

**Kommissorium
for
det særlige udvalg vedrørende personale**

Udvalget er nedsat i henhold til §17, stk. 4 i den kommunale styrelseslov og §19 i Region Midtjyllands styrelsesvedtægt og skal fungere i perioden 1. februar 2022 til 31. december 2025.

Udvalgets medlemmer

Udvalget består af ni regionsrådsmedlemmer.

Udvalgets formål

Af konstitueringsaftalen fremgår det, at partierne ønsker, at regionsrådet i løbet af første halvår 2022 formulerer en styrende politisk ambition, som skal sætte en retning for, hvor regionen skal bevæge sig hen i løbet af valgperioden. Den styrende politiske ambition skal bestå af et antal temaer med underliggende konkrete, operationelle og målbare målsætninger, som regionsrådet vil sætte særligt politisk fokus på.

Af konstitueringsaftalen fremgår videre, at et af de centrale temaer vil være personalesituationen i de kommende år. Til at understøtte regionsrådets arbejde med temaet er dette særlige udvalg nedsat, som i inddragende processer skal arbejde med at levere input til regionsrådet i forhold til, hvordan Region Midtjylland sikrer gode arbejdspladser, der kan rekruttere, udvikle og fastholde medarbejdere nu og i fremtiden. Alt efter indholdet af den styrende politiske ambition vil udvalget herudover kunne blive bedt om også at arbejde med andre temaer. Regionsrådet vil derfor kunne justere udvalgets kommissorium i løbet af valgperioden.

For både temaet om personale, men også for eventuelle andre temaer, skal udvalget indledningsvist beskrive og planlægge, hvordan det ønsker at arbejde med opgaven, herunder redegøre for hvori udfordringen består både nu og fremadrettet. Udvalget skal gennem sit arbejde beskrive perspektiver og mulige løsningsmodeller på den mellemlange og den lange bane.

Udvalgets overordnede opgave er således at undersøge og afdække forskellige emner inden for temaet om personale og komme med forslag til tiltag, der kan bidrage til at sikre, at Region Midtjylland har det fornødne personale, på både mellemlangt (2½ år) og langt (10 år) sigt, til at kunne varetage regionens opgaver. Det kan eksempelvis være i form af anbefalinger til politiske eller økonomiske prioriteringer.

Udvalgets opgaver

En fælles udfordring for velfærdssamfundet er at sikre tilstrækkeligt personale nu og i fremtiden. Region Midtjylland oplever således også udfordringer i forhold til at kunne sikre den nødvendige bemanning af en række driftsområder. Som et element i håndteringen af disse udfordringer har regionsrådet udarbejdet en 360 graders plan, der blandt andet indeholder initiativer vedrørende håndtering af personalesituationen på fx regionens hospitalsenheder. Denne plan er forankret i de stående udvalg og skal håndtere løsninger på kort sigt, mens det særlige udvalg skal beskæftige sig med, hvordan udfordringerne løses på mellemlangt og langt sigt.

Det særlige udvalg har således sit fokus primært rettet mod et mere langsigtet perspektiv, mens de udfordringer, der løbende kan opstå, og som er af mere driftsmæssig karakter, håndteres i de stående udvalg.

Udvalgets opgaver kan, overordnet set, samles under tre overskrifter.

Håndtering af udfordringer på det mellemlange sigte

Den første overskrift handler om, at der skal arbejdes for at bringe sundhedsvæsenet i Region Midtjylland ud af de aktuelle udfordringer. Opgaven for udvalget bliver her at prioritere, hvilke udfordringer og emner de ønsker at arbejde med for at flytte noget på det mellemlange sigte (indenfor de kommende 2-3 år), og hvilke de ønsker, der skal arbejdes med på længere sigt.

Region Midtjylland som en attraktiv arbejdsplads

Den anden overskrift er, at Region Midtjylland skal være kendetegnet som værende en attraktiv arbejdsplads. Herunder hører også betydningen af ledelse (både faglig og personalemæssig) i forhold til at skabe sådanne arbejdspladser. Udvalget skal her afdække og belyse, hvad der skal til for at være en attraktiv arbejdsplads og i forlængelse heraf komme med forslag til, hvordan Region Midtjylland også i et mere langsigtet perspektiv opfattes som en attraktiv arbejdsplads, der kan rekruttere, udvikle og fastholde medarbejdere.

Udvalgets afdækning kan tage udgangspunkt i arbejdspladser med lavt sygefravær og høj medarbejdertilfredshed for at lade sig inspirere af, hvilke forhold, der gør sig gældende på disse arbejdspladser, og som vil kunne bruges som inspiration på andre af regionens arbejdspladser. Udvalget kan i sit arbejde ligeledes tage udgangspunkt i anbefalingerne fra det midlertidige udvalg vedr. den gode arbejdsplads (2020-2021) og det arbejde, der er lavet i regi af Danske Regioner omkring fremtidens attraktive regionale arbejdspladser. I forhold til afdækning vedrørende betydningen af ledelse kan udvalget desuden inddrage anbefalinger fra Ledelseskommisionens arbejde samt nyere ledelsesforskning fx fra Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse.

Udvalget kan i sit arbejde også undersøge, hvad der har betydning for de ansattes oplevelse af en god arbejdsplads.

Tilstrækkelig arbejdskraft med de rette kompetencer

For at få et billede af udfordringen nu og fremadrettet skal udvalget indledningsvist udarbejde en arbejdskraftanalyse, som beskriver, hvor meget personale regionen vil kunne forvente at råde over inden for de forskellige personalegrupper i de kommende 10-15 år. Analysen skal bidrage til at tegne et billede af, hvor stor den udfordring, regionen står overfor på mellemlangt og langt sigt, er.

Tredje overskrift er således tæt forbundet med anden overskrift, da det her handler om at sætte fokus på, hvordan der sikres tilstrækkelig arbejdskraft med de rette kompetencer ud fra den viden, som arbejdskraftanalysen bidrager med. En af udvalgets opgaver vil her være at følge op på de allerede igangsatte tiltag og at følge udviklingen på personaleområdet. Det skal ske gennem den analyse, der skal udarbejdes, og som skal give et billede af udfordringerne både nu og fremadrettet. Analysen skal fungere som et dynamisk værktøj, der løbende opdateres og tilpasses det aktuelle vidensbehov.

På baggrund af arbejdskraftanalysen skal udvalget bidrage til regionsrådets overvejelser om, hvilke initiativer det vil være nødvendigt at tage for at tilpasse regionens ydelser til den

arbejdskraft, der reelt vil kunne rådes over. En eventuelt kommende sundhedsreform vil her kunne justere de opgaver, som regionen skal løse, men den vil ikke, for region og kommuner under et, ændre de udfordringer i forhold til arbejdskraft på området, som analysen vil afdække.

Udvalgets arbejdsform

Udvalget udøver sin virksomhed i henhold til den af regionsrådet vedtagne forretningsorden for særlige udvalg.

Udvalget holder ca. 3 møder i løbet af foråret 2022 og planlægger selv antallet af møder for den efterfølgende periode, konkretiserer hvordan det vil arbejde med involvering samt udarbejder en plan for processen.

Udvalget skal således i løbet af første halvår 2022 tilegne sig viden på området, eventuelt gennem studiebesøg i relevante offentlige og/eller private virksomheder. Det mere løsningsorienterede arbejde påbegyndes først i efteråret 2022, når arbejdet med at formulere den styrende politiske ambition er afsluttet, da udvalgets arbejde i høj grad hænger sammen med de prioriteringer og målsætninger, der formuleres her.

Det er udvalgets opgave at afdække, hvilke opgaver, der skal prioriteres og særligt, hvordan man sikrer inddragelse i udvalgets arbejde, da en væsentlig forudsætning for udvalgets arbejde er, at der arbejdes ud fra en involverende tilgang. Udvalget skal derfor invitere til en bred inddragelse af alle relevante samarbejdsparter, herunder borgere og medarbejdere. Ledelses- og MED-systemet vil i relevant omfang blive involveret i forbindelse med udvalgets arbejde, for eksempel i forbindelse med møder i regi af koncernledelsen og møder i Regions-MEDudvalget (RMU).

Udvalgets afrapportering og løbende dialog med regionsrådet

Udvalget undersøger og afdækker det pågældende tema og leverer løbende input til regionsrådet, f.eks. på temadagene, i form af forslag, analyser, anbefalinger og lignende.

En mere uddybede afrapportering kan præsenteres for relevante stående udvalg med henblik yderligere opfølgning, ligesom egentlige oplæg til beslutning forelægges regionsrådet gennem relevante stående udvalg.

Undervejs i opgaveløsningen skal det særlige udvalg endvidere indgå i dialog med de relevante stående udvalg om snitflader, arbejdsdeling, mv. Heri kan der blandt andet tages afsæt i, at de stående udvalg primært varetager konkrete driftsrelaterede opgaver, mens det særlige udvalg har fokus på håndtering af de mere langsigtede og strategiske udfordringer.

Herudover skal udvalget i den sidste del af udvalgsperioden så vidt muligt følge op på status for implementering af de initiativer, der søsættes i første del af udvalgets virkeperiode.

Administrative deltagere

Relevante ledelsesrepræsentanter.

Der kan være yderligere ad hoc deltagelse fra administrationen, ligesom udvalget kan invitere andre personer til at deltage, både interne og eksterne, når det er relevant.

Sekretariatsbetjening

Udvalget sekretariatsbetjenes af Regionssekretariatet.