant sätt. Den framtagna processbeskrivningen av kompetensutvecklingsprocessen kommer att implementeras i verksamheten och lokal processägare utses enligt styrmodellen för HR-processer. En förstudie gällande nytt kompetenshanteringssystem kommer att ske parallellt med förstudien om ny lärplattform.

VGR Akademin har ett tydligt uppdrag att följa upp den kompetensutveckling som sker, dels statistik för obligatoriska utbildningar men framför allt effekter av genomförd kompetensutveckling. För att det ska vara praktiskt möjligt krävs en tydlig definition av begreppet kompetensutveckling och vilka aktiviteter som ingår.

1.3.4 Regiongemensamma riktlinjer

VGR Akademin arbetar med att ta fram förslag till regiongemensamma riktlinjer för budgetering och redovisning av planerad respektive genomförd kompetensutveckling.

Inriktning 2019–2020

I den regiongemensamma kompetensutvecklingsplanen står att kompetensutveckling är en strategiskt viktig fråga och en investering i en god och säker verksamhet samt till ett hållbart arbetsliv. Medarbetarnas kunskaper och engagemang är verksamhetens främsta tillgång och arbetet med kompetensutveckling handlar om att underhålla och vidareutveckla denna tillgång.

Målsättningen är att ett utbildningsboks-lut ska bidra till att beskriva hur väl VGR:s kompetensutvecklingsuppdrag utförs, vilket i sin tur är ett stöd i arbetet med att klara VGR:s framtida kompetensförsörjning. En indirekt effekt av ett utbildningsboks-lut kan också vara att kompetensutvecklingsfrågorna får bättre förutsättningar att ingå i regionledningens prioriteringsdiskussioner.

1.3.5 Nätverk

VGR Akademin sammankallar och stödjer regionala nätverk som arbetar med kompetensutveckling i VGR.

Inriktning 2019–2020

VGR är en kunskapsorganisation med stort fokus på utbildning och kompetensutveckling vilket innebär att det både finns många enskilda medarbetare och nätverk som är engagerade i dessa frågor. Genom att öka kunskapen om den kompetens som nätverken och enskilda personer besitter ökar möjligheten att lära av varandra och att stärka den pedagogiska utvecklingen. Närheten till regionledningen leder till synergier; nätverken får en starkare koppling och ökad delaktighet i regiongemensamma kompetensutvecklingsfrågor samtidigt som regionledningen kan nyttiggöra nätverkens kompetens och resurser till exempel genom att ge nätverken olika regionala uppdrag.

De nätverk som VGR Akademin samordnar ska ha tydliga regionala uppdrag. Vid behov kan nya nätverk etableras. Implementeringen av den nya regionala kunskapsorganisationen

innebär att VGR Akademin behöver utveckla samarbeten både med de regionala programområdena och övriga samverkansforum som kommer etableras när de medicinska sektorsråden upphör.

1.3.6 Nätbaserat lärande

VGR Akademin arbetar med att utveckla nätbaserat lärande som en del i en systematisk kompetensutveckling samt genomför omvärldsbevakning gällande aktuella trender och verktyg inom området.

Inriktning 2019–2020

En del i arbetet med att skapa goda lärmiljöer och förutsättningar för arbetsplatslärande är att erbjuda utbildningar och andra kompetensutvecklingsaktiviteter genom att nyttja nätbaserade metoder och modern teknik på ett effektivt och ändamålsenligt sätt. Grunden är att lärandemål och pedagogiskt upplägg ska styra val av metod och teknik, och inte tvärtom. VGR Akademin är en pedagogisk resurs för verksamheten när sådana val ska göras och kan rekommendera en variation av nätbaserade metoder och tekniker som passar i olika lärsituationer riktade till olika målgrupper.

VGR Akademin kommer att fortsätta det nära samarbetet med objekt Lärande för att säkerställa de pedagogiska kraven på IT-komponenter inom området.

1.3.7 Externa kontakter

VGR Akademin ska svara för regionnivåns externa kontakter om kompetensutveckling. Västra Götalandsregionens olika verksamheter har ett omfattande samarbete gällande kompetensutvecklingsaktiviteter för chefer och medarbetare med universitet, högskolor, utbildningsföretag och andra utbildningsanordnare. För att samordna, effektivisera och styra dessa kontakter på ett mer ändamålsenligt sätt är det viktigt att det finns en tydlig väg in i regionen för utbildningsanordnarna. VGR Akademin har i uppdrag att vara denna kontaktpunkt på regionnivån för externa organisationer som arbetar med kompetensutveckling.

Inriktning 2019–2020

Kunskapen om VGR Akademin som regiongemensam aktör i dessa frågor ska vara spridd såväl internt i VGR som externt mot lärosäten och andra utbildningsanordnare. Genom samordnade kontakter blir VGR en tydligare kravställare med ökad kvalitet och utbildningar som bättre möter våra behov som följd. VGR Akademin representerar regionnivån vid kontakter med utbildningsanordnare och lärosäten. VGR Akademin deltar i flera olika regionala och nationella nätverk och har etablerat samverkan med flertal olika utbildningsanordnare. Arbetet med att identifiera samarbetspartners och samverkansytor fortsätter kontinuerligt.

1.3.8 Omställningsfonden – samordning av utbildningsinsatser

Omställningen i hälso- och sjukvården medför att verksamheter måste anpassas för att möta framtida verksamhetsbehov, vilket också kräver omställning av yrken och medarbetarnas kompetenser. Genom avtalet TLO-KL (Tidig Lokal Omställning - Kommuner Landsting) finns möjligheter att använda lokala medel från omställningsfonden för kompetenshöjnings- och rehabiliteringsinsatser för regionens medarbetare, vilket bidrar till att underlätta omställningsarbetet.

Som en del i detta arbete har VGR Akademin under perioden 2018–2019 uppdraget, att tillsammans med HR-chefer, utbildningsansvariga och verksamhetsföreträdare i regionens förvaltningar inventera, identifiera och samordna regiongemensamma kompetensutvecklingsbehov och utbildningsinsatser. För att aktivt stödja, leda, utveckla och samordna denna del av omställningsarbetet finns en projektledare anställd på VGR Akademin. Ett regionalt HR-nätverk har bildats för att optimera arbetet med att inventera utbildningsbehov och identifiera vilka kompetenssatsningar som kan genomföras regiongemensamt med medel från omställningsfonden.

Inriktning 2019–2020

- Ge stöd och vägledning till förvaltningarnas verksamhetsföreträdare, HR-avdelningar och utbildningsansvariga i processen att, inom ramen för TLO-KL, söka medel från Omställningsfonden för kompetenshöjande och rehabiliterande insatser.
- I samarbete med det regionala HR-nätverket fortsätta arbetet med att identifiera regiongemensamma kompetensutvecklingsbehov. Samordna och tillsammans med berörda verksamhetsföreträdare och lokala HR-avdelningar genomföra prioriterade utbildningsinsatser som är regiongemensamma.
- Ta vara på och sprida goda exempel på kompetenshöjande insatser genom samarbete och kunskapsutbyte med nationella nätverket och externa aktörer som arbetar med dessa frågor.
- Stärka chefers, ledningsgruppers och stödfunktioners kompetens att hantera förändrings- och utvecklingsarbete, för att därmed underlätta arbetet med omställningen av hälso- och sjukvården.

1.4 Program för Lärande och Utveckling i Svensk hälso- och sjukvård (PLUS)

PLUS är sedan 2013 Västra Götalandsregionens kvalitetssäkrade program för stöd och introduktion av utlandsutbildad hälso- och sjukvårdspersonal. PLUS innehåller teori i form av föreläsningar och seminarier kring det specifika i svensk hälso- och sjukvård, grupphandledning för professionell utveckling, språkundervisning samt en kortare auskultationsperiod. Sedan 2013 har 22 program genomförts. Målgruppen har successivt vidgats till att, förutom läkare, även omfatta sjuksköterskor, fysioterapeuter,

arbetsterapeuter, psykologer och tandvårdspersonal. Programmet utgör ett viktigt led i att kvalitetssäkra hälso- och sjukvården i Västra Götalandsregionen.

PLUS består av programansvarig, programledare, språklärare, administrativ koordinator samt grupphandledare. Finansiering av PLUS sker genom personalpolitiska anslaget och deltagaravgifter.

Socialstyrelsen införde 2016 nya föreskrifter avseende legitimationsprocessen för legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal utanför EU/EES samt formella språkkrav för personer med legitimationsyrken inom EU/EES. I oktober 2018 valde Socialstyrelsen att ge arbetsgivarna inflytande över legitimationsprocessen genom att ge berörda chefer förtroendet att intyga tillräckligt goda språkkunskaper för sina medarbetare. Detta tydliggör att det är arbetsgivaren som har det slutliga ansvaret för att medarbetaren har de reella kunskaper och färdigheter, däribland språk, som krävs för att arbeta patientsäkert.

Inriktning 2019–2020

PLUS förstärks med en samordnare för utlandsutbildade som bland annat har till uppgift att driva insatser för nyanlända med hälso- och sjukvårdsutbildning. Detta för att tydligare koppla PLUS till VGR:s arbete med kompetensförsörjning och utgöra ett sammanhållet kunskapsstöd för verksamheterna avseende utlandsutbildade.

PLUS ska medverka till att förbättra och effektivisera rekryteringsprocessen så att PLUS blir det mest naturliga och fördelaktiga valet när det gäller introduktion av utlandsutbildade medarbetare.

Som komplement till ordinarie PLUS-program erbjuder VGR språkteam språkstöd både för PLUS-deltagare och för andra medarbetare med behov av färdighetsträning i sjukvårdssvenska. Eftersom behovet i VGR:s verksamheter är stort kommer detta arbete att utökas och samtidigt inleds även en satsning på språkombud i hälso- och sjukvården.

1.5 Utbildningsenheten för psykologer

Utbildningsenheten för psykologer i Västra Götalandsregionen har etablerats inom VGR Akademin under 2018 enligt beslut i personalutskottet oktober 2017.

Utbildningsenhetens övergripande mål är att erbjuda högkvalitativa och kostnadseffektiva utbildningsaktiviteter för legitimerade psykologer, att bidra till patientnytta genom alla våra utbildningar och aktiviteter, att bidra till VGR som en attraktiv arbetsgivare för psykologer, att ge stöd till/samarbeta med olika aktörer i kompetensutvecklingsfrågor för psykologer.

Utbildningsenhetens verksamhet leder till bättre styrning som ger högre kvalitet och mer verksamhetsanpassade utbildningar samt en högre kostnadseffektivitet. Fler och utvidgade karriärvägar kommer att göra VGR till en mer attraktiv arbetsgivare för psykologer. Hela enhetens verksamhet ligger väl i linje med de strategiska målen i regionfullmäktiges budget både inom hälso- och sjukvård och patientsäkerhet liksom målen inom arbetsmiljö och behålla/rekrytera medarbetare/psykologer.

Utbildningsenheten samverkar både praktiskt och ekonomiskt med Kompetensrådet för psykologer och Studierektorer PTP för att uppnå synergieffekter i kompetensutveckling för psykologer och ökad flexibilitet i den ekonomiska hanteringen. PTP (Praktisk Tjänstgöring för Psykologer) innebär en ettårig, legitimationsgrundande tjänstgöring under handledning.

VGR delfinansierar och kvalitetssäkrar varje år 40 PTP-tjänster inom olika verksamheter i regionen. Utöver dessa finansierar verksamheterna på egna medel ytterligare ett 60-tal PTP-psykologer. Samtliga PTP-psykologer erbjuds att delta i PTP-programmet som hålls samman av regionalt övergripande studierektorer.

Inriktning 2019–2020

Fortsatt utbyggnad och utveckling av Utbildningsenheten kommer ske under 2019 - 2020. Stort fokus kommer vara på utveckling av fler utbildningsaktiviteter på specialistnivå och i det livslånga lärandet som på ett tydligt sätt lägger fokus på patientcentrering och jämlik vård i nära samarbete med regionens verksamheter och patientföreningar. Systematisk utvärdering och effektmätning av våra utbildningar och aktiviteter på flera nivåer kommer utvecklas och former för utbildning av utbildare kommer testas i samarbete med Kunskapsstöd för psykisk hälsa (KPH). Enhetens stöd till och samarbete med verksamhetsnära chefer, studierektorer, psykologer, mentorer, verksamhetsutvecklare med flera, genom nätverk och kunskapsutbyte, kommer utvidgas.

Under 2019 kommer Kompetensrådet och Studierektorer för PTP att arbeta med fortsatt kvalitetssäkring av PTP-platser och platser för verksamhetsförlagd utbildning (VFU) för psykologstudenter.

1.6 Regional studierektorsfunktion för läkare under utbildning

I juni 2015 ställde sig koncernledningen för Hälso-och sjukvård bakom ett beslut om en ökad regional styrning av ST-tjänster i syfte att bättre kunna planera för framtida strategiska förändringar och minska brister inom vissa specialiteter. En förutsättning för detta var inrättandet av övergripande studierektorsfunktion inom varje förvaltning samt en regionövergripande studierektor. Sedan 2017 finns inom varje förvaltning en övergripande studierektorsfunktion för AT- och ST-läkare samt läkarstudenter under verksamhetsförlagd utbildning. Vidare finns en regionövergripande studierektor med organisatorisk placering inom VGR-akademien.

För att uppnå en ST-utbildning av högsta kvalitet samt säkerställa den framtida regionala kompetensförsörjningen av specialister är en tydlig och välutvecklad studierektorsorganisation en förutsättning. Den övergripande studierektorsfunktionen funktionen är ett stöd både för förvaltningarnas möjligheter att utveckla och ta ansvar för utbildningsuppdraget samt för de enskilda klinikernas möjlighet att erbjuda en specialistutbildning av hög och likvärdig kvalitet inom regionen.

Regionövergripande studierektor

- arbetar i nära samverkan med koncernstab HR, koncernstab Hälso-och sjukvård och förvaltningsövergripande studierektorer.
- bidrar till att styra inriktning enligt beslut från koncernledningen i frågor som gäller läkares utbildning.
- tydliggör, utvecklar, samordnar och stödjer det regionala nätverk som utgörs av förvaltningarnas övergripande studierektorer
- bidrar till och stödjer en utveckling av handledarfunktionen samt pedagogiska modeller

Inriktning 2019–2020

Under 2019 kommer en framtida förändring av grundutbildningen med ändrad tidpunkt för legitimation, utfasning av AT till förmån för en obligatorisk bastjänstgöring som krav inför start av ST, omställningen av vården och hur dessa förändringar kommer att påverka specialistutbildning av läkare och en tydligare styrning av ST-tjänster vara aktuella frågor för det fortsatta arbetet inom studierektorsgruppen.

Vidare kommer det övergripande arbetet med att utveckla och ta fram regionala utbildningar för ST-läkare avseende gemensamma utbildningsmål enligt socialstyrelsens föreskrift, övergången av dagens AT-tjänster på 21 månader till 18 månader samt logistik kring platser för sidotjänstgöring att fortsätta.

Under 2018 genomfördes en introduktionsutbildning för nya studierektorer. Denna liksom andra kompetensutvecklande utbildningsinsatser i syfte att stärka och utveckla studierektorer roll kommer att upprepas under 2019.

1.7 VGR Campus Nya Varvet

Enligt beslut i regionstyrelsen våren 2018 överfördes VGR Campus Nya Varvet från Koncernkontoret till Regionservice. Även om VGR Campus och VGR Akademin från den 1 juli 2018 tillhör olika förvaltningarna är det viktigt med en fortsatt nära samverkan i syfte att bibehålla och vidareutveckla en god lärmiljö på VGR Campus. Målsättningen är att under 2019 förlägga fler heldags- och flerdagsutbildningar till VGR Campus.

2 Styrande mål

2.1 Västra Götalandsregionens budget

Verksamhetsplanen för VGR Akademin utgår ifrån de utmaningar, strategiska och prioriterade mål som finns i budgeten för Västra Götalandsregionen. Som en enhet i Koncernkontoret med fokus på kompetensutveckling bidrar VGR Akademin indirekt till måluppfyllelse i flera styrdokument i organisationen men fokus för arbetet är följande strategiska mål:

Västra Götalandsregionen ska erbjuda en god arbetsmiljö för medarbetarna, kunna behålla och rekrytera rätt kompetens.

Utifrån detta strategiska mål styrs VGR Akademin arbete av två prioriterade mål för 2019–2021 samt underliggande fokusområden för 2019.

1. Möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling ska förbättras.
 - Fortsätta utveckla modellerna för lönekarriär och kompetensutveckling
 - Stimulera uppgiftsväxling, nya arbetssätt och arbetsrotation
 - Utveckla arbetsgivarvarumärket
2. Arbetsmiljön ska förbättras och sjukfrånvaron ska minska.
 - Satsa på ledarskap
 - Systematisera arbetsmiljöarbetet, breddinföra goda exempel och utveckla det hälsofrämjande arbetet
 - Utveckla och erbjuda moderna anställningsformer samt pröva arbetstidsmodeller

2.2 Övriga styrdokument inom VGR

Budgeten är regionens övergripande styrdokument. Till detta kommer andra av regionfullmäktige antagna styrdokument. Inom personalområdet finns den nyligen antagna Medarbetarpolicyn som innehåller ett avsnitt om kompetensförsörjning. I den av regionstyrelsen antagna kompetensutvecklingsplanen finns en fördjupad beskrivning av VGR:s syn på kompetensutveckling och lärande.

Förändringsagendan, antagen av koncernledning hälso- och sjukvård, styr också VGR Akademiens verksamhet. Förändringsagendan innehåller två regiongemensamma mål som är identiska med de strategiska målen i budget 2019 nämligen:

- En sammanhållen och tillgänglig hälso- och sjukvård som ges med högsta kvalitet och patientsäkerhet och som alltid utgår från den enskilda personens behov och erfarenheter.
- Västra Götalandsregionen ska erbjuda en god arbetsmiljö för medarbetarna, kunna behålla och rekrytera rätt kompetens.

För att stödja de regiongemensamma målen finns följande fyra regiongemensamma strategier:

- Vi ställer om hälso- och sjukvården
- Vi implementerar Framtidens Vårdinformationsmiljö
- Vi förbättrar tillgängligheten till vården
- Vi blir Sveriges bästa offentliga arbetsgivare

VGR Akademin bidrar i arbetet med förändringsagendan genom samordnade utbildnings- och kompetensutvecklingsinsatser.

Sammanfattningsvis stödjer VGR Akademin samtliga fokusområden och prioriterade mål inom personalområdet genom att tillhandahålla fortbildning och kompetensutveckling för chefer och medarbetare i VGR med fokus på professionell utveckling, kompetens- och verksamhetsutveckling samt chefs- och ledarutveckling. Detta innebär också att VGR Akademin genom att erbjuda kontinuerlig kompetensutveckling och goda lärmiljöer bidrar till målsättningen att VGR ska bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare.

VGR Akademin är en del av Koncernkontoret och koncernstab HR och medverkar till att Koncernkontorets mål uppfylls vad gäller koncernperspektivet. VGR Akademin har däremot inte något särskilt ansvar för kompetensutvecklingsfrågorna vad avser Koncernkontoret som förvaltning.

3 Ekonomi

3.1 Ekonomiska förutsättningar

När VGR Akademin bildades var utgångspunkten att börja i liten skala och bygga ut verksamheten i takt med att behoven av utveckling och samordning ökade. I budget 2017 tillfördes personalutskottet därför 4 mnkr för VGR Akademin. Dessa medel användes under 2017 för finansiering av grundbemanning bestående tre tjänster (verksamhetschef och två utvecklingsledare), lokalkostnader på VGR Campus Nya Varvet samt utvecklingskostnader för systemstöd, ny hemsida mm. Under första kvartalet 2017 utökades VGR Akademin med två nya funktioner, dels projektledare för framtagande av specialistutbildning och livslångt lärande för psykologer, dels regionövergripande studierektor för läkare under utbildning. För de sistnämnda båda uppdragen avsattes 1 950 tkr ur det personalpolitiska anslaget för 2017.

I budgeten för 2018 erhöles VGR Akademin utökade resurser för en utbildningsledare samt för digitalt kommunikationsstöd. Vidare avsatte personalutskottet 2,3 mnkr för Utbildningsenheten för psykologer som tillsammans med den redan etablerade PTP-verksamheten/Kompetensråd för psykologer bildar ett gemensamt ansvar ”Kompetensutveckling för psykologer” med sammanlagt 20 mnkr. Den totala budgeten för VGR Akademin inklusive PLUS-programmet och regional studierektorsfunktion men exklusive utbildningsenheten för psykologer uppgick 2018 till 15,2 mnkr.

Budget 2019 innehåller inte några ändrade förutsättningar utan endast en indexuppräknning vilket innebär 15,4 mnkr för VGR Akademin inklusive PLUS-programmet och 20,4 mnkr för kompetensutveckling för psykologer.

VGR Akademin befinner sig fortfarande i en etableringsfas. Det är därför svårt att helt överblicka om det kan krävas ytterligare medel för olika utvecklingsinsatser och för att genomföra VGR Akademin strategiska målsättningar under 2019. De kostnadsposter som är svårast att bedöma är hur den pågående digitaliseringen påverkar förutsättningarna för lärande och kompetensutveckling samt behovet av fler digitala pedagogiska verktyg. Det är därför möjligt att ytterligare medel kan behöva avsättas ur personalpolitiska anslaget för 2019.

3.1.1 Finansieringsprinciper

En viktig ekonomisk princip är att finansieringen från regionstyrelsen endast täcker kostnader för grundbemanning, lokaler och utvecklingskostnader. Detta innebär att VGR Akademin inte har några egna medel för att genomföra utbildningar, producera nätbaserade utbildningar, hyra in utbildare eller ersätta förvaltningar för eventuella merkostnader som kan uppstå när utbildningar ska samordnas regionalt. Principen är att de resurser som idag finns för fortbildning och kompetensutveckling på berörda förvaltningar, inom Regionservice och på Koncernkontoret efter överenskommelse samordnas inom VGR Akademin. De utbildningar som genomförs kommer inte finansieras med centrala medel såvida inte sådana särskilt avsätts för en viss utbildningsinsats. Det senare gäller främst utbudsstyrd (obligatorisk) utbildning som initialt kan komma att finansieras med regiongemensamma medel. Det är därför angeläget att man vid framtagandet av program, policyer och planer identifierar vilka utbildningsinsatser som behövs, avsätter medel för dessa och har en dialog med VGR Akademin om utformning och genomförandetakt.

Från den 1 januari 2019 överförs de ägarstyrda tjänster som funnits inom utbildningscentrum, Regionservice till VGR Akademin. Som en konsekvens upphör Regionservice ekonomiska ansvar för regiongemensamma utbildningar. Detta innebär att VGR Akademin kommer att hantera både kostnader och intäkter för de regiongemensamma utbildningar som genomförs och därmed har ansvaret att se till att verksamheten går ihop ekonomiskt; något som medför att VGR Akademin behövs ekonomiskt stöd kommer att öka, liksom behovet av att kunna disponera kostnader och intäkter över tid.

4 Objekt Lärande

Inom ramen för Västra Götalandsregionens IS/IT-styrmodell beslutades i början av 2017 att ett nytt objekt Lärande skulle etableras. Objekt Lärande har i uppdrag att förvalta och utveckla pedagogiska IT-stöd för VGR:s förvaltningar och skolverksamheter. I förvaltningsportföljen finns IT-komponenter och funktioner som stödjer digitalt lärande, utbildningsadministrativ process, digitala bibliotekstjänster med mera. I portföljen finns regional installation av Lärplattformen som idag är VGR:s huvudsakliga IT-stöd för digitalt lärande.

VGR Akademin är huvudintressent för objekt Lärande vars mål och syften objektet ska stödja.

Under 2018 har efterfrågan av pedagogiskt stöd för nätbaserade metoder och hur de på bästa sätt kan tillämpas med stöd av vår regionala Lärplattform ökat markant. Det är också en starkt positiv trend att verksamheterna efterfrågar produktionsstöd för digitala utbildningskomponenter och utbildningar genom det ökade antal avrop från VGR:s vårt ramavtal ”Utbildningar för webb och andra digitala medier”.

Parallellt med det ökade behovet av stöd är förvaltningarnas förutsättningar att frigöra resurser för regionalt objektarbete, som ska utgöra basen i det regionala stödet mycket begränsat, då de efterfrågade kompetenserna är svåra att finna inom VGR. För att kunna bedriva arbetet trots att nyckelresurser saknas inom objekt Lärande har VGR Akademin stöttat med resurser i objektarbetet med Lärplattformen. Objektfrågor och prioriterade aktiviteter inom området digitalt lärande och hur de kan utvecklas som en del i en systematisk kompetensutveckling har naturligt vävts in i gemensamma mötesforum.

Den kritiska bemanningssituationen inom objekt Lärande måste sättas i relation till det pedagogiska stöd som kommer efterfrågas inom de stora omställningsarbeten som VGR står inför med omfattande kompetens- och utbildningsinsatser.

VGR Akademin kommer därför under 2019 att behöva öka sitt engagemang i det regionala objektarbetet och tillhandahålla kompetenser och resurser som kan utgöra och säkra den stabila grundbemanning som krävs för ett hållbart pedagogiskt stöd över tid. hur de kan utvecklas som en del i en systematisk kompetensutveckling har naturligt vävts in i gemensamma mötesforum.

5 Nya former för kompetensutveckling och lärande

Den pågående digitaliseringen påverkar förutsättningarna för hur kompetensutveckling och lärande kan organiseras. Olika digitala pedagogiska verktyg behövs för att stödja lärande utifrån individers och grupperns olika behov och förutsättningar. Det innebär ökat behov av flexibla inköps- och avtalsformer med leverantörer så att rätt verktyg kan erbjudas.

Medarbetarna blir allt mer drivande i sin egen kompetensutveckling och förväntar sig i högre grad anpassade lösningar. Lärandet påbörjas på arbetsplatsen, i samarbete med kollegor, för att fortsätta på andra fysiska platser och på tider som medarbetaren själv väljer. Nya sätt att lära ställer därmed krav på en sömlös övergång från fysiska lärmiljöer till digitala. Därför är det nödvändigt att tekniken stödjer lärprocessen oavsett var den äger rum och att VGR har ett förhållningssätt som stödjer ett lärande ”just in time”. De nätbaserade metoderna ställer också krav på den fysiska lärmiljön. Det handlar exempelvis om tillgång till datorer, mobiltelefoner och mötesrum som underlättar aktivt lärande i vardagen via Skype, lärplattform med mera.

En utmaning blir att möta individuella behov samtidigt som VGR har målsättningen att i mycket större utsträckning erbjuda kvalitetssäkrade regionala utbildningar som bidrar till att realisera av regionledningen beslutade planer och strategier. Inte minst viktigt är detta i hälso- och sjukvårdens omställningsarbete. En förutsättning för detta är användarvänliga systemstöd för att kunna kartlägga, dokumentera och följa upp kompetens på individ- och gruppnivå samt för att utvärdera effekter av olika utbildningsinsatser.

Att ha kunskap om digitala pedagogiska verktyg och om förutsättningarna för nätbaserat lärande kommer att vara viktiga kompetenser hos dem som planerar och genomför kompetensutvecklingsinsatser inom Västra Götalandsregionen. Det gäller såväl internt som externt.

Pågående teknikutveckling kommer att påverka former och metoder för kompetensutveckling. Machine Learning och artificiell intelligens (AI) kan komma att bli relevanta inslag i framtida digitala lärmiljöer. Ett exempel är inbyggd funktionalitet för att skanna innehåll och föreslå förbättringar för ökad tillgänglighet i nätbaserade utbildningar.

En ökad samverkan med andra aktörer, exempelvis kommuner, andra regioner och privata vårdgivare, avseende olika kompetensutvecklingsinsatser kommer påverka det framtida arbetet och i dessa samarbeten bör VGR ta en ledande roll gällande pedagogisk utveckling och pedagogiska krav, system, administration samt support. Detta blir inte minst relevant inom ramen för Framtidens vårdinformativmiljö.

6 Framgångsfaktorer och utmaningar

Kritiska framgångsfaktorer är sådana faktorer som behöver uppfyllas för att målsättningarna med VGR Akademin ska kunna infrias.

- Att VGR Akademin får förutsättningar och mandat att stödja genomförandet av de mål, planer och strategier som antas av regionfullmäktige, regionstyrelse och tjänstemannaledning
- Att VGR Akademin erbjuder ett utbud som motsvarar VGR:s behov
- Ett väl utvecklat samarbete med ämneskunniga i verksamheten för att säkerställa behov, relevans och kvalitet i respektive utbildning
- Tydlighet i frågan om VGR Akademin verksamhet ska vara utbudsstyrd, efterfrågestyrd eller både och
- Att de ekonomiska förutsättningarna är tydliga och att finansieringsmodellen är transparent för alla inblandade parter
- Tillgång till administrativa resurser för att kunna hantera ett ökat utbildningsutbud
- En transparent prioriteringsprocess för utbildningsinsatser när det inte är möjligt att tillgodose samtliga behov
- Att identifiera och få tillgång till de resurser/personer (såväl internt som externt) som behövs för att klara VGR Akademin uppdrag
- Ett väl sammansatt Advisory Board som aktivt bidrar till VGR Akademin utveckling
- Att objekt Lärande får tillgång till de resurser/personer som behövs för att klara förvaltningsuppdragen och stötta verksamheterna med digital utbildningsproduktion
- Ett väl fungerande och sammanhållet IT-stöd för utbildningsadministrativ process med hantering för anmälan, fakturering och uppföljning med koppling till utbildningsutbud och befattning
- Kontinuerlig utveckling av VGR Akademin hemsida som en regional samlingsplats för utbildningar och kompetensutveckling
- Sömlös övergång från fysiska lärmiljöer till digitala som en följd av nya sätt att organisera lärande
- Avsaknaden av teknisk utrustning (mobiltelefon, dator) för vissa grupper av medarbetare innebär att alla inte har möjlighet att på samma villkor ta del av kompetensutvecklingsinsatser i form av nätbaserade utbildningar eller webinarier
- Flexibla inköps- och avtalsformer med leverantörer så att ändamålsenliga digitala pedagogiska verktyg kan användas
- Kunskap om digitala pedagogiska verktyg och om förutsättningarna för nätbaserat lärande hos de som planerar utbildningsinsatser
- Stöd i att planera strategiska kommunikationsinsatser på olika digitala arenor i syfte att VGR Akademin ska nå sina olika målgrupper