

Viden om den midtjyske ledelsesmodel

Dokumentet samler de mest centrale spørgsmål og svar om den midtjyske ledelsesmodel. Formålet er at sikre fælles forståelse i arbejdet med at oversætte og omsætte den midtjyske ledelsesmodel.

Dokumentet fungerer som et opslagspapir og er inddelt i følgende kategorier med tilhørende spørgsmål og svar:

- Den midtjyske ledelsesmodel
- Ledelsesgrundlag
- Det metodiske fundament
- Møde og samarbejdsstruktur

Den midtjyske ledelsesmodel

Hvorfor har Region Midtjylland en midtjysk ledelsesmodel?

Den midtjyske ledelsesmodel sætter en tydelig og fælles retning for hele organisationen. Den styrker evnen til at drive udvikling, forbedringer og transformation og sikrer, at Region Midtjylland fortsat leverer høj kvalitet og bruger ressourcerne bedst muligt.

Hvad består den midtjyske ledelsesmodel af?

Den består af tre dele:

1. Et fælles værdibaseret ledelsesgrundlag (retning)
2. Et fælles metodisk fundament (metode)
3. En fælles møde- og samarbejdsstruktur (struktur og kultur)

De tre dele hænger sammen og understøtter hinanden.

Hvem er den midtjyske ledelsesmodel relevant for?

Den er relevant for hele organisationen – primært ledere på alle niveauer, men også medarbejdere og samarbejdspartnere, fordi den sætter en fælles retning for, hvordan der arbejdes og ledes i Region Midtjylland.

Hvor finder jeg informationer om den midtjyske ledelsesmodel?

På www.rm.dk/midtjyskledeelse kan du finde information om den midtjyske ledelsesmodel.

Ledelsesgrundlag

Formål og retning

Hvorfor har Region Midtjylland et fælles ledelsesgrundlag?

Der er behov for et fælles værdibaseret ledelsesgrundlag, der kan understøtte regionens opgaver i en ny virkelighed med stigende kompleksitet i alle regionens opgaver.

Hvad skal ledelsesgrundlaget understøtte?

Det skal styrke en fælles ledelseskultur og -identitet på tværs af organisationen og understøtte kvalitet, forbedringer og transformation i vores opgaveløsning.

Hvad forventes ledere at kunne bruge ledelsesgrundlaget til?

Ledere skal kunne bruge det som en fælles retning for deres daglige ledelsespraksis og til at omsætte værdier og principper til konkret ledelsesadfærd og beslutninger.

Hvordan hænger ledelsesgrundlaget sammen med Region Midtjyllands kerneopgave?

Ledelsesgrundlaget tager afsæt i kerneopgaven og understøtter, at der skabes resultater for patienter, borgere og medarbejdere med blik for helheden og de politisk fastsatte mål.

Hvilke fælles strukturer og initiativer understøtter ledelsesgrundlaget?

De kommende år arbejdes der på understøttende strukturer på tværs af organisationen. Det kan bl.a. være ledelsesudviklingsforløb, HR-processer (fx rekruttering og LUS), dialoger i ledelseskæderne samt en fælles kommunikationsindsats.

Hvornår kommer der et nyt styringsgrundlag for Region Midtjylland?

Arbejdet forventes igangsat i 2. halvdel af 2026, når de nationale mål er afklaret.

Hvem er ledelsesgrundlaget relevant for?

Primært alle ledere i Region Midtjylland, men også medarbejdere, kommende ledere og MED-systemet skal kende det.

Fundament og tilblivelse

Hvad bygger ledelsesgrundlaget på?

Det bygger på et værdibaseret fundament med afsæt i regionens tre værdier, dialog, dygtighed og dristighed samt med afsæt i Region Midtjyllands kerneopgave om at fremme borgernes muligheder for sundhed og trivsel. I ledelsesgrundlaget er værdierne oversat til den ledelsesadfærd, som der ønskes i Region Midtjylland.

Hvordan er ledelsesgrundlaget blevet til?

Det er udviklet gennem interviews med ledere på alle niveauer, afprøvning af prototyper og løbende justeringer med input fra ledere, medarbejdere og MED-systemet – forankret i koncernledelsen, og godkendt af direktionen samt forretningsudvalget.

Hvilke eksisterende strategier, rammer og værdier skal det ses i sammenhæng med?

Det skal ses i sammenhæng med regionens værdier, målbilleder, konstitueringsaftale samt øvrige styrende rammer og den midtjyske ledelsesmodel som helhed.

Anvendelse i praksis

Hvordan bruges ledelsesgrundlaget i hverdagen?

Det bruges som et fælles fundament for ledelsesadfærd, beslutninger og samarbejde i dagligdagen og i dialoger på tværs af ledelsesniveauer og på tværs af organisationen.

Hvordan kan enhederne arbejde med at omsætte det til praksis?

Gennem dialogbaserede processer, lokale oversættelser, arbejde med cases og integration i eksisterende strukturer, møder og opgaver.

Hvordan understøttes ledere i arbejdet med at aktivere det?

Gennem fælles forankring hos koncernledelsen, understøttende strukturer, fælles værktøjer, kommunikationsmaterialer og ledelsesudviklingsforløb.

Implementering og opfølgning

Hvordan implementeres ledelsesgrundlaget?

Ledelsesgrundlaget lanceres på Ledertræf 2026 d. 4. juni. Herefter har enhederne til opgave at udarbejde en lokal plan for oversættelse og aktivering af ledelsesgrundlaget i ledelseskæderne – med afsæt i en dialogbaseret tilgang.

Ledelsesgrundlaget anvendes aktivt i dialoger på tværs af ledelsesniveauerne i de enkelte enheder med afsæt i eksisterende møde- og dialogstrukturer.

Ledelsesgrundlaget bringes i spil i dialoger med MED-systemet, fx i dialoger om lokal oversættelse, aktivering og forventningsafstemning.

Enhederne anvender ledelsesgrundlaget i relevante HR-processer, fx ved rekruttering af nye ledere med henblik på dialog og opfølgning i kommende ledelsesudviklingssamtaler.

Hvem har ansvaret for implementering?

Koncernledelsen har det overordnede ansvar, mens alle ledere har ansvar for at omsætte det lokalt og aktivere det i egen organisation.

Hvordan følges der op på implementering?

Koncernledelsen tager ejerskab for at følge op på aktivering af ledelsesgrundlaget og en fælles ledelseskultur ved at sætte emnet på dagsordenen i deres fælles mødefora og i enhedernes mødefora.

Hvilke fælles, understøttende strukturer findes der?

Møde- og samarbejdsstrukturen i Region Midtjylland skal understøtte implementering af ledelsesgrundlaget i ledelseskæderne. Derudover har de tværgående stabs- og fællesfunktioner et ansvar for at understøtte ledelsesgrundlaget – bl.a. ved at udvikle fælles processer og hjælpeværktøjer til dialog og aktivering.

Kommer der fælles koncernkoncepter?

Ja, i 2026 udvikles der bl.a. et fælles LUS-koncept og ledelsesgrundlaget integreres i regionens ledelsesudviklingsforløb. Samtidig arbejdes der på en plan for øvrige understøttende koncepter som TULE og lederrekruttering.

Hjælpeværktøjer til aktivering

19) Hvilke fælles materialer er der udarbejdet?

Der er udarbejdet dialogkort, film, PowerPoint præsentation, cases og inspirationsmateriale til facilitering af dialoger i enhederne.

20) Hvor findes materialerne?

På www.rm.dk/midtjyskledelse kan du finde generel information om den midtjyske ledelsesmodel.

På www.medarbejder.rm.dk/ledelse/ledelsesgrundlag kan du finde information og hjælpeværktøjer til ledelsesgrundlaget

På koncern Intranet samt lokale intranetsider vil der være link til www.rm.dk/midtjyskledelse

Det metodiske fundament

Formål og retning

Hvorfor har Region Midtjylland et metodisk fundament?

Der er behov for et fælles metodisk fundament, fordi vi skal kende vores udviklingsgreb og have modet til at bruge dem aktivt, for at vi kan imødekomme både kendte og nye udfordringer, så vi styrker vores evne til effektiv drift og målrettet udvikling.

Hvad skal det metodiske fundament understøtte?

Ambitionen er, at ledere og medarbejdere arbejder ud fra et fælles metodisk fundament, har

kendskab til, at der findes forskellige metodiske tilgange, der egner sig til forskellige problemer og muligheder og deler et fælles sprog, der gør det nemmere for os at tale sammen på tværs, lære af hinanden og skabe nye løsninger sammen.

Hvem henvender det metodiske fundament sig til?

Alle med ansvar for udviklings- og forbedringsarbejde – både ledere, projektledere og medarbejdere.

Hvad forventes af ledere ift. det metodiske fundament?

Som leder i Region Midtjylland har du ansvaret for at prioritere de rette udviklingsaktiviteter, sikre den nødvendige kapacitetsopbygning samt i samarbejde med relevante medarbejdere at udvælge de rette koncepter, metoder og værktøjer til indsatserne.

Hvilke fælles strukturer og initiativer understøtter det metodiske fundament?

De fælles strukturer og initiativer, der understøtter det metodiske fundament, handler blandt andet om at have fælles værktøjer, modeller og koncepter i Region Midtjylland. Der er fokus på at beskrive, hvilke kompetencer medarbejdere og ledere skal have på alle niveauer i organisationen. Dette udvikles i efteråret 2026.

Samtidig arbejdes der med at skabe overblik over relevante uddannelser inden for forbedring og innovation, så de passer til organisationens behov. Værktøjer, metoder samt koncepter vil løbende blive afprøvet og tilpasset. Kompetenceopbygningen samt lokale initiativer vil blive fulgt gennem dialogværktøjer mellem direktion og koncernledelse på dialogmøder.

Hjemmesiden om forbedring, innovation og forskning vil bidrage med viden og understøtte implementering og deling af viden på tværs af organisationen.

Fundament og tilblivelse

Hvad består det metodiske fundament af?

Det metodiske fundament er baseret på et systematisk arbejde med forbedring og innovation med en klar snitflade til forskning. Det er forskellige metodiske tilgange, der er relevante på forskellige tidspunkter – ikke et hierarki, hvor noget tillægges større værdi end andet.

I det metodiske fundament finder du det metodiske kompas, som en guide til at vælge mellem de metodiske tilgange. Guiden skal bruges når vi møder et problem, har behov for noget nyt eller den gode ide opstår.

Hvilken rolle spiller implementering som begreb?

Forbedring og innovation skaber først reel værdi, når resultaterne omsættes til praksis. Uanset om der er tale om justering af arbejdsgange, nye løsninger eller ny viden, kræver det et stort ledelsesmæssigt fokus på implementering, som en afgørende faktor for at udvikle Region Midtjylland.

Hvordan arbejder vi med at skabe det metodiske fundament?

Det metodiske fundament er stadig under udvikling, og i processen arbejdes der med inddragelse og samskabelse med relevante aktører fra organisationen på forskellige workshops.

Det metodiske fundament vil blive indarbejdet i relevante uddannelser regionalt og i enhederne.

Hvordan skal det metodiske fundament bruges?

Som en fælles ramme og et kompas for ledere og medarbejdere til at vælge de rette metoder og arbejde endnu mere systematisk og målrettet med udvikling og forandring.

Hvad skal der til for at det metodiske fundament bliver levende?

For at det metodiske fundament kan leve og virke i en stor, kompleks organisation som Region Midtjylland, kræver det, at vi ud over metoder og værktøjer også har fokus på mindset og kompetencer samt implementering.

Implementering og opfølgning

Hvornår lanceres det metodiske fundament?

Det metodiske fundament præsenteres på Ledertræf den 4. juni 2026. Derefter vil der være en implementeringsproces, hvor nøglemedarbejdere inddrages, så vi er sammen om den fortsatte udvikling af det metodiske fundament med de tilhørende aktiviteter.

Hvordan implementeres det?

Det metodiske fundament implementeres gennem systematisk inddragelse og opfølgning af de nøglepersoner, der er ansvarlig for den lokale implementering. Der vil løbende ske opfølgning i koncernledelsen, som har det ledelsesmæssige ansvar for implementeringen herunder at tilpasse aktiviteterne, så de kan løses både lokalt og regionalt.

Hvem har ansvaret for implementering?

Koncernledelsen har det overordnede ansvar, men implementeringen sker lokalt og derved har alle koncernledelsesmedlemmer i regionen et lokalt ansvar.

Møde- og samarbejdsstruktur

Hvorfor skal Region Midtjylland have en opdateret administrativ møde- og samarbejdsstruktur?

Region Midtjylland havde behov for en opdateret og forenklet administrativ mødestruktur for at sikre et mere smidigt, effektivt og transparent samarbejde, der i højere grad imødekommer sundhedsreformens intentioner og arbejdet med forbedringer og transformation. Det gælder både i hele ledelseskæden og i samarbejdet med eksterne parter.

Hvordan understøtter den fælles møde- og samarbejdsstruktur en kultur præget af samarbejde, stærke relationer og fælles fremdrift?

Den fælles struktur skaber klare rammer for samarbejdet gennem tydelige opgaver, roller og ansvar i mødestrukturen. Dette skal styrke koordinering, videndeling og effektive beslutningsprocesser. Samtidig skal den nye og enklere mødestruktur øge transparensen i beslutningsprocesserne.

Hvordan er den nye, fælles møde- og samarbejdsstruktur opbygget?

Et mål med den nye mødestruktur har været at sikre en enklere mødestruktur med hurtigere og mere smidige beslutningsprocesser. Derfor er der på koncernledelsesniveau kun to tværgående mødefora; Koncernstrategisk forum og Koncernforum. Derudover er der to årlige koncernledesseminarer

Under dette niveau er der en række mødefora, der arbejder med mere afgrænsede emner som Kvalitet, økonomi, uddannelse mv.

Derudover er den tværfaglige specialerådgivning opdateret. Formålet hermed har været at sikre mere ledelseskraft i specialerådgivningen, men også at skabe en rådgivningsstruktur, som i højere grad understøtter arbejdet med forbedringer og transformation.

Er den nye møde- og samarbejdsstruktur færdigudviklet?

Nej. Strukturen er konsolideret, men mødekulturen udvikles fortsat. Der er blandt andet nedsat en følgegruppe på koncernledelsesniveau, der skal understøtte udviklingen af en mødekultur, der baserer sig på, at vi kan samarbejde smidigt, effektivt og transparent.

Hvor finder jeg informationer om den nye møde- og samarbejdsstruktur?

Den administrative mødestruktur; <https://intranet.rm.dk/organisation/region-midtjyllands-moedestruktur/>

Den tværfaglige specialerådgivning; <https://intranet.rm.dk/information-til/sundhedspersonale/faglig-radgivning/lagefaglig-radgivning/>