

8. ÅBENHEDSPOLITIK FOR REGION HOVEDSTADEN

BAGGRUND FOR SAGENS FREMLÆGGELSE

Som et led i at skabe Fokus & Forenkling vedtog regionsrådet i april 2014, at regionen fremadrettet skal have fire politikker: en åbenheds-, ressource-, kvalitets- og medarbejderpolitik. Alle eksisterende politikker erstattes af de fire politikker i takt med, at de vedtages. Åbenhedspolitikken er den første politik i rækken.

Forretningsudvalget og regionsrådet drøftede på møderne den 10. og 17. maj 2016 indhold og mål i en kommende politik. Drøftelsen skete med afsæt i forarbejdet til åbenhedspolitikken, som bl.a. omfatter interviews og workshops. På den baggrund har administrationen udarbejdet udkast til en åbenhedspolitik.

INDSTILLING

Administrationen indstiller til forretningsudvalget,

1. **at** udkast til åbenhedspolitikken sendes i høring i MED-organisationen, på Region Hovedstadens arbejdspladser samt hos borgere, samarbejdspartnere mv. Her vil der være mulighed for at give input til politikens indhold og bidrage med ideer til tiltag, der kan øge åbenheden i regionen,
2. **at** høringsperioden varer fra den 15. august 2016 – 15. februar 2017,
3. **at** der afholdes et møde mellem forretningsudvalget og VMU-formandskaberne i høringsperioden,
4. **at** der afholdes et dialogmøde i høringsperioden, som er målrettet eksterne interessenter, og
5. **at** Åbenhedspolitikken erstatter den eksisterende kommunikationspolitik og pressepolitik.

POLITISK BEHANDLING

Forretningsudvalgets beslutning den 9. august 2016:

Godkendt.

Erik Lund (C), Martin Geertsen (V) og Randi Mondorf (V) deltog ikke i sagens behandling.

SAGSFREMSTILLING

Baggrund

Ambitionen med åbenhedspolitikken er at få en region, der generelt er mere åben. Politikken skal fungere som drivkraft i opbygning af en stærk åbenhedskultur, der er kendetegnet ved debat, innovativ tænkning, kreativitet mv., fordi åbenhed giver de bedste resultater. Udgangspunktet er, at vi i regionen vil være åbne om alt, vi kan være åbne om. Politikken beskriver den tænkning og adfærd, som skal præge organisationens måde at agere på, og medarbejdernes måde at handle på.

Åbenhedspolitikken baserer sig på værdier frem for regler og er derfor anderledes i indhold og form end de politikker, regionen har i dag. Værdier er netop gode til at guide i situationer, hvor svaret er dilemmafyldt og ikke er det samme hver gang. En værdibaseret politik giver som udgangspunkt mere råderum og større mulighed for fortolkning, men politikken skal være så kort, enkel og klar, så ingen er i tvivl om intentionerne bag. Det handler om at skabe en stærk åbenhedskultur. Det er det, vi skal holde os selv og hinanden op på i hverdagen.

Åbenhedspolitikken skal sætte retning for, hvordan politikere og ansatte i regionen arbejder. Politikken skal kun adressere de situationer, hvor sund fornuft, lovgivning, retningslinjer mv. ikke er tilstrækkelige og guide politikere og ansatte til at håndtere dilemmaer, hvor der opstår usikkerhed i forhold til åbenhed.

Udkast til åbenhedspolitikken er udarbejdet på baggrund af et forarbejde med bl.a. interviews og workshops. Forarbejdet har ført frem til tre temaer inden for åbenhed: ytringsfrihed, gennemsigtighed samt involvering og påvirkelighed. Hvert tema indeholder en række dilemmaspørgsmål samt bud på, hvordan dilemmaerne kan håndteres. Vedlagte udkast til åbenhedspolitik er udarbejdet på baggrund af forarbejdet samt drøftelserne herom på regionsrådets møde den 17. maj.

Det er afgørende, at politikken bliver implementeret i medarbejdernes hverdag og ikke forbliver fine ord på papiret. Politikken skal brydes ned til noget, der er meningsfuldt for de ansatte i relation til deres arbejde.

Arbejdet med politikken bliver en proces, som i bund og grund handler om hele tiden at følge op på, at værdierne bliver udlevet i organisationen på alle niveauer.

Politikken kan ikke stå alene. Den sætter retningen og guider adfærden i organisationen. Politikken skal understøttes af dialog i den enkelte enhed/klinik om politikkens betydning i deres hverdag samt handlinger, der skaber mere åbenhed.

Høring

I høringsfasen forholder regionsansatte og omverdenen sig til indholdet i udkastet til Åbenhedspolitikken samt til, hvordan politikken kan leve i hverdagen. Høringen vil således både give input til politikformuleringen og til tiltag, der kan understøtte en succesfuld implementering. Det betyder, at politikudkastet som det foreligger nu, vil blive justeret i henhold til høringssvarene inden den endelige godkendelse.

Derudover skal der være adgang til at give og hente idéer til tiltag, der kan øge åbenheden i regionen. De ideer som kommer ind i høringsfasen vil efterfølgende skulle vurderes og nogle af dem omsættes til politiske og administrative beslutninger. Dette vil være en del af en efterfølgende implementeringsproces. Der er – og vil fremadrettet – blive truffet beslutning om konkrete initiativer, der har sit udspring i åbenhedspolitikken. Når Region Hovedstaden har vedtaget en whistleblower ordning, der skal evalueres inden for det kommende år, er det et konkret eksempel på en sådan handling.

Administrationen indstiller en høringsperiode på 6 måneder, så der er tid til at drøfte politikudkastet på alle niveauer i organisationen samt til, at eksterne parter kan afgive høringssvar. MED-organisationen forpligtes i høringsperioden til at teste politikken relevans og styringskraft samt give forslag til, hvordan politikken få et vedvarende liv i regionen.

Høringen vil foregå både via intranettet og via regionens hjemmeside, så både interne og eksterne høringsparter kan bidrage til høringen. Derudover igangsættes dialog på sociale medier, dialogmøder o.lign. Udover at afgive høringssvar, vil det også blive muligt at komme med forslag til, hvordan regionen kan blive mere åben. Dette samles i en online idébank.

Administrationen foreslår desuden, at der afholdes et møde i sidste del af høringsperioden, hvor forretningsudvalget og formandskaberne for VMU på hospitaler og virksomheder kan drøfte politikken og realisering af den. Formålet med mødet er at kvalificere politikken samt blive skarpere på, hvad der skal til for at få åbenhedspolitikken til at leve. En direkte dialog mellem politikere og ansatte giver mulighed for at få indblik i forskellige perspektiver og afstemme forventninger. Invitation til mødet sendes ud, når høringsprocessen starter, så deltagerne har tid til dialog med baglandet og kan samle spørgsmål og forslag sammen til mødet.

Endvidere foreslås det at afholde et debatmøde, fx i Politikens Hus med ca. 50-70 deltagere, hvor eksterne interessenter kan deltage. Formålet er at åbne op for en bred debat om åbenhed i Region Hovedstaden, og hvordan vi kan blive en mere åben organisation.

I høringsfasen vil koncernledelsen arbejde med, hvordan regionen kan udmønte politikken i handling på alle niveauer samt, hvordan vi løbende kan måle udviklingen i åbenheden.

Nedenfor er en tids- og aktivitetsplan for høringsfasen.

Tids- og aktivitetsplan for høringsfasen:

Dato	Aktivitet	Formål
15. aug.	Høringsproces starter <ul style="list-style-type: none"> Høringsmateriale Sider på hjemmeside og intranet som indeholder: <ul style="list-style-type: none"> baggrundsmateriale om politikken et forum for dialog debatmateriale til enheder/klinikker en idébank Facebook: fortællinger, der sætter dilemmaerne i spil og til debat. 	Åben og bred debat om politikken Indsamle idéer til at skabe mere åbenhed
22. sep.	Dialog på RMU-mødet	Det samme som ovenfor.
Okt.	Fokusgruppeinterview af medarbejdere og evt. ledere af medarbejdere.	Kvalitetssikring af politikken og input til implementering
Nov.	Høringsevent: debattmøde, fx i Politikens Hus (50-70 deltagere)	Feedback fra eksterne interessenter
Dec.	Dialogmøde for politikere og VMU-formandskaber	Dialog om politikken og realisering af den
15. feb. 2016	Høringsproces slutter	Afslutning af høring: afrapportering udarbejdes
Mar. 2017	Politisk drøftelse af politik i FU og RR ud fra høringssvar, debatinput og fokusgruppeinterview	Drøftelse
Apr. 2017	Politisk godkendelse af politik i FU og RR	Godkendelse

Den efterfølgende implementering

Når politikken er vedtaget vil der blive fremlagt en implementeringsplan. Denne plan vil blive tilrettelagt i forhold til de forskellige målgrupper og interessenter som Åbenhedspolitikken vil få betydning for fx medarbejdere, ledere, organisatoriske enheder, faggrupper, interne fora, patienter, borgere, presse og andre eksterne interessenter osv.

Det kan ikke forventes, at politikken vil blive efterlevet fuldt ud få måneder efter vedtagelsen. At få politikken til at leve og opfylde intentionerne i den vil sandsynligvis tage 2-3 år, da det forudsætter en ændret kultur og adfærd. Implementeringen kan derfor ikke planlægges i detaljer på forhånd. Indsatserne afhænger af udviklingen i organisationen samt de behov, der viser sig. Derfor er det ekstra vigtigt at følge udviklingen i åbenheden i regionen og gøre status med jævne mellemrum.

Lederne er afgørende i en sådan proces, idet de rammesætter, at medarbejderne kan skabe forandringerne i hverdagen. For at det kan lykkes, skal lederne vise vejen, skabe mening om politikken og prioritere at tage dialogen. Koncernledelsen spiller en central rolle i denne proces. MED-organisationen er ligeledes katalysatoren, der holder gang i dialogen og kan skubbe til den åbenhedskultur, som politikken har som ambition.

KONSEKVENSER

Åbenhedspolitikken erstatter den eksisterende kommunikationspolitik og pressepolitik. Der vil være overlap til Bruger-, patient- og pårørendepolitikken. Denne vil først kunne ophæves, når kvalitetspolitikken er vedtaget.

RISIKOVURDERING

En tiltrædelse af indstillingen indebærer ikke yderligere risici end det i sagen henviste.

BEVILLINGSTEKNISKE KONSEKVENSER

En tiltrædelse af indstillingen har ikke i sig selv bevillingstekniske konsekvenser.

KOMMUNIKATION

Der udarbejdes en kommunikationsplan for høring og implementering af den vedtagne politik. Desuden udformes en grafisk linje for åbenhedspolitikken og de øvrige tre politikker, som tager afsæt i grafikken fra

Fokus & Forenkling.

TIDSPLAN OG VIDERE PROCES

Sagen forelægges forretningsudvalget den 9. august 2016.

Høringsfase: 15. august 2016 – 15. februar 2017

Der tilrettelægges en bred og involverende høringsproces ved brug af sociale medier og møder mv. Se tidsplan ovenfor.

Vedtagelse: forretningsudvalgsmøde og regionsrådsmøde april 2017.

Forretningsudvalget drøfter revideret udkast til åbenhedspolitikken på baggrund af høringen og indstiller den til regionsrådets vedtagelse.

DIREKTØRPÅTEGNING

Hjalte Aaberg / Jesper Olsen

JOURNALNUMMER

16019341

BILAGSFORTEGNELSE

① 1. Åbenhedspolitikken (udkast 030816)

NOTAT

Dato: 3. august 2016

Den 9. august 2016 sendte forretningsudvalget nærværende udkast til åbenhedspolitik i høring.

UDKAST: Region Hovedstadens åbenhedspolitik

Region Hovedstadens åbenhedspolitik

Hovedstadsregionen er den grønne og innovative metropol med høj vækst og livskvalitet, samt et sammenhængende sundhedsvæsen på internationalt topniveau. Åbenhed er en drivkraft, der kan skabe udvikling i den retning.

Åbenhed giver plads til debat, kreativitet, fantasi, innovativ tænkning og nye løsninger. Åbenhed bringer viden i spil og skaber mening. Derfor skal vi i regionen være åbne om alt, vi kan være åbne om – i ord og handling.

Alle arbejdspladser i regionen skal have en åbenhedskultur. Det skal vi hjælpe hinanden med at skabe. Åbenhed kræver mod og ordentlighed. Politikerne og lederne går forrest i det arbejde.

Åbenhedspolitikken viser vejen til en åbenhedskultur. Politikken bygger på værdier og guider os i vores handlinger. Politikken kan ikke stå alene. Den skal diskuteres for at få liv, og den skal praktiseres for at leve.

Åbenhedspolitikken indeholder tre temaer: involvering, gennemsigtighed og ytringsfrihed. Det er en politik for politikere og ansatte i regionen. Politikken viser borgere 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. Det er borgerne og deres situation, som styrer forløb og løsninger.

Vi taler med borgere, patienter og pårørende og med hinanden i en respektfuld tone og er oprigtigt optagede af at involvere dem i vores gerninger.

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 og deltagelse i praksis.

Borgeres og kollegers oplevelser lærer os at blive endnu bedre. Anerkend andres oplevelse og vær nysgerrig, når borgere og ansatte er utilfredse. Det er vejen til mere tilfredshed og bedre løsninger.

GENNEMSIGTIGHED

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 sammenlægning af to arbejdspladser eller om pressen eller andre, der gerne vil sætte lys på vores arbejde. Som offentlig virksomhed har vi pligt til at være åbne om den ydelse, vi leverer til samfundet.

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

I særlige tilfælde kan vi ikke 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.

YTRINGSFRIHED

Sæt debatten fri

Som medarbejdere er vi eksperter i vores arbejde og ved, hvad der virker og ikke virker. En kultur hvor vi tør tale åbent om vores fejl, usikkerhed og bekymringer giver læring og udvikling. Debat om vores arbejde og arbejdsplads skaber viden og udvikling. Det skaber gode arbejdspladser og de bedste løsninger.

Som offentligt ansatte har vi pligt til at gøre opmærksom på, hvis noget er galt. Vi tager initiativ til at finde løsninger sammen med andre på arbejdspladsen.

Der skal ikke lægges låg på debat og kritik. Vi appellerer til, at kritik udfoldes i respekt og med omsorg for opgaveløsningen, men ingen skal frygte konsekvenserne ved at stille spørgsmål eller pege på forhold, som man finder kritisable. Også på den måde bidrager åbenhed positivt til udvikling.

Alle må som privatpersoner udtrykke deres mening om Region Hovedstaden. Ytringsfriheden er absolut. Vi er tydelige om, at det er vores egen holdning og deler oplevelser og meninger med omtanke. Vær parate til at tage dialogen med hinanden om alt, hvad der foregår på vores arbejde.

Mere information

Find mere information om åbenhedspolitikken her: [link til hjemmesiden/Regi](#). Her kan du bl.a. finde:

- historien om hvordan politikken er blevet til samt baggrundsmateriale
- debatoplæg til drøftelser i klinikken/enheden
- idéer til at skabe en åben kultur
- information om din ret til at ytre dig
- hjælp til situationer, hvor du er usikker på, om du kan stå åbent frem (Regionens Whistleblowerordning)
- opfølgning på, hvordan det går med at realisere åbenhedspolitikken
- navne på kontaktpersonerne

Åbenhedspolitikken er besluttet af Regionsrådet og er en ud af Region Hovedstadens fire politikker. De fire politikker udgør samlet set 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. Læs mere på... [\[indsæt link\]](#).