



ÅBENHEDSPOLITIK

i Region Hovedstaden

**Indsatser i 2018 for at
få åbenhedspolitikken til
at leve i regionen**

Januar 2018

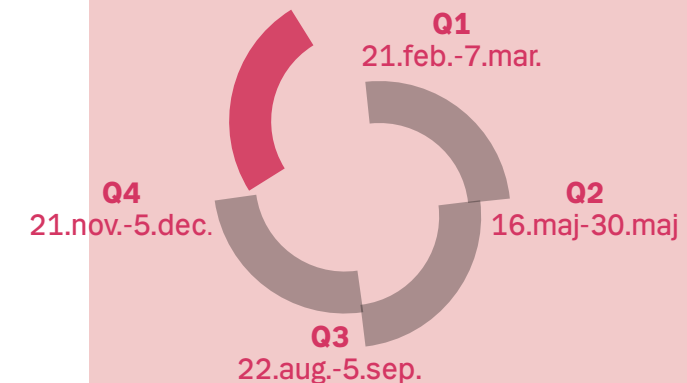


Hvad gør vi for at understøtte politikken?

Beslutninger fra Regionsrådet, april 2017 og budgetaftale 2018-2021:

- **Løbende måling** af åbenhed i de nye kvartalsvise trivselsmålinger blandt alle regionens medarbejdere. Første måling sker 21. feb.-7. marts 2018.
- **Temamøder** om ytringsfrihed for ledere og nøglepersoner, fx MED-repræsentanter
- Tavshedspligt, ytringsfrihed og loyalitetspligt bliver et **tema på lederuddannelser**
- **Administrationen integrerer åbenhedspolitikken i eksisterende aktiviteter:**
 - Rekruttering af ledere og medarbejdere
 - Introduktion af nye ledere og medarbejdere
 - Lederudviklingsprogrammet
 - Masterclass for ledere
 - Lederpris går til ledere, der er fyrtårne for åbenhed
 - MED- og arbejdsmiljøuddannelsen.

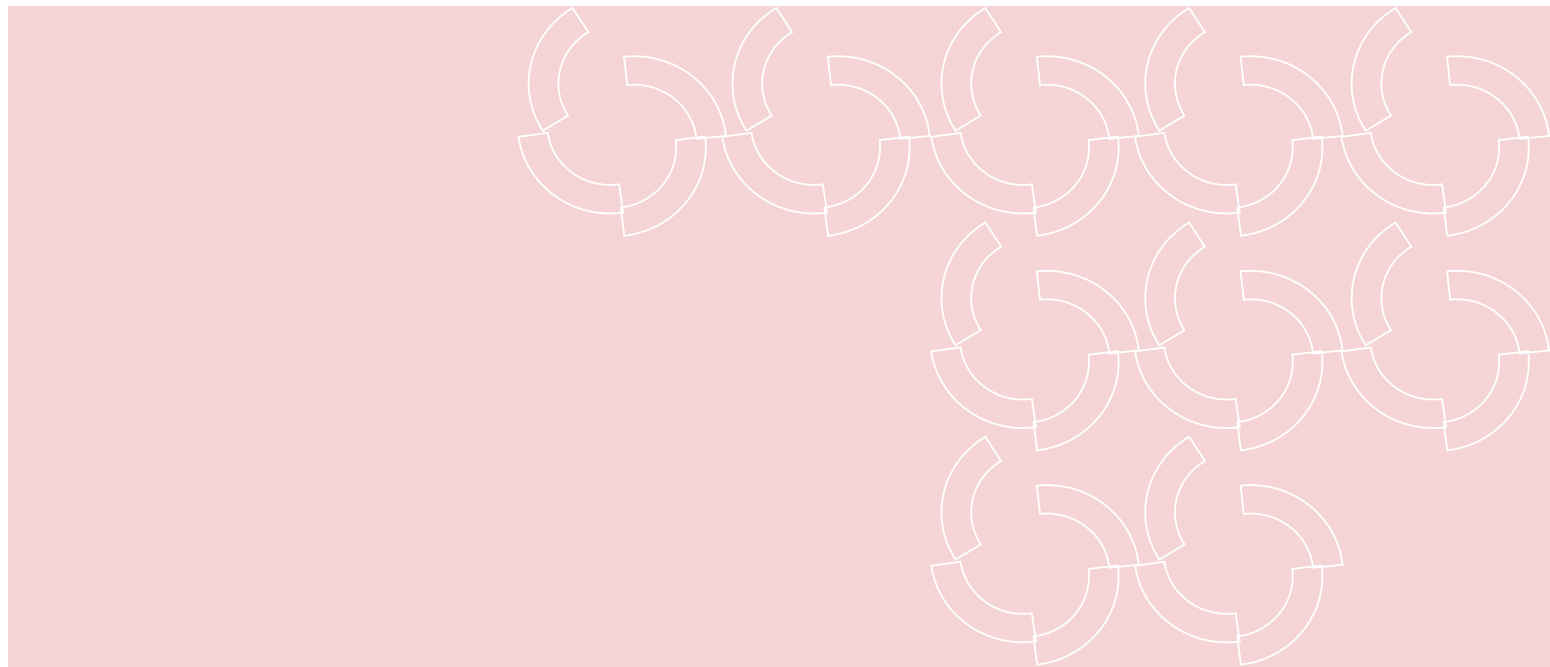
Løbende trivselsmåling **tidsplan for 2018**





Yderligere skridt for at understøtte?

- **Der iværksættes en kommunikationsindsats for at understøtte åbenhedspolitikken**
 - herunder med fokus på at synliggøre aktiviteter og skabe videndeling på tværs af regionens arbejdspladser
- **Der gives så vidt muligt konsulentstøtte til klinikker/enheder,** der direkte eller indirekte arbejder med at praktisere åbenhedspolitikken



Forretningsudvalget drøfter i januar forslag til politisk opfølgning i tre trin

- 1 Fokus på åbenhed på Forretningsudvalgets tavlemøder i 1. og 2. kvartal 2017:**
Drøftelse på tavlemøder, når de første målinger af åbenhed i de kvartalsvise trivselsmålinger foreligger
- 2 Åbent tavlemøde i FU i 3. kvartal:**
Invitere VMU-formandskaber til tavlemøde, herunder punkt om måling af åbenhed.
Formål: åbne op i forhold til FU's arbejde og skabe rum for at debattere regionens arbejde med åbenhedspolitikken.
- 3 Seminar om åbenhed i 4. kvartal 2018:**
Invitere medlemmer af Regionsrådet, VMU-formandskaber, evt. eksterne interessenter m.fl.
Formål: Tage temperaturen på, hvordan det går med at praktisere åbenhedspolitikken i regionen, diskutere dilemmaer, udfordringer og løsninger i en bredere kreds.

Tre veje til at få åbenhedspolitikken til at leve i hverdagen

SÆRLIGE INDSATSER

(i en periode)

fx temamøder,
ambassadørkorps,
eksperimentarier på
klinik-/enhedsniveau
mv.

STRUKTURELT

integrere politikker/
værdier i lederudvikling,
introduktion af nyansatte
osv.

KULTURELT

massere værdier ind i
kulturen; artefakter og
adfærd (fx hvordan vi
taler sammen), lederud-
dannelse i arbejdsplads-
kultur og kulturforandring