

Til Hoved-MEDudvalgene i Region Midtjylland



Dato 26-09-2016

Sagsbehandler Charlotte Kristiansen

Charlotte.Kristiansen@STAB.rm.dk

Tel. +4578410190

Sagsnr. 1-10-81-1-16

Høringsbrev

Administrationen har udarbejdet et udkast til et kodeks for politisk rådgivning og bistand i Region Midtjylland, som direktionen hermed sender i høring i Hoved-MEDudvalgene og relevante Lokal-MEDudvalg.

Inspirationen til kodeks stammer fra Bo Smith udvalgets rapport fra 2015, der indeholder et forslag til et kodeks for ledere og ansatte i den offentlige administration.

Udkastet til kodeks for Region Midtjylland er udarbejdet på baggrund af seks fokusgruppeinterviews. Her er regionsrådspolitikere, medarbejdere i stabe og fællesfunktioner, ledere i stabe og fællesfunktioner, HMU for stabe og fællesfunktioner, hospitalsledelser og medarbejderrepræsentanter i RMU blevet interviewet om, hvordan de ser syv centrale temaer for samspillet mellem ansatte og politikere i en Region Midtjylland-kontekst samt om, hvordan de tænker, at et kodeks bedst kommer ud at leve blandt regionens medarbejdere

Sammen med udkast til kodeks har direktionen også besluttet at sende en kommunikationsstrategi for kodeks i høring. Formålet hermed er, at MED-systemet får indflydelse på, hvordan kodeks bedst kommer ud at leve i organisationen.

Kodeks retter sig hovedsageligt mod ledere og ansatte i administrationen. Hoved-MEDudvalgene opfordres derfor til at inddrage relevante Lokal-MEDudvalg i høringen (fx hospitalsadministrationens Lokal-MEDudvalg).

Endvidere bør formanden for det enkelte Hoved-MEDudvalg overveje relevansen af eventuelt at sende udkastet til kodeks i høring i det lokale ledelsessystem, idet alle ledere indgår i målgruppen.

Høringsfrist og den videre proces

Høringsfristen er den 6. januar 2017 kl. 12.00.

Høringssvar bedes fremsendt til Kristine Brodam Lorentzen (kristine.lorentzen@stab.rm.dk), som også kan svare på spørgsmål vedrørende kodeks-materialet.

Efter endt høringsproces vil høringssvarene blive forelagt og drøftet på Regions-MEDudvalgets møde den 6. februar 2017.

Herudover vil materialet blive drøftet i direktionen og på et temamøde i regionsrådet inden materialet forelægges til godkendelse i regionsrådet i foråret 2017.

midt
regionmidtjylland

Side 2

Venlig hilsen



Jacob Stengaard Madsen

Regionsdirektør

Kodeks for samspil med regionsrådet i Region Midtjylland

Lovlighed	Faglighed	Sandhed	Neutralitet	Ansvar og ledelse	Udvikling og samarbejde	Åbenhed om fejl
<i>Vi skal handle indenfor rammerne af gældende lovgivning.</i>	<i>Vi skal handle med udgangspunkt i faglige hensyn og politiske beslutninger.</i>	<i>Vi skal tale sandt.</i>	<i>Vi skal være troværdige og upartiske.</i>	<i>Vi skal omsætte regionens mål, strategier og planer til konkrete handlinger.</i>	<i>Vi skal bestræbe os på at udvikle og forbedre opgaveløsningen.</i>	<i>Vi skal håndtere fejl åbent, så vi kan lære af fejlene.</i>
<p>Det betyder: Løs dine opgaver i overensstemmelse med lovgivningen.</p> <p>Angiv, hvis det er relevant, tydeligt det politiske handlerum i forhold til lovgivningens rammer, dispensationsmuligheder og gråzoner.</p> <p>Redegør tydeligt for overvejelserne bag din fortolkning af loven.</p> <p>Hvis du er i tvivl, om noget er lovligt, så undersøg det nærmere - enten hos nærmeste leder eller ved at søge juridisk bistand i regionen.</p>	<p>Det betyder: Skriv og tal så andre forstår dig.</p> <p>Vær åben om dit arbejde ved at være tydelig om dine valg og fravalg.</p> <p>Overvej om en sag har flere lovlige handlemuligheder.</p> <p>Beskriv de forventede konsekvenser af en given politisk beslutning.</p> <p>Udvis dømmekraft, når du omsætter strategier, planer og politiske beslutninger til faglige handlinger.</p> <p>Arbejd for at skabe helhed og sammenhæng på tværs af fagområder og sektorer - både i forhold til proces og løsning.</p>	<p>Det betyder: Giv korrekte og retvisende oplysninger.</p> <p>Giv tilstrækkelig information til at skabe rum for det politiske arbejde.</p> <p>Hjælp andre, så de kan give fyldestgørende oplysninger.</p> <p>Læg alle vigtige informationer frem.</p> <p>Fortæl, hvad du har gjort for at afdække sandheden.</p> <p>Vær åben for ny viden.</p>	<p>Det betyder: Frem ikke dine egne eller andres særinteresser</p> <p>Giv ikke partipolitisk rådgivning og deltag ikke i politiske aktiviteter i din arbejdstid.</p> <p>Vær loyal i din udførelse af de politiske mål, der er sat.</p> <p>Fortæl i al almindelighed om regionens opgaver og funktioner, men husk, at der kan være oplysninger fra dit arbejde, som du på grund af tavshedspligten ikke må give videre.</p> <p>Vær objektiv og neutral i det materiale, du udarbejder, og den rådgivning du yder regionsrådet.</p>	<p>Det betyder: Inddrag regionsrådet så tidligt som muligt i arbejdet med nye politikker og planer.</p> <p>Sørg for at regionsrådets mål, strategier og planer bliver omsat til handlinger.</p> <p>Skab gennemsigtighed om hvordan du omsætter mål, strategier og planer til handlinger i dit arbejde.</p> <p>Løs de daglige opgaver i et åbent samarbejde på tværs af ledelseslag, fagområder og sektorer.</p>	<p>Det betyder: Følg udviklingen på dit område.</p> <p>Vær åben og lydhør overfor omverdenen</p> <p>Brug din kontakt til borgere og samarbejdspartnere til at få ny inspiration udefra.</p> <p>Du skal være en del af en sammenhængende offentlig sektor.</p> <p>Sørg for at ressourcerne bruges effektivt og i overensstemmelse med de formål, der er fastlagt.</p> <p>Tænk nyt.</p> <p>Følg op på om regionsrådets beslutninger har den ønskede effekt</p>	<p>Det betyder: Udvis ansvarlighed når du har begået en fejl.</p> <p>Dæk ikke over fejl.</p> <p>Orienter nærmeste leder om fejl snarest muligt.</p> <p>Orienter regionsrådet om fejl, når og hvis det er relevant.</p> <p>Sørg for at regionsrådet får den nødvendige rådgivning, hvis sagen dækkes i medierne.</p> <p>Overvej hvad du og andre kan lære af en fejl.</p>

Forord

Region Midtjyllands mange ansatte leverer hver dag et værdifuldt stykke arbejde. Et arbejde, som bygger på regionens værdier om dialog, dygtighed og dristighed og missionen om at bidrage til velfærd ved at fremme borgenes mulighed for sundhed, trivsel og velstand.

I kodeks har vi samlet syv centrale dyder, som er vigtige forudsætninger for, at vi kan leve op til regionens værdier, vision og mission – både nu og i fremtiden. Formålet med kodeks er at sætte rammerne for samspillet mellem ansatte og regionsrådet i en politisk styret organisation som Region Midtjylland.

Kodeks er således relevant for medarbejdere, når de yder rådgivning og bistand til regionsrådet. I praksis betyder det, at det hovedsageligt vil være administrative medarbejdere og ledere, der i deres daglige arbejde skal forholde sig til kodeks.

Der er ikke tale om en udtømmende vejledning om medarbejderens pligter i alle sammenhænge, men man kan sige, at kodekset er udtryk for forventningen til god offentlig adfærd.

Kodeks indeholder også en beskrivelse af, hvad du skal gøre, hvis du oplever situationer, hvor du mener, at dyderne ikke efterleves.

Kodeks er blevet til på baggrund af fokusgruppeinterviews med politikere, ledere og medarbejdere i Region Midtjylland, ligesom der er hentet inspiration fra andre lignende kodeks. Herudover har kodeks været drøftet i regionens MED-system inden den politiske godkendelse.

Det er tanken, at kodeks kan bruges ved introduktion af nyansatte i administrationen til at illustrere de helt særlige forhold, som gør sig gældende, når man arbejder i en offentlig organisation. Eller til en dialog mellem medarbejdere og ledere om, hvordan dilemmaer og udfordringer takles i en travl hverdag.

God læselyst og god dialog
Jacob Stengaard Madsen, Regionsdirektør

Lovlighed

Vi skal sikre os, at alle vore handlinger i arbejdstiden er lovlige, og vi har en pligt til at reagere, hvis vi oplever situationer, hvor vi er i tvivl om lovligheden. Herudover skal vi være klare i vores beskrivelse af handlemuligheder inden for lovens rammer og være tydelige i vores fortolkning af loven.

Lovlighed betyder derfor, at det ikke kun er vores opgave at sige fra, hvis regionsrådet foreslår tiltag, der er i strid med lovgivningen. Vi skal også undersøge og vise de veje, regionsrådet kan tage for at nå målene.

Det betyder:

- Løs dine opgaver i overensstemmelse med lovgivningen og baseret på saglige hensyn.
- Angiv, hvis det er relevant for sagen, tydeligt det politiske handlerum i forhold til lovgivningens rammer, dispensationsmuligheder og gråzoner.
- Redegør tydeligt for overvejelserne bag din fortolkning af loven i tvivlstilfælde.
- Hvis du er i tvivl, om noget er lovligt, så undersøg det nærmere - enten hos nærmeste leder eller ved at søge juridisk bistand i regionen.

Faglighed

Vi har med vore forskellige fagligheder god indsigt i, hvordan vi løser opgaverne bedst muligt. Samtidigt er regionen en politisk styret organisation, hvor det er politiske mål og visioner, der sætter rammerne for de ydelser, regionen tilbyder. Faglighed og politiske strategier, planer og mål skal derfor gå hånd i hånd.

Vi skal derfor være oversættere mellem de politiske beslutninger og fagkundskaben. De politiske mål skal omsættes til handlinger, og det skal være muligt at bringe faglige dilemmaer til politisk behandling.

Det betyder:

- Skriv og tal så andre forstår dig.
- Skab åbenhed om dit arbejde ved at være tydelig om dine valg og fravalg
- Overvej om en sag har flere lovlige handlemuligheder.
- Beskriv de forventede konsekvenser af en given politisk beslutning.
- Udvis dømmekraft, når du omsætter strategier, planer og politiske beslutninger til faglige handlinger.
- Arbejd for at skabe helhed og sammenhæng på tværs af fagområder og sektorer - både i forhold til proces og løsning.

Sandhed

Det er et grundlæggende princip, at vi skal give korrekte oplysninger. Vi skal være i en åben dialog med omverdenen – også når vi udsættes for faglig kritik, og vi skal loyalt anviser andre mulige relevante løsninger end dem, vi plejer at bruge.

Vi skal rådgive regionsrådet med udgangspunkt i de overordnede politiske mål.

Det betyder:

- Giv korrekte og retvisende oplysninger.
- Giv tilstrækkelig information til at skabe rum for det politiske arbejde.
- Hjælp andre, så de kan give fyldestgørende oplysninger.
- Læg alle vigtige informationer frem.
- Fortæl hvad du har gjort for at afdække sandheden.
- Vær åben for ny viden.

Neutralitet

Neutralitet og loyalitet er afgørende for, at vi kan fremstå som troværdige og upartiske både over for regionsrådet, samarbejdspartnere og borgerne.

Vi skal udvikle de politikker, som regionsrådet ønsker, uden at bistå i udviklingen af partipolitik.

Samtidig har vi alle en ukrænkelig ret til at ytre os. Det betyder, at vi har ret til – på egne vegne – at ytre os offentligt om vore meninger og holdninger. Også om vores arbejde.

Det betyder:

- Frem ikke dine egne eller andres særinteresser
- Giv ikke partipolitisk rådgivning og deltag ikke i politiske aktiviteter i din arbejdstid.
- Vær loyal i din udførelse af de politiske mål, der er sat.
- Fortæl i al almindelighed om regionens opgaver og funktioner, men husk, at der kan være oplysninger fra dit arbejde, som du på grund af tavshedspligten ikke må give videre.
- Vær neutral og objektiv i det materiale, du udarbejder og den rådgivning du yder regionsrådet.

Ansvar og ledelse

Ledelsen har den overordnede opgave med at skabe synlighed om og forståelse for mål og strategier i Region Midtjylland. Men vi har alle et fælles ansvar for at sikre, at opgaverne løses bedst muligt.

Vi har ansvar for, at der er sammenhæng mellem regionsrådets beslutninger og regionens daglige drift. Udgangspunktet for dette er den gode dialog.

Det betyder:

- Inddrag regionsrådet så tidligt som muligt i arbejdet med nye politikker og planer.
- Sørg for at regionsrådets mål, strategier og planer bliver omsat til handlinger.
- Skab åbenhed om, hvordan du omsætter mål, strategier og planer til handlinger i dit arbejde.
- Løs de daglige opgaver i et åbent samarbejde på tværs af ledelseslag, fagområder og sektorer.

Udvikling og samarbejde

Det er en vigtig forudsætning for at udvikle vore ydelser, at vi er fagligt nysgerrige og løbende arbejder på at forbedre vore arbejdsgange og ydelser. Vi skal være på forkant med udviklingen, så politikerne kan træffe beslutninger, der afspejler de aktuelle og fremtidige udfordringer og muligheder.

Vi skal derfor være dristige, åbne over for nye ideer og troværdige i vores fremstilling af dem. Der skal være sammenhæng mellem det, vi siger, og det vi gør.

Det betyder:

- Følg udviklingen på dit område.
- Vær åben og lydhør overfor omverdenen
- Brug din kontakt til borgere og samarbejdspartnere til at få ny inspiration udefra.
- Du skal være en del af en sammenhængende offentlig sektor.
- Sørg for at ressourcerne bruges effektivt og i overensstemmelse med de formål, der er fastlagt.
- Tænk nyt.
- Følg op på, om regionsrådets beslutninger har den ønskede effekt.

Åbenhed om fejl

For at vi kan lære af vore fejl, kræver det, at vi er åbne om dem, og at der er ledelsesmæssig opbakning, når der begås fejl.

Der må dog aldrig opstå tvivl om, at ydelserne er i orden. Derfor skal vi alle gøre os umage for ikke at begå fejl.

Vi spiller en central rolle i forhold til at håndtere medierne i sådanne sager.

Det betyder:

- Udvis ansvarlighed når du har begået en fejl.
- Dæk ikke over fejl.
- Orienter nærmeste leder om fejl snarest muligt.
- Orienter regionsrådet om fejl, når og hvis det er relevant.
- Sørg for at regionsrådet får den nødvendige rådgivning, hvis sagen dækkes i medierne.
- Overvej hvad du og andre kan lære af en fejl.

Hvad skal du gøre, hvis du mener, at dyderne krænkes?

Det er et ledelsesansvar, at vi i Region Midtjylland har en kultur, hvor de syv centrale dyder følges af alle. Men vi har alle ansvar for at have fokus på dyderne i vores dagligdag.

Vi har også en pligt til at sige fra over for handlinger, som er klart ulovlige eller er et brud på sandhedspligten, ligesom vi har pligt til at undersøge en sag nærmere, hvis vi er i tvivl om, hvorvidt dyderne efterleves.

Hvis du mener, at en af dyderne krænkes, skal du i første omgang gå til din nærmeste leder. Hvis han eller hun ikke vil gøre noget ved sagen, skal du gå til din leders overordnede eller til din tillidsrepræsentant.

Oplever du, at andre ansatte overtræder dyderne, skal denne situation også håndteres ved at kontakte nærmeste leder eller din tillidsrepræsentant.

Hvis en politiker eller et udvalg anmoder om en handling, der vurderes som ulovlig, skal regionsrådsformanden orienteres, og hvis denne ikke ønsker at gribe ind eller selv ønsker at stille et ulovligt forslag, skal forretningsudvalget skriftligt orienteres om administrationens juridiske vurdering af sagen.

Mere viden eller hjælp?

På Region Midtjyllands koncernintra kan du downloade materiale vedrørende kodeks, som fx kan bruges til introduktionsforløb eller til en dialog om de centrale dyder, og hvordan de er aktuelle i din del af organisationen.

Herudover er du velkommen til at kontakte Regionssekretariatet på mailadressen regionssekretariatet@rm.dk eller telefon 78 41 01 22.

Her kan du fx booke en medarbejder til at deltage i et møde i din afdeling til en dialog om de syv dyder i Region Midtjyllands kodeks.

Læs mere

[God adfærd i det offentlige](#)

[MEDaftale for Region Midtjylland](#)

[Region Midtjylland – en attraktiv arbejdsplads](#)

[God kommunikation – Kommunikationspolitik for Region Midtjylland](#)

[Ledelses- og styringsgrundlag for Region Midtjylland](#)

Overordnede linjer i en kommunikationsstrategi for kodeks

Baggrund

Bo Smith-udvalgets analyse af god forvaltning i 2015 blev til i lyset af den offentlige fokus på uheldige sager og situationer inden for offentlig administration. En konkret anbefaling fra udvalget er en kort og lettilgængelig fremstilling af regler og normer, et kodeks. KL og staten har udarbejdet et, og alle regioner arbejder med problemstillingen. På den baggrund har Region Midtjylland besluttet også at udarbejde et kodeks for ansatte.

Målgrupper for kodeks

Kodekset er således relevant for medarbejdere, når de yder rådgivning og bistand til regionsrådet. I praksis betyder det, at det hovedsageligt vil være administrative medarbejdere og ledere, der i deres daglige arbejde skal forholde sig til kodekset. Disse ansatte er derfor den primære målgruppe for kommunikationen, hvor øvrige medarbejdere er en sekundær målgruppe.

Den primære målgruppe kan opdeles i flere undergrupper ud fra kriterier som organisatorisk placering og funktion: Stabs – og fællesfunktioner, ansatte i hospitalsadministrationen, administrativt ansatte på botilbud m.v., administrative ledere, hospitalsledere, nye administrativt ansatte. Dvs. kommunikationen skal tilpasses disse grupperes særlige forhold.

Kommunikationsmål

At alle ansatte har adgang til information om grundelementerne i kodeks, dvs. de syv dyder. At den primære målgruppe kender og anvender kodeks aktivt som baggrund og retningsgivende for arbejdet, herunder i tilfælde, hvor de er i tvivl, og ændrer adfærd jf. kodeks, når nødvendigt. At ledelseslaget desuden formidler og går i dialog med medarbejdere om kodeks.

Kommunikationsindsats

Fokusgruppeinterview viser et bredt spænd i opfattelsen af, hvor relevant og ønskværdigt kodeks er for de ansatte. Præciseringen af, at kodeks i daglig praksis har størst relevans for en udvalgt gruppe medarbejdere, er vigtig for at opnå kommunikationsmålene.

Konkret foreslås det derfor, at der i hørings – og godkendelsesfasen samt efter godkendelse kommunikerer til alle ansatte om forløbet i fx interne nyheder på koncernintranettet og Midtnyt, dvs. den brede kommunikation til såvel primær som sekundær målgruppe.

midt
regionmidtjylland

Dato 22.09.2016

Anja Birgitte Amdisen

Tlf. 78410614

Sagsnr. 1-10-81-1-161

Side 1

I forhold til den primære målgruppe kan kommunikation af kodeks bestå af materiale til brug på afdelingsmøder og introduktionsforløb for nyansatte i administrationen, fx spørgsmål-svar om kodeks og dilemmaer/cases tilpasset de enkelte gruppers behov. I formidling af og dialog om kodeks har ledere en særlig vigtig rolle. Også på direktionsniveau formidles via fx Direktionen Direkte.

Kodeks vurderes ikke at have mediernes interesse, og anbefalingen vil være ikke at bruge ressourcer på ekstern formidling. Der etableres presseberedskab i forbindelse med evt. henvendelser om kodeks, da én vilkårlig sag om offentlig administration kan skabe kritisk opmærksomhed på regionens forholdsregler, herunder kodeks.

Overordnet handlingsplan for kommunikationen

Intern fokus på proces samt etablering af presseberedskab, efterår 2016, Kommunikation af kodeks, forår 2017. Vurdering af kommunikationsindsats og evt. behov for opfølgning, sommer 2017.