



Ledelses- og værdigrundlag for Regionssekretariatet

Dato 11-01-2023

Chefgruppen

1-16-0-127-21

Side 1

Indledning

Du står her med Regionssekretariatets ledelses- og værdigrundlag. Det er afsættet for den ledelse, som du kan forvente i Regionssekretariatet. Vi har udarbejdet det i ledergruppen, og vi står i fællesskab og hver for sig på de værdier, der her er beskrevet, i vores ledelse i afdelingen.

Vi har selvfølgelig set ud over egen næse, da vi udarbejdede det. Region Midtjyllands værdier; dialog, dygtighed og dristighed er en overligger for vores ledelsesarbejde. Vi respekterer de ledelsesgrundlag, der udarbejdes som fælles afsæt for ledelse i regionen. Vi mener, at beskrivelserne i kodeks for rådgivning og bistand af regionsrådet også bør indgå i værdisættet bag afdelingens virke. Og vi har inddraget dig og dine kollegaer i udarbejdelsen for at få jeres refleksioner over vores foreløbige arbejde med ledelsesgrundlaget.

Ledelses- og værdigrundlaget skal nemlig ikke ses isoleret, som noget der gælder for os i ledergruppen i Regionssekretariatet. Det skal også ses i sammenhæng med vores omgivelser, og de rammer vi har for vores arbejde som ansatte i Region Midtjylland. Og det skal ses i sammenhæng med det, der betyder noget for dig som medarbejder.

Vores ledelses- og værdigrundlag beskriver også de værdier, som vores forventninger til dig som medarbejder, hviler på. Det beskriver både den adfærd, som vi mener er god ledelse, og god medarbejderadfærd. Og vi mener faktisk adfærd, for her er der ikke tale om regler eller retningslinier men om værdier, som vi skal bygge vores samarbejde og vores adfærd på.

Ledelses- og værdigrundlaget skal favne vores forskellighed. Vi skal alle kunne se os selv i det trods forskellighed i opgaver, faglighed, personlighed og roller. Vi skal også kunne have det som afsæt, både i den daglige ledelse og det daglige samarbejde, og når vi er på den store klinge og tænker langsigtet.

Du vil derfor opleve, at ledelses- og værdigrundlaget fra tid til anden bliver brugt forskelligt i afdelingen. Det vil f.eks. have relevans på forskellig måde i de enkelte enheder, og de forskellige dele af det kan over tid få forskellig betydning. Du vil

også kunne se, at noget er mere konkret end andet. Det er helt bevidst – og en invitation til løbende dialog om, hvordan ledelses- og værdigrundlaget skal fungere i praksis. Ledelses- og værdigrundlaget er nemlig et produkt, der skal arbejdes med, og som vi sammen skal være med til at omsætte til handling og få til at leve.

I ledergruppen ser vi frem til dialog og det videre arbejde med at folde ledelses- og værdigrundlaget ud i ledergruppen, i enhederne og i relation til vores samarbejdsparter.

Værdier

Ledelses- og værdigrundlaget består af en række værdier, som beskriver, hvad vi betragter som god ledelse. Det er bygget op ud fra følgende overskrifter:



Åben og ligeværdig dialog

- Ærlighed og kendte præmisser
- Gensidig tillid
- Respektfuld feedback
- Alle bidrager med deres viden

Du kan forvente en ledelse, der ønsker åbenhed, og som gerne modtager dine input. Ligeledes forventer vi, at du bidrager med din viden. Vi bestræber os på at lytte og forventer det samme af dig – og at vi alle gør det med den fælles opgave for øje.

Vi ønsker som ledergruppe, at der i videst muligt omfang er gennemsigtighed i vores ledelsesarbejde og beslutninger.

Vi tilstræber en ligeværdig dialog, som skal være baseret på ærlighed og tillid, der går begge veje. Det betyder også, at vi forventer, at du er opmærksom på at give og modtage feedback på en konstruktiv og respektfuld måde.

Dygtighed gennem kvalitet i løsninger, samarbejde og højt kompetenceniveau

- Fokus på brugeren
- Helhedssyn og konsistens
- Fokus på deling, fælles læring og udvikling
- Spille hinanden gode
- Balance i brug af ressourcer
- God håndtering og læring af fejl

I ledergruppen ønsker vi at understøtte en kultur i afdelingen, hvor alle hjælper hinanden, og hvor alles viden og erfaring bringes i spil.

Vi forventer, at du yder dit bedste med den fælles opgave for øje. Vi regner med, at du er optaget af, hvad vores brugere forventer af os, og hvad der skal til, for at de føler sig hjulpet af os. Vi skal sammen med dig som medarbejder levere vores bidrag til, at vi i afdelingen løser vores opgaver godt, og at de ses i den sammenhæng, som de indgår i. Det kan f.eks. handle om, at vi i fællesskab har opmærksomhed på, hvem målgruppen er, om det er en intern eller ekstern opgave, og hvordan andre interessenter indgår.

Vi har tillid til, at du som medarbejder løser dine opgaver efter bedste evne og forventer, at du tager ansvar og bidrager til ledelsens beslutningsgrundlag. Vi ønsker at sikre den rigtige balance i anvendelsen af afdelingens kompetencer og ressourcer samtidig med, at afdelingens opgaver løses med den rette kvalitet. Dette skal bl.a. ske gennem dialog mellem dig og din leder.

Vi understøtter en kultur, hvor du som medarbejder har fokus på at finde løsninger og har modet til at træffe beslutninger. Vi har tillid til, at du gør dit bedste, og hvis du begår en fejl, skal du sammen med din leder håndtere den bedst muligt. Vi har samtidig have fokus på, at du og andre, der kunne have glæde af det, lærer af fejlen.

Udvikling, nytænkning og rum for dristighed

- Ambitiøse mål
- Klar til forandringer
- Det eksisterende kan udfordres
- Proaktiv og løbende udvikling af vores ydelser
- Kompetenceudvikling

Vi ønsker at bidrage til udvikling af afdelingen som helhed og af dig som medarbejder. Vi stræber selv efter at blive dygtigere, og det er vores forventning, at du har samme ønske.

Vores ambition er at være på forkant med udviklingen. Vi vil selv og sammen med dig have fokus på at opsøge og anvende viden, der skaber de bedste resultater og giver mest værdi for vores opgaveløsning som helhed. Det er vores fælles opgave.

Vi er fagligt nysgerrige og ambitiøse. Det gælder både på vores egne, dine og afdelingens vegne. Vi er ansvarlige for at gribe nye tiltag og idéer og bringe dem i spil, hvor de giver værdi. Vi forventer, at du bidrager med dine input i den sammenhæng, og at du kan være med til at udfordre det eksisterende på en konstruktiv måde.

Du kan forvente, at vi ser og anvender dine kompetencer, og at vi medvirker til at udvikle både stærke og mindre stærke sider. Det er vores opgave at give dig udfordringer som skaber arbejdsglæde og læring. Vi skaber rum for kompetenceudvikling og vil gerne være med til at sikre, at dine kompetencer udvikler sig i takt med afdelingens opgaver og behov.

Ordentlighed gennem personlig adfærd og ansvarlighed

- Aftaler overholdes eller justeres i samråd med de involverede
- Samarbejdspartnere informeres og inddrages
- Gensidig respekt for behov, vilkår og forskellighed

Vi vil selv som ledelse tage ansvar for vores opgaver og samarbejdsrelationer, og det forventer vi, at du også gør.

Det er vigtigt, at vi i afdelingen overholder aftaler og er troværdige. Vi forventer det af os selv, og vi forventer, at du som medarbejder udviser ansvarlighed i forhold til interne og eksterne samarbejdspartnere. Ansvarligheden kan bl.a. bestå i, at opgaverne løses på det rigtige niveau på det rigtige tidspunkt. Den kan også bestå i på passende niveau at informere og inddrage samarbejdspartnere og andre interessenter i opgaveløsningen.

Vi har en forventning om, at alle i afdelingen behandler hinanden respektfuldt og ser forskellighed som noget positivt. Det gælder i alle relationer og dermed også i forhold til vores samarbejdspartnere.