

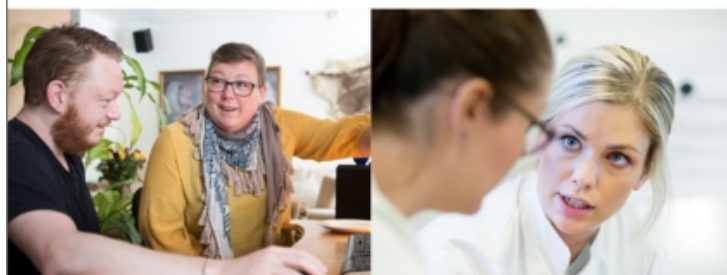


Hvad er meningen?

Tidens præmisser

- Forandringer sættes igang hurtigere end nogensinde
- Flere og flere kan bestille eller beordre forandringer
- Forandringsforløbene i sig selv foregår hurtigere
- Forandringerne gennemføres *før* man ved, hvordan de skal gennemføres
- Nye arbejdsmetoder udvikles i dag *samtidig med* - eller endog *efter*, at de skal i brug
- Færre og færre forandringer gøres færdige
- Ganske mange forandringer på en arbejdsplads gennemføres af medarbejderne selv
- Skal folk holde godt til et arbejdsliv i dag, skal kulturen være rar, god, generøs, lydhør, fleksibel og anerkendende

En reference til det nye ledelsesgrundlag



God ledelse og styring i Region Midtjylland



Koncernledelsen
Region Midtjylland

Demokratisk udgangspunkt

Regionerne er en del af det danske demokrati, og et folkevalgt regionsråd udgør derfor den øverste ledelse af Region Midtjylland. Region Midtjyllands opgave er at bidrage til velfærd ved at fremme borgernes muligheder for sundhed, trivsel og velstand.

Værdibaseret ledelse, styring og samarbejde

Borgere har forskellige behov og ressourcer i forhold til at kunne deltage i egen behandling og eget forløb. I Region Midtjylland ønsker vi, at alle hjælpes bedst muligt med udgangspunkt i den enkeltes situation. Vi går som ledere og medarbejdere ambitiøst til opgaven, når vi understøtter en kultur, hvor det er naturligt løbende at forbedre det daglige arbejde, når vi uddanner og udvikler kommende og nuværende kolleger, og når vi forsker på højt niveau og udvikler ny viden, evidens og praksis.

I Region Midtjylland arbejder vi værdibaseret med såvel ledelse som styring og samarbejde. Værdibaseret ledelse betyder, at vi sikrer en fælles forståelse og holdning til hinanden, vores fælles arbejdsplads og den omverden, vi er en del af. Værdierne viser sig i adfærd.

Region Midtjylland har tre bærende værdier: dialog, dygtighed og dristighed.

Dialog

betyder, at vi lytter og kommunikerer åbent og troværdigt med vores brugere og i alle samarbejdsrelationer. Vi prioriterer dialog højt for at nå vores mål, forbedre opgaveløsningen og finde nye veje. Vi værdsætter mod- og medspil i konstruktive og produktive dialoger.

Vi ønsker en god tone, respekt og ordentlighed i dialogen med hinanden og med borgerne.

Dygtighed

betyder, at vi viser vilje og på et fagligt grundlag skaber effekt og resultater med udgangspunkt i borgernes og samarbejdspartneres behov. Vi er serviceorienterede og effektive og dygtiggør os løbende. Vi lærer af hinanden og videndeler. Vi er ambitiøse og stiler højt.

Dristighed

viser sig i faglig nysgerrighed og i at finde nye og bedre veje. Vi fremmer viljen til innovation, fornyelse og forbedring. Vi udfordrer egen organisation, påpeger, når noget ikke fungerer, og griber nye muligheder.

En værdibaseret tilgang til ledelse giver lokalt råderum til inddragelse af medarbejdere i forbedringer, udvikling og nytænkning af arbejdsgange og ydelser inden for rammerne af det, vi vil og skal i fællesskab.

Vi skaber sammen nogle af landets bedste og mest attraktive arbejdspladser med et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Medarbejderne i Region Midtjylland er i tæt samspil med borgere, brugere og patienter og bidrager til gode ledelsesbeslutninger med et særligt blik for borgernes situation. Vi har og ønsker et tæt dagligt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere og et godt samspil i MED- og arbejdsmiljøorganisationen, såvel som på tværs af afdelinger, centre, hospitaler, institutioner og administrationer i koncernen.

En reference til det nye ledelsesgrundlag

Dialog

betyder, at vi lytter og kommunikerer åbent og troværdigt med vores brugere og i alle samarbejdsrelationer. Vi prioriterer dialog højt for at nå vores mål, forbedre opgaveløsningen og finde nye veje. Vi værdsætter mod- og medspil i konstruktive og produktive dialoger.

Vi ønsker en god tone, respekt og ordentlighed i dialogen med hinanden og med borgerne.

Formålet med dialogen er at løse opgaven og finde nye veje!

En reference til det nye ledelsesgrundlag

Dygtighed

betyder, at vi viser vilje og på et fagligt grundlag skaber effekt og resultater med udgangspunkt i borgeres og samarbejdspartneres behov. Vi er serviceorienterede og effektive og dygtiggør os løbende. Vi lærer af hinanden og videndeler. Vi er ambitiøse og stiler højt.

En reference til det nye ledelsesgrundlag

Dristighed

viser sig i faglig nysgerrighed og i at finde nye og bedre veje. Vi fremmer viljen til innovation, fornyelse og forbedring. Vi udfordrer egen organisation, påpeger, når noget ikke fungerer, og griber nye muligheder.



[Home](#)

[About us](#)

[About the project](#)

[Publications](#)

[References](#)

[Contact](#)

Worldwide, and also within the European Union, there is a strong debate on the conditions for a creative Social Dialogue. Labor relations among employers, trade unions and employees in Europe are rapidly changing. And with a shift from national and sectoral to more organizational negotiations, Social Dialogue in organizations becomes even more important. New organizational conflicts in which employee representatives (ERs) play a central role are emerging and therefore their role is now confronted with new challenges in the framework of the European industrial relations. An important conclusion from a recent EU action is that clarifying roles and expectations between employer and employee representatives is needed to develop a constructive dialogue within organizations (see publications in this website).

Dialogue@Work aims to further improve cooperative and innovative social dialogue within

Funded by



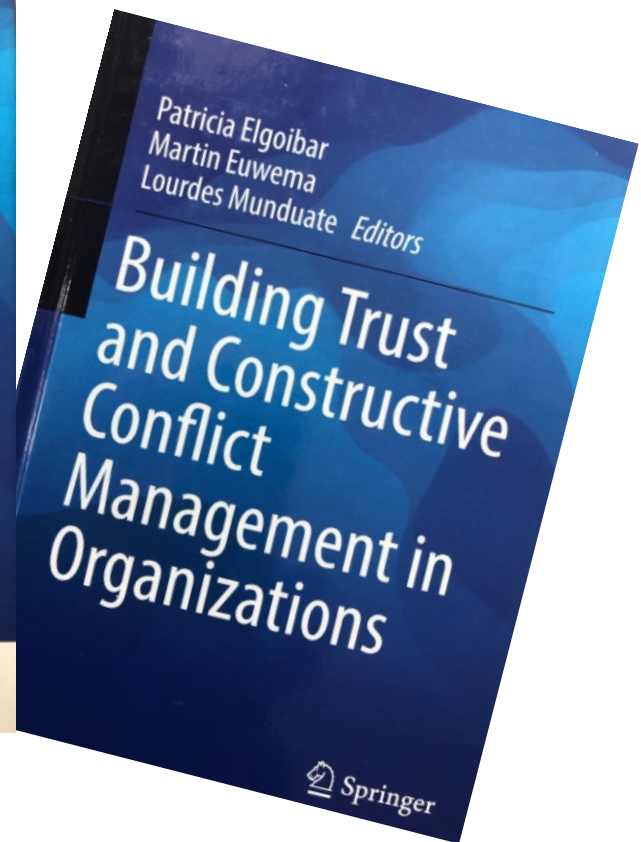
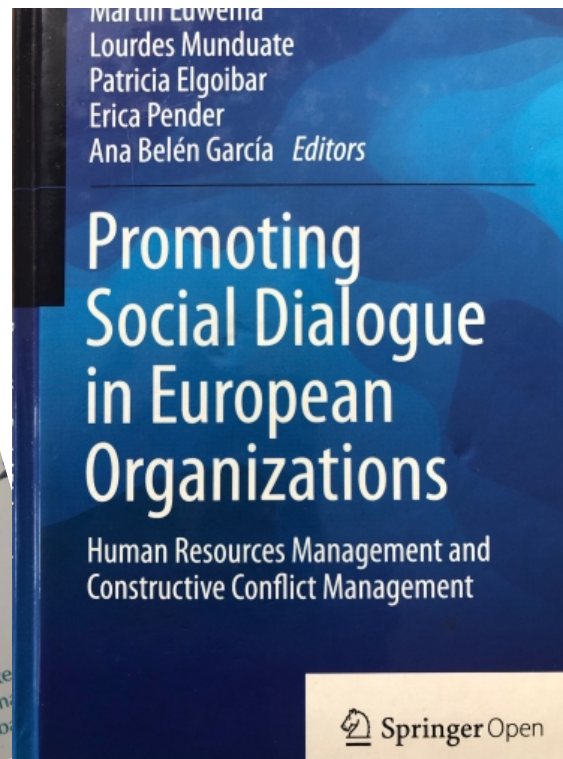
EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS
& INCLUSION

[All our partners are co-funding the project](#)



Mange bestræbelser på at skabe en god dialog

Foreløbigt tre antologier



NEIRE projektet skal bidrage til et bedre samarbejde og bedre arbejdspladser

To forskellige klimaer – og metoder

Cooperative	Competitive
God kommunikation – åbenhed og ytringsforventning	Kommunikation præget af begrænsning og taktik
Venlighed, hjælpsomhed og fjernelse af hindringer	Mangel på hjælpsomhed – hindringer for hinanden
Udgangspunktet er oplevelse af et fælleskab om en opgave og en søgen efter sammenfald af ideer	Understregning af uenigheder, kritik og afvisning, som fører til tab af tillid.
Konfliktende interesser ses som en fælles udfordring, der kan løses gennem et samarbejde	Insisteren på at konfliktende interesser kun kan løses ved at den ene på part må give sig
Villighed til at øge den andens styrke – viden, evner og ressourcer	Parterne søger kun at udvikle egen styrke
Investering i samarbejdet	Minimal investering i samarbejdet

	<i>Cooperative. behavior</i>	<i>Competitive behavior</i>	<i>Quality of agreements</i>
<i>HR management</i>	+		
<i>Relationship</i>	+++	-	+++
<i>Labor law</i>	-		
<i>Social skills</i>	++	--	+
<i>Business</i>			
<i>Negotiation</i>	+		+
<i>Organizational change</i>			
<i>Stress management</i>	++		
<i>Complex information</i>	++	--	++

Så hvad betyder dét?

- Det, der påvirker kvaliteten af aftalerne på en arbejdsplads mest i positiv retning, er evnen til at skabe og indgå i relationer - *relationelle* kompetencer.
- *Sociale færdigheder* påvirker både arbejdsformen og kvaliteten af aftaler positivt og en af de to faktorer, der reducerer brugen af "competitive behavior" mest
- Dygtighed til at håndtere komplekse informationer påvirker også arbejdsform og kvalitet af aftalerne positivt
- Juridisk viden påvirker "cooperative behavior" negativt

Noget der beforder arbejdet

1. **Vilje til at investere i samarbejdet**
2. **Uformelle og hurtige dialoger**
3. **Samarbejdet mellem formand og næstformand**
4. **Formøder med mening**
5. Rigtige art og antal udvalg, rigtige deltagere og relevante emner
6. Smidig deltagerkreds
7. Et pragmatisk syn på rammerne

En mystisk meddelelse, der giver mening senere

Tænk over dét, vi har talt om her. Tag det med i de næste par timers arbejde.

Tal med dine makkerer i aften om sammenhængen mellem lydhørhed og resultat.

Tal med dine makkerer om kreativitet og idé-rigdom.

Tal med dine makkerer om begrebet mod og fornyelse.

Tal med dine makkerer om dem, der skal nyde resultatet af jeres samarbejde.

Spørg dine makkerer om, hvad der giver mening for dem, når de nu engagerer sig så meget, som de gør?