

**Høringssvar fra teamledere i Regional Udvikling til
"forslag til ny organisering af Regional Udvikling" af
28. juni 2018.**



Kære Jacob Stengaard Madsen

Vi har læst forslaget til ny organisering af regional udvikling og benytter hermed lejligheden til at sende vores høringssvar. Det er nu anden gang inden for kort tid, at medarbejderne i Regional Udvikling skal igennem en større omorganisering.

En af de erfaringer, som vi har gjort os med den organisering af Regional Udvikling, der fulgte Muusmanns rapport fra juni 2016, har været, at både direktører og kontorchefer har fungeret meget som "udenrigsministre", og at vi teamledere har fungeret som "indenrigsministre". Det skal forstås på den måde, at vi oplever, at teamledere i realiteten både har haft faglige ledelsesopgaver men også en del personaleledelsesmæssige opgaver. Dette ses også afspejlet i ændrede betegnelser som er gået fra teamkoordinator til teamleder.

Vores opfattelse er, at det til dels kan forklares med, at hele ledelsen har været meget optaget af samspillet med organisationens omverden, og at teamlederne derfor har udfyldt en rolle som daglige ledere, der ellers ikke ville blive varetaget i fuldt omfang. Med kontorer med mellem 21 og 30 medarbejdere ser vi ikke, at præmissen for dette fremover vil ændre sig.

Vores erfaring er, at det er vigtigt for kvaliteten i opgaverne, at både teamledere og medarbejdere i stort omfang har mulighed for at deltage i samspillet med organisationens omverden. Vi vil gerne mere i "marken" og ønsker samtidig ledere, der er til stede i dagligdagen.

Vi vil derfor gerne opfordre til, at det eksplicit kommer til at fremgå, at den fremtidige organisering af Regional Udvikling indeholder en teamlederfunktion, og at der samtidig udarbejdes en klar funktionsbeskrivelse blandt andet med en beskrivelse af arbejdsdelingen mellem kontorchefer, teamledere og medarbejdere.

I Muusmanns rapport fra 2016 blev det anbefalet at udarbejde en evaluering af den nye organisering efter 12 måneder. En sådan proces er nu blevet "overhalet" af omorganiseringen af erhvervsfremmeindsatsen og det behov for organisationstilpasninger i Regional Udvikling, som fremgår af dit "forslag til ny organisering af Regional Udvikling" af 28. juni 2018. Vi vil anbefale, at en evaluering bliver foretaget efter et år med den nye organisation, for at sikre og eventuelt tilpasse organisationen, så den fungerer efter hensigten.

Teamlederne i Regional Udvikling har i 2017 og 2018 deltaget i et opkvalificeringsforløb for teamledere varetaget af Koncern HR ved konsulent Jacob Thaysen. Forløbet blev igangsat af chefgruppen i RU med henblik på at afklare og understøtte teamledernes rolle i organisationen.

Vi vil gerne opfordre til, at du afholder et møde med Jacob Thaysen så snart det kan lade sig gøre, hvor han får mulighed for at afrapportere de input og erfaringer om ledelsesstrukturen og roller, som vi har gjort os sammen med Jacob under forløbet. Vi synes, at der er nogle væsentlige observationer og værdifuld læring, som kan være med til at understøtte en sammenhængende ny organisering af RU. Jacob har endnu ikke haft lejlighed til at afrapportere disse overfor chefgruppen.

Med venlig hilsen

Teamlederne i Regional Udvikling

Mette Vilsbøll
Anne-Mette Sørensen Langvad
Karsten Bækgaard
Lene Øster
Lars Haahr Jensen
Niels Dahl Christensen

Dette høringsvar fra teamlederne i Regional Udvikling er sendt den 3. juli 2018.

Høringssvar



Tværgående program for udvikling af yderområder og landdistrikter – "det gode liv"

Baggrund:

I "Forslag til ny organisering af Regional Udvikling" lægges der op til, at der i kontoret for Mobilitet og Stab skal løses opgaver i forhold til yderområder og lokalsamfund, herunder facilitering og deltagelse i netværk og partnerskaber om udviklingsprojekter i hele regionen samt uddelingen af landsbyprisen. Dette skal ske i samarbejde med øvrige kontorer.

Dato 02-07-2018

Karsten Bækgaard

Tel. +4529617769

Karsten.Baekgaard@RU.RM.DK

1-01-76-3-17

Side 1

Forslaget beskriver samtidig, at der kan arbejdes med tværgående programmer, projekter m.m. på tværs af de fire kontorer.

Det er vores opfattelse, at for at lave et tværgående program for udvikling af yderområder og på tværs af de fire kontorer. Et program der kan bidrage til at skabe en bæredygtig region.

I udkastet til Regional Udviklingsstrategi er der under spor 1 (At give borgerne mulighed for at leve det gode liv) et afsnit, der har fokus på udvikling af bæredygtige og attraktive lokalsamfund.

Landdistrikter og lokalsamfund står mange steder overfor de velkendte udfordringer med fraflytning og reduktion af offentlig og privat service m.m. Men landdistrikterne indeholder også mange udviklingsmuligheder, som kan realiseres gennem partnerskaber og tværgående indsatser. Der er også et potentiale i at skabe en bedre kobling mellem lokalmiljøer i byer og på landet, hvor stærke fællesskaber og stor grad af frivillighed udgør et stort udviklingspotentiale.

En tværgående indsats med samarbejde og partnerskaber giver mulighed fornyetænkning af løsninger f.eks. i forhold til klima, energi, mobilitet m.m., hvor nye løsninger kan afprøves og testes med lokalsamfundene som "living labs".

Samarbejdspartnere m.m.:

Lokale Aktions Grupper (LAG'er), kommuner og organisationer vil være naturlige samarbejdspartnere.

I LAG'ernes nuværende strategier er der allerede fokus på en række af de områder, som vi kan arbejde med i Regional Udvikling, f.eks. energiløsninger, gastronomi, rekreative formål og natur. Indsatser der især har til formål for at understøtte det gode liv på landet. I LAG systemet findes der midler til at realisere konkrete projekter.

Vi har i Region Midtjylland haft et tæt samarbejde med LAG'erne siden regionens dannelse bl.a. om gennemførelse af en række generelle demonstrationsprojekter, fødevareprojekter og turismeprojekter medfinansieret af LAG'erne via Landdistriktsprogrammet. Vi har vedligeholdt og faciliteret samarbejdet med netværksmøder hvert kvartal med LAG koordinatore og LAG formænd samt kommunale landdistriktsmedarbejdere. Dette er enestående for Region Midtjylland, og vi har således en række positive erfaringer og netværk at bygge videre på. Indstilling af kandidater til Landsbyprisen foregår også i et samarbejde med LAG'erne.

I det kommende Landdistriktsprogram fra 2021 tyder alt på, at der vil blive lagt større vægt på LAG-systemet, borgerinddragelse, kultur og social udvikling, og forventeligt vil der også blive afsat flere midler på dette felt. Det kan betyde bedre muligheder for funding af projekter.

Der kan også være muligheder for funding fra andre EU-programmer samt forskellige organisationer og fonde til udvikling af landdistrikterne.

Organisering m.m.

Vi foreslår, at der etableres en udviklingsfunktion (team) bestående af et par fast ansatte medarbejdere, der har til opgave og ansvar for at løfte en tværgående indsats for udvikling af yderområder og lokalsamfund, som understøttes af dedikerede medarbejdere fra de 4 kontorer.

Emner for et tværgående program (foreløbig bruttoliste):

- Mobilitet og transport – nytænkende transportløsninger for landdistrikter
- Digital infrastruktur (mobilnet + bredbånd)
- Uddannelse og kompetenceudvikling
- Kultur – kobling mellem kultur og landdistrikter, hvor der bl.a. i regi af Europæisk Kulturregion er fokus på kultur og lokalsamfund som et indsatsområde
- Sundhed og ernæring, Gastronomi
- Energiforsyning – lokale løsninger, omstilling til vedvarende energikilder, omstilling af fjernvarmeværker m.m.
- Bæredygtighed – grøn omstilling og cirkulær økonomi – udvikle lokale løsninger
- Klimatilpasning
- Reetablering af råstofgrave med kobling til at anvende arealer til rekreative formål og natur
- Frivillighed – udvikle løsninger og modeller med udgangspunkt i det store frivillige arbejde, der findes i næsten alle landsbyer
- Landsbyprisen – udvikling og fortsat uddeling af prisen
- Udveksling og samarbejde mellem lokalsamfund – både land og by

- Internationalisering – samarbejde og indhentning af viden og erfaringer fra udlandet.

Med venlig hilsen

Lars Haahr Jensen
Teamleder
Fødevareteamet

Karsten Bækgaard
Teamleder
Kultur- og Turismeteamet

Høringssvar til ny struktur i Regional Udvikling

Vi beklager, og ærgrer os over, den aktuelle situation, hvor regionerne afskæres fra at arbejde med erhvervsfremme. Vi har stadig den holdning, at regionerne har en oplagt rolle, og i øvrigt har haft succes, med at koble udviklingsinitiativer med erhvervsfremme – ikke mindst i Region Midtjylland. Vilklårene er ændret, og vi må få det bedste ud af den nye situation.

Tilfredshed med indplacering

Vi ser med tilfredshed, at Coast to Coast Climate Challenge (C2C CC) projektet er indplaceret i Klima, Ressourcer og Grøn Omstilling sammen med TopSoil, REFER og Cirkulær Økonomi. Det er vores vurdering, at projektet hermed faktisk er endnu bedre indplaceret end hidtil, da mulighederne for sparring og gensidig inspiration på tværs af relaterede indsatser forbedres væsentligt. Det er vigtigt, at der er et tæt og integreret samarbejde mellem dette kontor og jordforureningsafdelingen, idet den har en selvstændig dyb faglighed der kan matche stat og kommuner på grundvandsområdet som giver os legitimitet på den lange bane.

Vi er overbeviste om, at der hermed vil opstå et samarbejdsklima, hvor nye helhedsorienterede, bæredygtige og tværgående projekter vil kunne udvikles helt i overensstemmelse med de principper for arbejdet og indsatsen i Regional Udvikling.

Vi håber, at der i den nye organisation vil være ledelsestid til engagement i C2C CC og de øvrige tværgående projekter, der måtte komme.

Men hvad indeholder den tværgående gule kasse, som er vist i organisationsdiagrammet? Hvilke tanker ligger bag? Vi foreslår, at denne del af organisationen har til opgave at afklare, hvor det tværfaglige potentiale ligger, og at det er samme sted den regionale udviklingsstrategi udarbejdes og processen ledes. Vi forestiller os det som en funktion, der arbejder åbent og spørgende.

Bemandingen skal fastholdes

Vi henleder opmærksomheden på, at det oplyses i materialet fra informationsmødet 29. juni 2018, at kontoret vil blive bemanded med 25-28 årsværk, heraf ca. 3 årsværk eksternt finansieret. Allerede i dag er ca. 3 fulde årsværk eksternt finansieret i de tre nævnte projekter, også selvom økonomi- og sekretærfunktionerne fraregnes, da de muligvis er medregnet i andre kontorer(?).

For C2C CC er det af afgørende betydning, at vi kan leve op til den kontrakt, der er indgået med EU om gennemførelse af C2C CC, og at vi kan fortsætte med det personale, vi har tilknyttet i dag. Vi kan sagtens beskæftige flere, men det er der ikke finansiering til.

For at opretholde fremdriften, og dermed fastholde den prestige Region Midtjylland nyder ved projektet, har vi ikke ressourcer til at skifte bemanning. Vi er helt indforståede med, at også vi skal være adrætte og kunne tilpasse os nye behov. Vi har allerede igangsat en proces, hvor vi tilretter, hvad der arbejdes med i projektet i Fase 2 (2019-2020) i overensstemmelse med de nye vilkår for regionen og kommunerne.

Gode erfaringer som bør bruges

Vi hører det sådan, at det efterspørges, at der skabes flere projekter og samarbejder i lighed med C2C CC. Vi gør i den forbindelse opmærksom på, at vi har mange erfaringer og ideer, som regionen kan gribe. Erfaringerne gælder både igangsættelse af bredt favnende samarbejder, drift og projektledelse samt at få projekterne gennemført.

Vi uddyber gerne.

Venlig hilsen

Sekretariatet for Coast to Coast Climate Challenge

Dorthe Selmer
Hanne Margrethe Jørgensen
Henrik Vest Sørensen
Jes Pedersen
Rikke Nan Valdemarsen
Susanne Dalsgaard

Kontoret for Vækst og Uddannelse
Regional Udvikling
Region Midtjylland



Høringssvar: Ny organisering i Regional Udvikling

Kontoret for Vækst og Uddannelse har modtaget og gennemlæst høringsmaterialet "Ny organisering i Regional Udvikling". Vi takker for muligheden for at komme med bemærkninger. Følgende er vores kommentarer.

Dato 02-07-2018

Sagsbehandler Tine Lai Andersen

TineLai.Andersen@ru.rm.dk

Programlederfunktion

Programlederfunktionen er spændende og vigtig. Der er dog behov for en nærmere beskrivelse af programlederfunktionens formål, mål og opgaver, og hvordan samspillet med ledelsen skal foregå.

Endvidere opfordrer vi til, at ledelsen overvejer, om digitalisering og internationalisering knyttes hertil, da de vil fungere som tværgående drivere i RUs fremtidige opgaver.

Hvis vi skal nå vores ambition med FNs verdensmål som styringsredskab, mener vi, at der skal være en eller flere dedikerede medarbejdere hertil i hvert kontor, som i fællesskab arbejder på tværs med at implementere det. Vi opfordrer til, at viden og erfaringer med dette arbejde samles hos programlederfunktionen. Generelt opfordrer vi til, at programlederfunktionen arbejder med, hvad der er vores fælles mål, og hvordan vi opnår dem.

Mobil. +4529244172

Side 1

Yderområder

Vi opfordrer til, at ledelsen klarlægger, om der er tale om yderområder i snæver forstand¹ eller nærmere landdistriktsområder. Både i tilfældet af yderområder eller landdistriktsområder mener vi, at det vil give god mening at placere opgaverne hertil i kontoret for Sundhedsinnovation, Kultur og Uddannelse, da udvikling af yderområder/landdistriktsområder er mere og andet end kun mobilitet.

¹ I forbindelse med fordelingen af EU-strukturfondsmidler 2014-2020 er yderområderne afgrænset som de kommuner, der opfylder begge følgende kriterier: 1) Kommunens erhvervsindkomst pr. indbygger er under 90 % af landsgennemsnittet (gennemsnit over seneste 3 år). 2) Der er mere end en halv times kørsel til en større by, hvor en større by er defineret ved at have mere end 45.000 indbyggere. I Region Midtjylland svarer det til kommunerne Norddjurs, Samsø, Skive og Struer.

Det nye kontor for Mobilitet og Stab

Under punktet Mobilitetsområdet (Afsnit 5.1) nævnes "fx uddannelse og kvalificeret arbejdskraft". Eksemplet kan misforstås. I stedet kunne man præcisere, at vi vil skabe en fleksibel og bæredygtig infrastruktur, som understøtter borgernes mulighed for at komme til og fra uddannelser, kulturtilbud, mv.

Under fælles stabsfunktioner (Afsnit 5.1) nævnes "Analyseopgaver på tværs af koncernen". Her opfordres i stedet til, at de enkelte kontorer har en dedikeret analysemedarbejder ansat. Det giver en række fordele: 1) Færre kommandoveje idet de øvrige kontorer ikke skal bestille analyser hos kontoret for Mobilitet og Stab, 2) Styrkelse af analysemedarbejdernes faglighed, idet de beskæftiger sig med færre fagområder og opnår viden om vigtige sammenhænge på et fagområde, 3) Lettere adgang til at udarbejde analyser på tværs af kontorer, idet analysemedarbejderne blot kontakter hinanden.

Det nye kontor for Sundhedsinnovation, Kultur og Uddannelse

Der er nævnt tre punkter i afsnittet: Sundhedsinnovation og life science, Digitalisering samt Internationalisering. Vi tænker, at kvalificeret arbejdskraft og uddannelse også bør nævnes som et selvstændigt punkt, hvor det fremgår, at vi skal arbejde med at skabe partnerskaber og søge projekter hjem inden for opkvalificering af arbejdsstyrken, inklusion af personer på kanten af arbejdsmarkedet og bidrage til at uddannelse, beskæftigelse og erhverv arbejder tættere sammen. Herunder også sikre, at vi uddanner de unge til fremtidens behov gennem Den Midtjyske Teknologipagt.

Desuden tænker vi, at eksemplerne Den Europæiske Kulturregion og Den Midtjyske Teknologipagt nævnt i indledningen til afsnit 5.2 på nuværende tidspunkt er udviklingsprojekter fremfor driftsopgaver. Endelig henleder vi til, at myndighedsopgaverne på uddannelsesområdet fylder en del, og vi opfordrer derfor til, at de tildeles ressourcer i den nye organisering. Bl.a. kan nævnes:

- Kapacitetsfastsættelse og fordeling af gymnasieelever
- Behandling af indsigelser og klager over elevfordeling
- Oprettelse og nedlæggelse af EUD og gymnasiale uddannelser
- Godkendelse af driftsoverenskomster og koordinering af FVU/OBU udbud (Forberedende Voksenuddannelse/Ordblindeundervisning)
- Møder i VUC-samarbejdet
- Administration af regionens uddannelsespulje
- Koordination af kommunikation og information på uddannelsesområdet

Tværgående projekter

Ledelsen opfordres til at diskutere, hvordan man fremadrettet vil sikre etablering og fremdrift af tværgående projekter. Hvor skal

ansvaret for at skabe og vedligeholde tværgående projekter placeres, hvis dette skal være en driver for det fremtidige RU?

Endvidere opfordrer vi til, at ledelsen gør klart, hvordan matrix-organiseringen konkret skal udmøntes.

Ansættelsesforhold

Ledelsen opfordres til at alle nuværende fastansatte medarbejdere, som får tilbudt at fortsætte i organisationen, og som i forvejen er fastansatte, forbliver fastansat. Grunden til dette er, at en fastansættelse bidrager til ro og tryghed hos medarbejderen.

Dette skal endvidere ses i lyset af, at blot fordi nogle medarbejdere (ofte ved et tilfælde) har arbejdet meget med internationale projekter og været gode til at søge disse hjem, skal deres ansættelsesforhold ikke gøres afhængig af, om de i fremtiden kan søge nye projekter hjem.

Teamlederfunktionen

I Forslag til ny organisering i RU beskrives det, at ledelsen i hvert kontor *kan* suppleres med teamledere (Afsnit 4). Vi ønsker, at man også i det fremtidige RU vil have teamledere. Kontorer med over 20 mand – nogle tættere på de 30 – er mange for én kontorchef at skulle være nærværende og understøttende overfor. Der er derfor behov for en daglig tovholder til alt fra hjælp til og kontrol af dagsordenspunkter, fagligt overblik og generel sparring. Endvidere er teamlederen ofte nemmere tilgængelig og vil derfor kunne træffe hurtige beslutninger.

Vi opfordrer til, at teamlederrollen tydeligt beskrives, så der bliver en klar forståelse af forskellen på kontorchefs og teamleders ansvar og rolle for medarbejderne.

LMU

I Forslag til ny organisering i RU beskrives det, at LMU skal omorganiseres (Afsnit 9). Her opfordres der til, at der bliver en meget bredere medarbejderinvolvering og -repræsentation. Vi ønsker, at der skal sidde en medarbejder fra hvert kontor i det fremtidige LMU.

Kriterier for udvælgelse af medarbejdere

Vi opfordrer til klarhed og transparens om kriterierne for udvælgelse af medarbejdere til påtænkt omplacering/opsigelse.

Slutteligt er vi nysgerrige på, hvordan ledelsen vælger at håndtere perioden efter 3. september, hvor nogle medarbejdere afskediges, og frem til det nye år, hvor vi forventes så småt at begynde på de nye opgaver, men stadig skal arbejde sammen i den gamle struktur.

Dette beskrives ikke i materialet. Vi opfordrer ledelsen til at have et særligt fokus på de medarbejdere, som afskediges, ift. hvordan de skal indgå i arbejdet frem mod deres sidste arbejdsdag hos regionen.

Direktionens forslag til ny organisering af Regional Udvikling

- høringsvar fra mobilitetsteamet

Kollektiv trafik, mobilitet og infrastruktur

Direktionen lægger i sit forslag til ny organisering op til, at teamets hidtidige opgaver i forhold til bestillerfunktion for kollektiv trafik, herunder letbanen og Midtjyske Jernbaner, skal udvides med en satsning på at skabe et partnerskab på mobilitetsområdet funderet i Region Midtjylland. Infrastruktur er tillige nævnt som en væsentlig opgave i direktionens forslag. Her er det vigtigt fortsat at øve indflydelse på statslige investeringer i veje og jernbaner, ligesom sekretariatsfunktionen for en fast Kattegatforbindelse bør fastholdes. Endelig bør fremme af den digitale infrastruktur også fortsat være en del af teamets opgaver.

I teamet hilser vi velkomment, at der lægges op til fastholde fokus på trafikbestilleropgaven. Størstedelen af Regional Udviklings budget bruges i dag på kollektiv trafik, som også fremover vil være den største enkeltopgave.

Vi finder det nødvendigt med en satsning på mobilitetsområdet. Mobilitet er en væsentlig del af vores dagligdag, f.eks. når vi skal til og fra arbejde, uddannelse, fritidsaktiviteter og indkøb. Mange udfordringer relateret til mobilitet er af regional karakter og bør derfor løses i et regionalt partnerskab. Samtidig er der gode muligheder for at bygge videre på de hidtidige gode erfaringer fra infrastrukturuområdet med at samle kommunerne og andre regionale kræfter om en fælles dagsorden.

Statistik og analyse

Vi noterer, at analyser og statistik bliver en del af et kommende Mobilitets- og Stabskontor. Vi finder det væsentligt at fastholde og gerne styrke en analyse- og statistikenhed med høj faglighed, der kan levere og bearbejde statistikmateriale til kontorerne i Regional Udvikling, og som også gerne må være opsøgende over for de øvrige teams og komme med forslag til præsentation af relevante data. I den forbindelse kan et tæt samarbejde og måske integration med GIS-medarbejdere overvejes.

Øget brug af flextrafik og eventuelt overflytning af opgave fra Præhospitalet

Fremover må det forventes, at flextrafik vil udgøre en stigende del af den kollektive trafikbetjening, som vil vinde frem på tidspunkter og steder, hvor der ikke er passagerunderlag til de store busser, ikke mindst i kommunerne. I vores samarbejde med Midttrafik og kommunerne møder vi et udbredt ønske om af ressourcemæssige grunde at udvikle brugen af Flextrafik.

Regionen er i dag den største kunde i Midttrafiks Flextrafik, idet den siddende patientbefordring udgør den væsentligste del af kørslen. Det har tidligere været drøftet at overflytte de dele af patientkørslen, der ikke har med patienterne at gøre, men som vedrører det tekniske / kontraktlige forhold til Midttrafik fra Præhospitalet til mobilitetsteamet. Fordelen skulle være at styrke regionens indflydelse på flextrafikens udførelse.

Det skal understreges, at alt hvad der vedrører fastsættelse af servicekriterier, ventetider, solokørsel, hjælp fra chaufføren, samt visitation osv. fortsat skal varetages af Præhospitalet.

Anbefaling til fremtidig chef

Teamet anbefaler Henning Salling som fremtidig chef til området, begrundet med stor indsigt i økonomi og solidt kendskab til mobilitetsområdet og til trafikbestilleropgaven i særdeleshed.

Venlig hilsen

Per Tankred Holm, Peter Hermansen, Claus Meldgaard og Hanne-Marie Sieg Sørensen

Høringssvar til "Forslag til ny organisering af Regional Udvikling"



Kære Jacob Stengaard Madsen

Tak for muligheden for at afgive høringssvar.

Kontorer og opgavefordeling

Vi vurderer, at direktionens forslag til organisering og opgavefordeling i fire kontorer og med målorienteret samarbejde på tværs af kontorerne, kan styrke regionens profil som attraktiv og bæredygtig vækstregion overfor borgere og andre interessenter. Derudover vil kontorenes sammensætning, med en blanding af myndighedsopgaver og udviklingsopgaver, bidrage til et kvalitetsløft i de ydelser, Regional Udvikling kan levere.

FN's verdensmål som ramme for Regional Udviklings arbejde

Direktionen understreger, at FN's verdensmål er rammen for arbejdet. FN's verdensmål har ikke kun fokus på at mindske og udbedre 'de skader eller uligheder, der allerede er', men i høj grad på at *forebygge*, at vi fremadrettet skaber nye problemer. Vi foreslår derfor, at forebyggelse får en fremtrædende plads både i kontoret for "Klima, ressourcer og grøn omstilling" og i Regional Udvikling som helhed. Vi skal søge løsninger, som har en positiv virkning for samfundet, frem for en mindre negativ virkning på samfundet.

Det er et bærende princip i FN's verdensmål at møde komplekse samfundsproblemer med løsninger, som integrerer og kobler flere verdensmål. Derfor foreslår vi, at den nye organisation initierer og evaluerer nye indsatser ud fra indsatsernes bidrag til at løfte flere verdensmål samtidig.

Regionalt lederskab i netværk og partnerskaber

Løsning af komplekse samfundsproblemer kan kun ske i brede samarbejder på tværs af organisatoriske skel og interesser. Succes er betinget af en vilje til at have den samme vision og sigte, samtidig med at samarbejdspartnerne har mulighed for at arbejde med de konkrete problemstillinger, de hver især har.

Medarbejdere i team Energi og Cirkulær økonomi har i mange år med stor succes initieret, designet og faciliteret målrettede og åbne samarbejder inden for strategisk energiplanlægning, cirkulær

økonomi og klimatilpasning. Det er vores erfaring, at det kræver et stort forarbejde at danne resultatgivende samarbejder og skabe den nødvendige innovation.

Nye og gamle samarbejdspartnere udtrykker et stærkt ønske om, at Region Midtjylland fortsat tager lederskab i netværk og partnerskaber - nu med afsæt i Agenda 21 og FN's verdensmål.

Vi vurderer, at det i et 2 års perspektiv er muligt fortrinsvis at finansiere disse netværk og partnerskaber med eksterne midler. På kort sigt er det dog nødvendigt, at organisationen investerer i at fastholde den opbyggede ekspertise hos medarbejderne og i at muliggøre ekstern finansiering.

Organisationen som udviklingsrum for nye bæredygtige løsninger

Vi ser et stort potentiale i, at regionen bruger egen organisation som udviklingsrum for de bedste bæredygtige løsninger. Som udviklingsrum kan regionen opnå et stærkt brand og skabe metoder og modeller, der også kan bruges andre steder. Det er AUH plastprojektet ét eksempel på.

RUS-udkastets ambitiøse vision om at skabe "Verdens mest bæredygtige hospital" er helt central for vores mulighed for at fremvise og kommunikere nyskabende løsninger inden for vedvarende energi, cirkulær økonomi og cirkulær bioøkonomi til borgere i og udenfor regionen.

Nye løsninger skal udvikles i samarbejde med bl.a. virksomheder og vidensinstitutioner. Det giver Region Midtjylland mulighed for fortsat at bidrage til at skabe gode erhvervsmæssige udviklingsbetingelser med afsæt i hospitalernes kendetegn og ønsker - og de regionale muligheder og styrker. Region Midtjylland vil hermed kunne kendes på vores evne til at skabe offentlig merværdi. Ved at prioritere at samarbejde med andre offentlige aktører lokalt, regionalt, nationalt og internationalt, kan vi skabe stor trækraft og volumen.

I praksis kan opgaven med bæredygtige løsninger bedst løses i forpligtende partnerskaber, hvor centrale samarbejdspartnere bidrager til finansieringen. Det er vigtigt med en tydelig, koncernbaseret ledelse i Region Midt, og at Kontoret for Klima, Ressourcer og Grøn Omstilling fungerer som et bindeled til private og offentlige samarbejdspartnere med parallelle udfordringer og intentioner.

Det er vores erfaring, at innovation foregår bedst i åbne, mundtlige processer. Derfor er det vigtigt, at vi er synlige og tilgængelige i hele regionen, at vi er opsøgende og faciliterer møder på tværs.

Vi uddyber meget gerne høringsvaret, hvis du ønsker det.

Venlig hilsen

Christian Bjerrum Jørgensen
Christian Selmer Fredsø Jensen
Elinor Bæk Thomsen
Hanne Juel
Jesper Birkhøj Jensen
Pia Strunge Folkmann
Rasmus Trangbæk Kjærsgaard
Anne-Mette Sørensen Langvad

Team Energi og Cirkulær økonomi

**Høringssvar på det nye Regional Udvikling fra Pia
Strunge – supplement til fælles høringssvar fra
medarbejdergruppen i team Energi og Cirkulær Økonomi**



Kære Jacob

Jeg håber, du har haft en skøn sommerferie, og har nydt varmen og det strålende solskinsvejr. For mit eget vedkommende har sommeren været en blandet fornøjelse. Tørken rammer personligt hårdt, da jeg bor på en lille gård, hvor jeg har husdyr. Normalt ville de græsse på vores marker, men der er ikke noget græs, og høsten i hele Nordeuropa bliver meget lille, så prisen på foder er voldsomt stigende.

Og klimaforskere forudsiger, at den slags somre – eller det modsatte med ekstreme vandmængder – i fremtiden vil blive meget værre. Eller med andre ord: Fremtidens fødevareproduktion – også i Danmark – er usikker, for vi kan kun kunstvande så længe der findes grundvand nok. Og et er, at skulle sige farvel til dyr, der ikke kan fodres – men at opleve problemer med at få mad til overskuelige priser?

Nu undrer du dig nok over, hvorfor ovenstående er relevant for et høringssvar på ny organisering af Regional Udvikling i Region Midt. Det simple svar er:

Det handler om en tværgående indsats for klimasikring af fødevarer.

Det er i Danmark regionerne, der har hjemmel til at varetage klimasikring på tværs af aktører. Region Midt har allerede nu en indsats i forhold til håndtering af store vandmængder. Men ikke til håndtering af sikring mod tørke, og ikke til klimasikring af fødevareproduktionen mod både meget vand, og intet vand. Det er en fremtidig opgave, og en ekstremt vigtig opgave at prioritere. Og den må nødvendigvis involvere alle, der forvalter jord og vandressourcer – dvs. jordbrugere og kommuner, men også den forskning, der skal udtænke nye måder at dyrke afgrøder på, og det forbrugsled, der skal bruge fødevarerne. Sådanne tværgående samarbejder er regionens hjemmebane.

Det foreliggende udkast til organisering af Regional Udvikling giver god mulighed for at rumme opgaven med klimasikring af fødevareproduktionen, og selve strukturen i den nye organisation vil være

et fremragende grundlag for at løfte opgaven. En forankring af opgaven i kontoret for Klima, Ressourcer og Grøn Omstilling er oplagt, men aktiv brug af matrixorganisationen på tværs af Sundhedsinnovation, Kultur og Uddannelse er væsentlig, da fødevarer også handler om sundhed og derfor rækker direkte ind i sundhedssektoren.

Min opfordring er derfor, at ved prioritering af arbejdsopgaver i organisationen, gives der rum til at arbejde med klimasikring af fødevareproduktionen, og at matrixstrukturen bruges aktivt til at sikre samtidig forankring i arbejdet med sundhed og uddannelse, og det bæredygtige hospital – Agenda 21. De nuværende medarbejdere i regionen er godt klædt på til at løfte opgaven via mange års arbejde med fødevarer og bioøkonomi i tværgående partnerskaber, og via særlig ekspertise indenfor geologi og informationssystemer.

Klimasikring af fødevareproduktionen gennem etablering af såkaldt resiliente dyrkningssystemer har stor fokus på EU-niveau, og regionen vil gennem EU-programmer kunne finansiere en indsats med en meget høj andel eksterne midler. Men det kræver medarbejderressourcer, at drive aktiviteterne i gang. Det er derfor mit håb, at du vil sørge for 2 ting: - At klimasikring af fødevareproduktionen skrives ind i arbejdsområderne for Regional Udvikling og - at 1-2 medarbejdere i organisationen kommer til at igangsætte et fokuseret arbejde med klimasikring af (sunde) fødevarer.

Venlig hilsen


Pia Strunge

Anbefalinger for den fremtidige Agenda 21 indsats

- fra Agenda 21 styregruppen

Agenda 21 er højkaktuelt og vigtig for organisationen

Agenda 21 er vedtaget af FN, og i Danmark er den forankret i Planloven. Arbejdet bidrager til at mindske regionens klimaaftryk, at skabe opmærksomhed om regionens sociale ansvar og grønne profil, at binde organisationen sammen i en fælles retning – og at spare penge, f.eks. ved mindre energiforbrug eller affaldsproduktion. Der er sat mange initiativer i gang, og de positive effekter kan dokumenteres, men vi vurderer, at der stadig er store udviklingspotentialer. Samtidigt er udfordringerne i samfundet ikke blevet mindre, og med vedtagelsen af FNs bæredygtighedsmål (Agenda 2030) har Agenda 21 arbejdet fået ny aktualitet.

Styregruppen anbefaler: At Agenda 21 indsatsen gentænkes indenfor rammerne af FNs verdensmål i den næste strategiperiode, fra 2020.

Der er brug for en stærk netværksorganisering

Agenda 21 indsatsen går på tværs af hospitaler, institutioner og stabe i regionen. Derfor er der brug for en stærk forankring i hele organisationen, og der er brug for direkte forbindelser til topledelse og regionsråd. I dag koordineres arbejdet af en tværgående styregruppe med repræsentanter fra Koncernøkonomi/Byggeri- og Ejendomme, Indkøb og Medicoteknik, Koncern HR og Regional Udvikling. Bygningschef Søren Østergaard er formand.

Styregruppen anbefaler: At styregruppen udvides med en eller flere repræsentanter fra hospitalerne, f.eks. administrationschefer. At Udvalget for Regional Udvikling og topledelsen følger arbejdet og inddrages i prioriteringer, evalueringer og planlægning af indsatsen.

Et styrket sekretariat giver bedre resultater og større synlighed

I dag er der knyttet et årsværk til sekretariatet. Det rækker til udarbejdelse af det årlige grønne regnskab, strategiarbejde og dialog med projektledere i organisationen. Med et styrket sekretariat vil indsatsen kunne komme op i et højere gear, bl.a. med mere kommunikation – internt og eksternt – spredning af gode løsninger, fundraising, inspirationsworkshops, projektparring, analyser og udviklingsprojekter. Sekretariatet ligger godt i Regional Udvikling, der i forvejen har opgaver på tværs af organisationen.

Styregruppen anbefaler: At sekretariatet styrkes, og at Regional Udvikling beholder opgaven.

Hele organisationen skal fortsat bidrage

Et stærkt sekretariat gør det ikke alene – det er vigtigt, at alle dele af organisationen fortsat bidrager til arbejdet. I dag har Koncern HR ansvaret for socialt kapital, arbejdsmiljø, uddannelse og ordnede løn- og ansættelsesvilkår, Byggeri og Ejendomme tager sig af energiledelse og bæredygtighed i byggeri, Indkøb og Medicoteknik arbejder med bæredygtige indkøb, og hospitalerne gennemfører konkrete miljøtiltag, f.eks. indenfor økologi, genanvendelse af affald eller energibesparelser.

Styregruppen anbefaler: At der arbejdes med nye modeller for samarbejde på tværs. F.eks. gennem samfinansiering af projekter, og at der evt. oprettes en pulje til at understøtte udviklingsprojekter på sygehusene.

Styregruppen for Agenda 21

Bygningschef Søren Østergaard (formand), Ingeniør Maja Jensen, Byggeri og Ejendomme, Projektmedarbejder Christian Leth Christensen, Indkøb og Medicoteknik, Kontorchef Jacob Olesen, Koncern HR, HR konsulent Anders Kristensen, Koncern HR, Kontorchef Pia Lange Christensen, Regional Udvikling.

