

Sammendrag af høringsvar fra åbenhedspolitikken (28. feb. 2017)

Virksomhed/hospital	Generelle bemærkninger	Sproglige/forståelsesmæssige bemærkninger	Implementering og forankring	Idéer
Psykiatriens VMU	<ul style="list-style-type: none"> • Generel opbakning til politikken. • Tillid en forudsætning for åbenhed. • Også fokus på kollegial åbenhed (ytring) • Fokus på medarbejders sårbarhed/rettigheder • Opfordre til at kritik og enelighed løses i det daglige arbejde, ikke som ytringsfrihed 	<ul style="list-style-type: none"> • Opfordre til at der beskrives hvorfor vi skal have en åbenhedspolitik • "Sund fornuft". • "Gennemskelighed" fremfor gennemsigtighed. • Mere positivt fokus på åbenhed (undgå ord som "kritik", "utilfredshed", "uro" mv.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Behov for at udfolde politikken lokalt og konkret • overvejelser om evaluering af effekt af politikken 	
Den Præhospitale Virksomheds VMU	<ul style="list-style-type: none"> • Der skal tages hensyn til patienter og til personalet <ul style="list-style-type: none"> ◦ Adressere åbenhed vs. Tavshedspligt ◦ Husk at beskytte borgeren ◦ Husk at beskytte/værne om personalet • Åbenhed om sundhedsfaglig data bør ledsages af uddybende forklaringer <ul style="list-style-type: none"> ◦ Åbenhed skal følges op af grundighed 		<ul style="list-style-type: none"> • God intention, men det kræver tillid mellem medarbejdere og ledere • Kan være nødvendigt med lokal tilpasning og individuelle hensyn. • Fuld implementering tager tid - husk at diskutere og forankre 	
Bispebjerg og Frederiksberg Hospitals VMU	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlæggende enige i udkastet. Politikken et godt pejlemærke for, hvor vi vil hen. • Tillid en forudsætning for åbenhed. • Ytringsfrihed: bør begrænses af tavshedspligt og loyalitetspligt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Begrundelsen for åbenhedspolitikken bør uddybes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Drøfte og udfolde politikken lokalt og konkret. • Medarbejderne oplever frygt for repressalier - bør italesættes. • Kommunikation om baggrund og mål med de nye politikker. 	
Amager og Hvidovre Hospitals VMU	<ul style="list-style-type: none"> • Generel opbakning til politikken. Åbenhed et sundhedstegn. Åbenhed baseres på tillid, respekt og ordentlighed. • Ytringsfrihed skal støttes endnu mere. Tilføj tekst om medarbejderbeskyttelse under ytringsfrihed. • Loyalitet og åbenhed kolleger imellem kan være svært. • Patienten ønsker/magter ikke altid involvering eller ønsker ikke pårørendes involvering. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gøre det klart hvem, der er målgruppe for politikken (borgere eller medarbejdere). 	<ul style="list-style-type: none"> • Møde hinanden med tillid, respekt og anerkendelse. • Bottom-up fremfor topstyret. 	

Apotekets VMU	<ul style="list-style-type: none"> • Fremragende idé med fire nye politikker. • Involvering: afsnit om at være "besøgende i borgernes liv" kræver meget /er et meget forpligtende udsagn (eks.: medicinering før, under, efter indlæggelse). 	<ul style="list-style-type: none"> • Slet det med grønne og innovative metropol. Beskrive hvorfor åbenhed er vigtig og hvordan vi bliver mere åbne end i dag. • Erstatte gennemsigtighed med gennemskuelse. • Ytringsfrihed: uklart hvor meget debat og åbenhed regionen reelt ønsker. Hvornår må/skal vi ifølge politikerne udtale os?! • Uklart hvem den primære målgruppe er. 	<ul style="list-style-type: none"> • Politikken skal være kendt i målgrupperne og skal formidles effektivt - tilpasset til målgrupperne. • Ledelseskæden og medarbejderne skal føle ejerskab. 	
Bornholms Hospitals VMU	<ul style="list-style-type: none"> • Meget bredt formuleret politik. • Der er risiko for at den ikke kommer til at fortolkes/efterleves efter hensigten uden på afsnittene 	<ul style="list-style-type: none"> • Hvem er målgruppen for politikken • Mangler præcisering af Ytringsfrihed ift. Eksterne og interne medier. • retorikken i politikken giver anledning til overvejelser over hvilket et patient/pårørende perspektiv der ligger til grund • Skal alle svares på samme måde? • "de uddannelsessøgende" mangler i politikken. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hvordan skal åbenhed praktiseres for at skabe tillid og troværdighed? • Brug LMU som en aktiv drivkraft i implementeringen 	<ul style="list-style-type: none"> • dele statusudmeldinger i ikke afsluttede sager.
Herlev og Gentofte Hospitals VMU	<ul style="list-style-type: none"> • meget positivt og relevant med åbenhed • Det er nødvendigt og vigtigt at drøfte loyalitet ift. Åbenhed • Bakker op om færre politikker, men er bekymret for om 4 er dækkende og kan give retning • godt med mere fokus på involvering • Godt med øget gennemsigtighed • Stor opbakning til en øget debatkultur, men skaber stor usikkerhed 	<ul style="list-style-type: none"> • absolut åbenhed forudsætter tillid i hele organisationen • organisatoriske inddragelse/indvolvering af medarbejdere kunne udfoldes • Gennemsigtighed kan også ses som forventningsafstemning ml. patienter og personale ved organisationsændringer/besparelser/serviceforringelser • Mere klar formulering om ytringsfrihed i politikken for at skabe retning • Hvor går grænsen for ytring? 	<ul style="list-style-type: none"> • Ytringsfrihed skal belyses yderligere og medarbejderne skal inddrages lokalt • Bedre kendskab til MED-systemet og andre kanaler ift medarbejdernes brug af ytringsfriheden • Lederne skal kende deres rolle ift. ytringsfriheden • Lederne og politikerne skal gå forrest • Tidlig involvering af alle 	
Den Sociale Virksomheds VMU	<ul style="list-style-type: none"> • Fuld tilslutning til ambitionen om at regionen skal være mere åben. • Med så klar udmelding forpligter det. • Balance mellem frit at sige sin mening og ansvaret for at bringe ting videre i organisationen 		<ul style="list-style-type: none"> • Vigtigt at medarbejdere, ledere og borgere oplever at der er overensstemmelse ml. politikken og virkeligheden • mange dilemmaer ift. Implementering af åbenhed <ul style="list-style-type: none"> ○ Ytringsfrihed vs. Tavshedspligt. ○ Nogle borgere kan blive skræmt over en viden de ikke forstår konsekvensen af • Størst mulig involvering af borgere og brugere - gøre dem til aktiv medspiller i deres eget liv 	<ul style="list-style-type: none"> • konkrete debatter på internettet • Konkrete dilemmaer der skildre åbenhed og de svære beslutninger • Bruge åbenheden til at sikre overgange ml. sektorer og tilbud/institutioner

Rigshospitalets VMU	<ul style="list-style-type: none"> • Positiv overfor politikken som helhed 	<ul style="list-style-type: none"> • Både afsender og modtager er uklare • Der kræves viden om hvilke rammer åbenheden kan udfolde sig inden for - specielt ifm SP. • Der savnes mere klare definitioner af begreberne feks. Borgerne, politikere mf. • Der savnes en mere tydelig skelnen ml. involvering af patienter og involvering af medarbejdere • Hvorfor er gennemsigtighed ikke sat i spil? Kun om hvordan gennemsigtighed forstås. • Ytringsfrihed er ikke absolut i nogen lovgivning - i teksten fremstår dette som en skelnen mellem ansatte som privatpersoner og ansatte som medarbejder. • Der bør henvises til Justitsministeriet vejledning til offentlige ansatte om ytringsfrihed 	<ul style="list-style-type: none"> • Hvor arbejdet med involvering generelt går mod mere åbenhed, synes arbejdet med gennemsigtighed at gå den modsatte vej. Dette skal adresseres. • Dilemmaer og tvivlsspørgsmål kan ikke udelukkende besvares gennem kultur og værdier, men skal også beskrives i klare retningslinjer og konkrete eksempler 	
Koncerncentrene	<ul style="list-style-type: none"> • Åbenhed er en grundlæggende værdi og et vigtigt pejlemærke • Specielt dilemmadrøftelserne var gode. • Politikken handler om hvordan vi agere udadtil og ikke så meget omkring hvordan vi agere indadtil 	<ul style="list-style-type: none"> • Ytringsfrihed kan opleves som stående i kontrast til involvering og gennemsigtighed • ytringsfrihed vs. Loyaltetspligt og tavshedspligt 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har alle et fælles ansvar for at få politikken til at leve. • Politikere og lederne har et særligt ansvar for at gå forrest • Hvordan monitorere vi udlevelsen af politikken 	<ul style="list-style-type: none"> • Politikkerne skal ikke kun anvendes ift. Borgere og patienter, men også ift vores samarbejdspartner
Nordsjællands Hospitals VMU	<ul style="list-style-type: none"> • Generelt opbakning - åbenhed en vigtig værdi. • Nogle LMU'er efterlyser mere konkrete retningslinjer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uklart hvilke relationer, der tales om (medarbejder - patient, leder - medarbejder osv.). • Tilføje "konstruktiv" til sætning om at lytte og tage imod kritik. 	<ul style="list-style-type: none"> • Involvering kræver overskud og erfaring. 	
Intranet/REGI	<ul style="list-style-type: none"> • Generel opbakning til åbenhed både indadtil og udadtil. • Involvering: borger og pt. er forskellige og kan håndtere forskellige grader af åbenhed. • Gennemsigtighed: skal vi som medarbejdere stå til ansvar for det vores kolleger skriver i journalen?! • Ytringsfrihed: hvad gør man, når ledelsen ikke lytter og mister man sit job, hvis man går i offentligheden? 	<ul style="list-style-type: none"> • Drop tekst om grøn og innovativ - det fjerner fokus fra åbenhed og læserne falder fra. • Tilføj tekst om god tone. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nærmeste ledere bør præsentere og stå på mål for politikken. • Lederne skal gå forrest og skal kunne tage imod kritik - ellers kommer vi ingen vegne. • Systemet skal turde indrømme fejl. 	

<p>RMU</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hilser åbenhed velkommen som fælles værdi • Bakker op om ambitionen • Støtter tiltaget om de fire politikker • Åbenhed og ytringsfrihed hænger sammen med tillid. • Det er RMU opfattelse at der er et stykke vej fra ambitionen i politikken til hvordan medarbejderne oplever det i hverdagen • RUM anbefaler, på baggrund af debat i forbindelse med åbenhedspolitikken, at whistleblower-ordningen udfases • Gennemsigtighed er et vigtigt tema. RMU mener, at alle kan blive bedre til at være åbne i beslutningsprocesser. 	<ul style="list-style-type: none"> • Styrke begrundelsen for hvorfor en åbenhedspolitik • kan være svært at se hvem målgruppen er (fx. Vi, de). Dette skal gøres mere klart • Der opfordres til at revidering af politikken sker ud fra bemærkningerne og forslag fra VMU'erne • Det anbefales at afsnit om involvering får en mere balanceret fordeling ml. involvering internt i koncernen og involvering af borgeren • Medarbejderperspektivet skal tydeliggøres i politikudkastet. • Det bør overvejes om overskriften ytringsfrihed er dækkende, da afsnittet ikke kun handler om det juridiske, men også om dialog og debat i hverdagen • Der efterlyses en præcisering af medarbejderbeskyttelsen i politikudkastet • Det anbefales at sætningen ytringsfriheden er absolut fjernes 	<ul style="list-style-type: none"> • jo mere mening, åbenhed og åbenhedspolitikken giver for den enkelte medarbejder, jo nemmere er det at skabe åbenhed • Anbefaler at benytte konkrete hverdagsdilemmaer i den fremtidige dialog for at gøre åbenhed nærværende og konkret ift. arbejdsopgaver • Der anbefales en målrettet indsats omkring det at medarbejdere ofte ikke tør sige deres mening grundet repressalier, hvilket ses som en væsentlig barrier for udviklingen af en åbenhedskultur 	
<p>Koncernledelsens høringssvar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Åbenhed er vejen til udvikling i regionen • Koncernledelsen bakker stærkt op om udkastet til åbenhedspolitikken • Det er udtryk for mod og vilje og en nødvendighed for at forandre den måde vi driver vores hospitaler og virksomheder på • Åbenhed og tillid er hjørnesten i det moderne lederskab og for fremtidens organisation • KL ser en styrke og nødvendighed i at forenkle de mange politikker til 4 værdigbårne politikker • de 4 værdier (åbenhed, helhedssyn, professionalisme og tillid) skal udgøre et fælles ståsted for vores adfærd og dermed fremme en ny kultur • Med de tre temaer finder koncernledelsen at der er valgt de rigtige perspektiver på åbenhed og de beskriver de udfordringer der er relevant for patient, pårørende, medarbejdere og ledere • Gennemsigtighed og involvering er meget centrale temaer og kan være udfordret ift. Det politiske system. Det er derfor vigtigt at både den politiske og administrative ledelse går foran. 	<ul style="list-style-type: none"> • udsagnet om "absolut" ytringsfrihed kan give anledning til misforståelser. • det anbefales at sætningen udgår. • Det anbefales ligeledes at ordet gennemsigtighed erstattes med Gennemskuelighed 	<ul style="list-style-type: none"> • Koncernledelsen vil påtage sig et særligt ansvar for implementeringen. • Gennem adfærd gå forrest og være bærer af kulturforandringen • Der er planlagt tre temadrøftelser for Koncernledelsen • Dialog ift. Ophævelsen af den regionale kommunikationspolitik, pressepolitik, sponserpolitik, privatlivspolitik. • Der vil blive taget initiativ til at tilsvarende lokale politikker bliver ophævet • Den skal udfoldes lokalt og konkret 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Yteringsfrihed påkalder sig særlig opmærksomhed • Åbenhedspolitikken sætter nye standarder for hvad vi kan og skal ytre os om, og den sender et klart signal til medarbejderne • Loyalitet er ikke det samme som loyalitetspligt • Der skal være tillid til at dialogen er ægte og med de bedste intentioner og at der bliver taget hensyn til de personer der befinder sig i en vanskelig situation. 			
Regionens hjemmeside (OBS: meget få kommentarer)	<ul style="list-style-type: none"> • Åbenhed (og adgang til mest mulig information) gør at man kan tage ansvar for sit forløb. 		<ul style="list-style-type: none"> • Fortæl om årsag, når der er ventetider. 	
Facebook	<ul style="list-style-type: none"> • Bred opbakning til åbenhed i journaler. Herudover debat om håndtering af viden, man som patient får adgang til. En del bemærkninger om personlige gode/dårlige oplevelser med ytringsfrihed. 			
Debatmøde RR, RMU, VMU'er	<ul style="list-style-type: none"> • Generel stor opbakning til politikken og enighed om, at mere åbenhed kræver en stor indsats. • Åbenhed er besværlig, men regionen vil det på samme måde som vi vil demokrati. • Åbenhed og tillid hænger sammen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ytringsfrihed: mere klarhed om hvornår man som leder må sige noget og hvor meget man må melde ud som repræsentant for organisationen. • Der er mange holdningsord i afsnittet om ytringsfrihed. • Ordet 'absolut' er svært. • Udtrykket 'sund fornuft' bør genovervejes/præciseres, da det kan opfattes meget forskelligt. 	<ul style="list-style-type: none"> • De lokale processer kan give forskelle i åbenheden på de enkelte arbejdspladser • Nogle ledere tør ikke gå i front, fordi de frygter konsekvenser. • Der er frygt for repressalier i org. 	
Debatmøde eksterne	<ul style="list-style-type: none"> • Generelt stor opbakning - flere vil gerne hjælpe regionen på vej til mere åbenhed. • Politikudkastet bør afspejle alle opgaveområder i regionen. I udkastet står sundhed tydeligst frem. • Åbenhed bør være hovedreglen - lukkethed undtagelsen. • Ytringsfrihed: mange ansatte oplever frygt for at ytre sig. • Involvering: fremhæve at pårørende er en del af involveringen. • Involvering må ikke skabe usikkerhed hos fx svage/ældre. • Gennemsigtighed: præcisere hvad gennemsigtighed handler om. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evt målrette politikken til de forskellige målgrupper. 	<ul style="list-style-type: none"> • Læringskultur påkrævet. • Måle lederne på, om de skaber en åbenhedskultur. • Alle ledelseslag skal understøtte åbenhed. • Baseline måling og målinger fremover. • En så kort politik vil gøre mange utrygge - det bør håndteres. 	

<p>Lægeforeningen</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Der bør fremgå at alt man ikke kan trues med represalier når man ytre sig • mangler tydelig udmelding om konsekvenserne for de ledere der ikke efterlever dette 		<ul style="list-style-type: none"> • alle analyser, tal og mødereferater gøres tilgængelige digitalt • Får nyhedsbrev om politikdelen til at virke • Gøre budgetter og tal nemt og overskueligt
<p>Sundhedskartellet</p>	<ul style="list-style-type: none"> • overordnet tilfreds med udkast • påskønner at regionen er blandt de først, der udmønter en åbenhedspolitik • Påskønne regions inddragelse m feks. Debatkort • ønsket om at leve stille og godt og undgå særlig bevågenhed ofte vejer tungere end hensynet til den enkelte medarbejder • Ytringsfriheden er grundlovssikret, men FTF har gennem årene samlet på eksempler på praksis der viser et andet billede 	<ul style="list-style-type: none"> • væsentlig pointe at politikere og ledere går forrest • Væsentlig pointe at åbenhed kræver mod og ordentlighed • Hilsner præceseringen af at tale sammen i en respektfuld tone v elkommen • er tilfreds med øvrige formuleringer uder involdvering og forventer de vil blive italesat i daglig praksis • Påskønner italesættelsen af at åbenhed kan skabe uro • MEN skal ændres til OG i afsnit 3 under ytringsfrihed da men ikke er tryghedskabende. • Ændre alle MÅ til alle HAR RET TIL i afsnit 4, da det ikke handler om at få lov til, men at have ret til. • nødvendigt at adressere sondringen ml. loyalitetspligten og ytringsfriheden - flere eksempler på at det er modstridende 	<ul style="list-style-type: none"> • medarbejdere som ledere på alle niveauer skal være bekendt med politikken • opmærksomhed på uklarheder og fortolkningsmuligheder fremad • Ledere på alle niveauer skal tage ansvaret for at drøfte politikken. • ønsker at følge implementeringen tæt • Nedslående statistik ift. sygeplejersker og ytringsfrihed - det er håbert at åbenhedspolitikken kan ændre dette 	<ul style="list-style-type: none"> • Bringe justitsministriets e-læringsforløb om ytringsfrihed i spil