

**REVIDERET EFTER FORRETNINGSUDVALGETS
BEHANDLING DEN 4. APRIL 2017**Dato: ~~23. marts~~ 4. april 2017

Åbenhed

Region Hovedstadens åbenhedspolitik

Åbenhed er en værdi, som alle os i Region Hovedstaden skal arbejde ud fra.

I regionen er vi åbne om alt, vi kan være åbne om – i ord og handling. Det gælder både i vores egen organisation og i forhold til omverdenen. Åbenhed giver de bedste resultater for borgere, patienter og medarbejdere.

Åbenhed handler om at dele viden og at have adgang til viden. Åbenhed handler om at være åben overfor andre. En åben organisation giver plads til debat, deling af viden, kreativitet og innovativ tænkning og er en vigtig drivkraft i at skabe nye løsninger.

Regionen skal have en åbenhedskultur. Det skal vi hjælpe hinanden med. Åbenhedspolitikken skal guide os i vores handlinger, men politikken kan ikke stå alene. Den skal diskuteres for at få liv, og den skal praktiseres for at leve. Åbenhed kræver tillid, mod og ordentlighed. Politikerne og lederne går forrest i det arbejde.

Politikken er skrevet til alle os, der arbejder i regionen. Politikken viser samtidig borgerne i regionen, hvad de kan forvente af os.

INVOLVERING

Find løsninger i samarbejde

Vi er her for at skabe de bedste rammer for at leve i Region Hovedstaden.

Vi hjælper, når borgere er et svært sted i livet. I kortere eller længere tid er vi besøgende i borgernes liv. Derfor er det borgerne og deres situation, som styrer forløb og løsninger.

Vi taler med borgere og med hinanden i en respektfuld tone.

Vi der har initiativet har ansvaret for at involvere dem, der skal leve med konsekvenserne af vores beslutninger og som måske har bedre idéer. Derfor spørger vi, lytter, takker for kritik og finder løsninger sammen. Det er involvering i praksis.

Borgeres og kollegers oplevelser lærer os at blive endnu bedre og giver mere tilfredshed. Derfor er det vigtigt at anerkende andres oplevelse og være nysgerrig, når borgere og kolleger er utilfredse.

GENNEMSKUELIGHED

Fortæl hvad du ved – og ikke ved

Åbenhed om hvad der foregår i regionen skaber tillid og troværdighed. Uanset om det handler om en patient, der skal høre om behandlingsmuligheder, om en leder der skal lægge to arbejdspladser sammen eller om pressen, der gerne vil sætte lys på vores arbejde. Som offentlig virksomhed har vi ikke alene pligt til at være åbne om den ydelse, vi leverer til borgerne. Vi ønsker det også.

Åbenhed kan skabe usikkerhed. I de situationer hjælper vi hinanden og andre med at forstå, fortolke og håndtere den viden, der følger med åbenheden. Alternativet til usikkerhed er ikke lukkethed, men modet og viljen til at insistere på åbenhed - også når det er svært.

Det sker, at vi ikke kan være åbne om alt. I de situationer fortæller vi hvorfor. Vi er præcise om, hvad vi ikke kan sige, og fortæller hvad vi ved og ikke ved.

Vi er åbne om beslutninger og fortæller, hvad der bliver valgt til og fra. Vi tager os tid til at svare på spørgsmål. Vi betjener henvendelser fra offentligheden og pressen imødekomme, grundigt og så hurtigt som muligt.

I en åben organisation vil medarbejderne være udsat både i forhold til patienter og i pressen. Ledelsen har et særligt ansvar for at støtte og bakke medarbejderne op i de situationer, så medarbejderne føler sig trygge.

YTRINGSFRIHED

Sæt debatten fri

En kultur hvor vi tør tale åbent om vores fejl, usikkerhed og bekymringer skaber læring. Debat om vores arbejde og arbejdsplads giver viden og udvikling. Det skaber gode arbejdspladser og de bedste løsninger for borgere og ansatte.

Som offentligt ansatte har vi pligt til at gøre opmærksom på, hvis noget er galt. Vi tager initiativ til at finde løsninger sammen med både kolleger og borgere. Vær parate til at tage dialogen med hinanden om alt, hvad der foregår på vores arbejdsplads og del oplevelser og meninger med omtanke.

At ytre sig handler om meget mere end en rettighed. Det skal være naturligt at sige det, vi har på hjerte. Der må ikke lægges låg på debat og kritik. Vi støtter hinanden i, at kritik udfoldes i respekt og med omsorg for opgaveløsningen, borgeren og de involverede ansatte. Ingen skal frygte konsekvenserne ved at stille spørgsmål eller pege på kritisable forhold. Her har lederne et særligt ansvar.

Vi må som offentligt ansatte sige, hvad vi vil, så længe vi gør det klart, at det er vores egen mening, vi udtrykker. Det kan i mange tilfælde være hensigtsmæssigt at prøve at finde en intern løsning inden man går til pressen. Det er ikke en juridisk pligt, men god praksis.

Åbenhedspolitikken er besluttet af Regionsrådet og er en ud af Region Hovedstadens fire politikker. De fire politikker skal samlet set udgøre grundlaget for, hvordan vi arbejder i regionen. Politikkerne svarer ikke på alt. De fortæller hvilken adfærd, vi ønsker og skal bruges som pejlemærke for, hvordan vi som ansatte og politikere skal handle.