



NYANSATTE KIRJA HOLLAND THOMSEN:

**REGIONEN LOKKEDE MED NYE  
SPÆNDENDE UDFORDRINGER**

MØD NORDJYDERNES NYE FØRSTEMAND

**Ulla Astman er  
klar til rampelyset**

# INDSIGT & UDSYN

MAGASIN FOR REGIONSHUSET



Leder: 3

RUNDT I REGIONEN:

Ulla Astman er klar til rampelyset 4-5

Tema: De Bedste Arbejdspladser 6-17

RUNDT I REGIONEN:

Vi vil have de bedste arbejdspladser! 6-7

RUNDT I REGIONEN:

Syv tiltag i stjerneblikket 8-9

De Bedste Arbejdspladser – hvad betyder

det for medarbejderne i Regionshuset? 10-11

7 skarpe om De Bedste Arbejdspladser 10-11

Farvel – En god løn trak Rune væk fra Regionshuset 12-13

Goddag – Kirja blev lokket af nye udfordringer 14-15

Voxpop 16-17

Tæt på: Et job for en rigtig Spørge-Jørgen 18-19

”Sociale dyr” uddanner regionens ledere 20-21

Opslagstavlen 22-23

TEMA: DE BEDSTE ARBEJDSPLADSER:

Hvad er der i pakken til  
Regionshusets medarbejdere?  
Vi har tegnet en ”vinder”-profil.

10



NY ENERGI I REGIONSHUSET:

Mød Kirja Holland Thomsen og læs  
om, hvorfor hun ikke lod sig skræmme  
af fordommene mod ”det offentlige”.

14



TÆT PÅ TORBEN ANDERSEN:

Portræt af en  
cykelentusiastisk  
fysioterapeut.

18



LOGO FLYTTER IND:

Mød dine nye kollegaer, som  
netop er flyttet ind for enden  
af direktionsgangen.

20





## LEDER

# SKABT TIL FORANDRING

For præcis ét år siden, var der ikke mange som vidste, hvad ordet region egentlig betød. De fleste af os var i færd med at lukke amtet og tage afsked med gamle kollegaer. Regionen og 2007 lå forude som nyt og ukendt land.

I dag er vi alle blevet meget klogere. Vi har nu hver især vores indre billede af, hvad Region Nordjylland er. Vores politikere er begyndt at arbejde efter helt nye spilleregler, og de har i år truffet store beslutninger om ikke mindst den nye struktur for det nordjyske sundhedsvæsen. I ledelsen har vi arbejdet intenst med at få regionen til at fungere som en koncern, og vi har udviklet nye måder at arbejde sammen på. Det gælder både i direktionen og i samarbejdet med sygehusene i den udvidede direktion.

I denne store forandringsproces har Regionshuset og dets medarbejdere haft en central rolle. Det er Regionshusets medarbejdere, der skal binde de politiske viljer sammen med den konkrete hverdag ude på sygehusene og i de sociale tilbud, og alle i Regionshuset har alle mærket, hvor svært det er at løse komplekse opgaver i nye rammer og ny organisation. Vi har så at sige "måttet asfaltere, mens vi kører". Det gælder ikke mindst inden for Regional Udvikling, hvor erhvervsudviklingsstrategien og den regionale udviklingsplan kun er blevet til, fordi politikere og embedsfolk meget hurtigt har været i stand til at indlære nyt – og aflære gammelt.

Men er vi så færdige med al den forandring? Bliver 2008 et år med mere ro og stabilitet?

På visse områder er svaret ja. Vi får alle vores organisation mere ind under huden og bliver fortrolig med de nye arbejdsformer og måder at træffe beslutninger på. Samtidig danner vi sammen en ny kultur og en ny identitet, der er forskellig fra de gamle amter.

Men på langt de fleste områder er svaret nok nej. Forandring er et grundvilkår i vores verden, og allerede nu tegner 2008 til at blive et år, hvor både Regionshuset og alle regionens øvrige ansatte vil gå store udfordringer i møde. Her tænker jeg ikke mindst på alle de store planer - strukturplan for sygehusene, psykiatriplan og den regionale udviklingsplan - samt vores indsats for at skabe attraktive arbejdspladser. Oveni det må vi regne med, at en kvalitetsreform blæser ind over os fra Christiansborg.

Personligt vil det ikke overraske, hvis verden ser mindst lige så foranderlig ud, når vi om et år står ved tærsklen til 2009. Forandringen er kommet for at blive.

Så tak for indsatsen i regionens første leveår – og glædelig jul.

God læselyst  
Per Okkels

---

## INDSIGT & UDSYN – Magasin for Regionshuset

Ansvarshavende: Regionsdirektør Per Okkels  
og direktør Dorte M. Stigaard  
Redaktion: Regionshusets redaktionsgruppe  
Foto: FOTO/AV, Aalborg Sygehus  
og Christine M. Andersen, Kommunikation  
Tegner: Bruno Jakobsen, Tegnerbruno.dk

Grafisk design: AM Production  
Layout og tryk: Prininfo Aalborg  
Bladet findes elektronisk på [www.pinfo.rn.dk](http://www.pinfo.rn.dk)  
under "Personalenyt".  
Deadline for næste nummer er d. 15. februar 2008.  
Kontakt redaktør Tina Dessau på [tina.dessau@rn.dk](mailto:tina.dessau@rn.dk).



# KLAR TIL RAMPELYSET

Folketingsvalget resulterede som bekendt ikke i landets første kvindelige statsminister. Til gengæld fik vi landets anden kvindelige regionsrådsformand, da Orla Hav sagde farvel til regionsrådet og goddag til Folketinget. Mød Ulla Astman, Region Nordjyllands nye politiske leder...

Af Ulf Joel Jensen

Foto: Poul Rasmussen

Det er en ganske særlig dag, vi besøger Ulla Astman Nielsen i hendes hjem. Det er nemlig dagen før folketingsvalget i november. En hektisk dag for det valgapparat, som Ulla selv så ofte har været en del af. Og i stærk kontrast hertil en fuldkommen rolig dag på landet i Gistrup, hvor stilheden kun afbrydes af naboens brølende køer. Denne valgkamp er nemlig ikke Ullas – og så alligevel: For når Orla Hav dagen efter vælges til Folketinget, overtager Ulla Astman posten som regionsrådsformand.

Det er altså en af Ullas sidste dage som en relativt anonym kommunalt ansat embedsmand. Forude venter en ny tilværelse som højt profileret toppolitiker, en af de forholdsvis få kvindelige af slagsen – og en af landets yngste regionsrådsformænd.

## Brandtale for bamser og barbier

- Det er lidt underligt at tage et så stort skridt i sin karriere på den måde, vedkender

## BLÅ BOG

**Ulla Astman Nielsen** (f. 1970) er uddannet cand. scient. adm. fra Aalborg Universitet i 1996. Hun er fuldmægtig i Aalborg Kommunes Ældre- og Handicapforvaltning. Mor til Mikkeline på tre, Jonathan på otte og Daniel på 11. Gift med Ole fra Mors. Selv født og opvokset i Grenå. Aktiv i politik siden 14-15-års alderen. Medlem af Amtsrådet siden 1. januar 1998.

Ulla Astman med henvisning til, at hun ikke overtager formandsstolen som en direkte konsekvens af et valg, hun selv er med i.

**”Det er ikke sikkert, at jeg kan tage i Bilka og bare være Ulla fremover. Nu bliver jeg nødt til at huske på, at jeg er mit arbejde. Det har jeg da gjort mig mine tanker om.”**

ULLA ASTMAN

Et eller andet sted har det dog tilsyneladende altid ligget i kortene, at Ulla skulle ende i politik. Hun er ikke født ind i det politiske spil – Ulla Astman er 1. generationspolitiker i sin familie. Men den stod ikke på ”far, mor og børn”, da hun legede med dukker og bamser i sit barndomshjem: Den stod på ”statsminister og Folketing”. Og det var lille Ulla, der var statsministeren.

Bamserne blev sat på række foran en rød talerstol, og herfra tordnede den lille pige i barndomshjemmet i Grenå om stigende smørpriser og dumme legoklodser... Ti år senere meldte hun sig ind i DSU, og nåede bl.a. at blive amtsformand for DSU i Nordjylland, inden hun som 27-årig blev valgt ind i amtsrådet som det yngste medlem i den socialdemokratiske gruppe.

Den næst yngste hed Orla Hav. Han begyndte sin første periode som amtsborgmester ved samme valg, husker Ulla Astman. Hun forklarer, at denne første valgperiode var en slags læretid. Hun blev taget lidt under vingerne af formanden, blev udpeget til politisk ordfører og samlede masser af politisk erfaring, der førte til et hurtigt advancement internt i gruppen.

## Et krævende job

Fotografen herser med os. Det er noget med lyset, der helst skal ramme rigtigt, og

derfor sidder vi en smule akavet over for hinanden i hver sin ellers behagelige stol. Hun rejser sig og hænger sin jakke over ryggen på stolen. Sætter sig igen.

Når man først møder hende, kan hun virke en smule genert eller reserveret, men som tiden går, bløder hele situationen lidt op. Væggene i hjemmet er prydet af familiebilleder, og som mor til tre kunne man godt forvente, at udsigten til en meget krævende politisk lederstilling kunne give lidt sved på panden. Men det er både-og, siger Ulla:

- Jeg kan jo se på Orlas kalender, at jobbet som regionsrådsformand består af en arbejdsuge på mindst 50 timer, hvis ikke mere. Det er jo en del, men det er lige før, det nye job kan blive en lettelse. I dag har jeg jo to jobs – mit civile arbejde i Aalborg Kommune og så det politiske i fritiden. Nu får jeg muligheden for at koncentrere mig fuldt ud om det politiske. Og det glæder jeg mig rigtig meget til.

- Men der er jo mere i det end som så. Det er et stort ansvar, og det er også et meget eksponeret job. Det er ikke sikkert, at jeg kan tage i Bilka og bare være Ulla fremover. Nu bliver jeg nødt til at huske på, at jeg er mit arbejde. Det har jeg da gjort mig mine tanker om.

## Dobbeltsyn på Nordjylland

Som tilflytter i Nordjylland kan Ulla Astman se på regionen med en form for dobbeltsyn. Dels har hun boet her i så mange år, at hun efterhånden selv er en del af det nordjyske med mand og svigerfamilie fra Mors. Og dels kan hun stadig se, hvad der adskiller nordjyderne fra andre.

- Den der sindighed, man taler så meget om, kommer vi ikke uden om. Det er meget nordjysk, at man insisterer på at holde begge ben på jorden. Man tager tingene,



*Ulla Astman nyder stilheden i Gistrup, hvor hun lader op til sit nye arbejde som regionsrådsformand – og nu skal vænne sig til at blive et kendt ansigt.*

som de kommer, og tænker sig gerne om en ekstra gang. Men omvendt: Når vi så har taget en beslutning, så går vi også den vej – på trods af alverdens forhindringer på vejen. Et ord er et ord.

- Jeg synes, at vi skal se det som et positivt karaktertræk. Men vi skal heller ikke være blinde for, at det også kan være en hæmsko. Der kan godt være en tendens til, at man fokuserer lidt for meget på ulemperne i stedet for på fordelene, siger Ulla Astman og peger som eksempel på den verserende debat om at bygge et nyt sygehus i Aalborg kontra at udvide på den eksisterende matrikel ved Sygehus Syd.

- Vi skal have rykket ved den der forestilling om, at "vi ved, hvad vi har – ikke hvad vi får", hvis vi skal udvikle os. Og det skal vi. Det bliver en af mine største udfordringer som regionsrådsformand: Med bare 600.000 borgere er den her region født for lille. Og derfor bliver vi let overset i det sto-

re spil. Så vi skal arbejde ekstra hårdt for at sikre, at udviklingen fortsætter nordpå forbi Århus – og såmænd også videre forbi Aalborg og helt til Skagen.

**"Vi skal have rykket ved den der forestilling om, at 'vi ved, hvad vi har – ikke hvad vi får', hvis vi skal udvikle os. Og det skal vi. Det bliver en af mine største udfordringer som regionsrådsformand."**

ULLA ASTMAN

#### **Stilhed før stormen**

Vi har bevæget os udenfor. Den tidlige novemberfrost knaser sprødt i gruset på Søderupvej, hvor et par af nabopigerne tålmodigt har sat sig til at vente på sneen på en bakketop iført kælk og flyverdragter. Stilheden hersker nærmest uindskrænket.

- Det er nok mest min mand, der er naturmennesket. Og derfor er det vel også hans

fortjeneste, at vi er havnet herude på landet. Jeg er opvokset i Grenå og har altid været et bymenneske, så det er nok min skyld, at vi stadig er så tæt på byen. Men nu nyder jeg også stilheden og den fred, der er herude, fortæller Ulla Astman.

Der er sådan en smule stilhed før stormen over dagen: Magtens centrum føles meget langt væk, men om bare et par dage er det rykket helt tæt på. Kan det virke skræmmende?

- Nej, jeg glæder mig. Jeg ser frem til at være med i forreste række og kunne sætte dagsordnen og være med til at bestemme, hvilken vej vi skal gå. Til at skabe nye samarbejder for at udvikle Nordjylland. Jeg glæder mig til at være den, der forhåbentligt får lov til at samle et bredt samarbejde i regionsrådet. Det bliver utroligt spændende, slutter regionens kommende politiske leder med et forsigtigt smil.

# VI SKAL HAVE DE BEDSTE ARBEJDSPLADSER!



Sygeplejerske Birthe Jensen fra Lungemedicinsk Afdeling på Aalborg Sygehus laver en måling på en patient.

Sundhedssektoren er under pres: Nye, flere og mere avancerede opgaver, store ældreårgange og små ungdoms-ditto tegner tilsammen billedet af en ujævnt rystet cocktail med mangel på arbejdskraft og stor konkurrence om de ledige hænder. Men med projektet De Bedste Arbejdspladser forsøger regionen at være på forkant med udviklingen.

Af Ulf Joel Jensen  
Foto: Poul Rasmussen

Der skal et lille tilløb og en smule overtalelse til, før oversygeplejerske Vibeke Kræmmergaard stiller op til interview om, hvad det er, de gør rigtigt på Aalborg Sygehus' Lungemedicinsk Afdeling:

- Det er med en vis ydmyghed, at jeg udtaler mig om det her. Det er jo ikke, fordi vi gør noget helt revolutionerende hos os. Jeg mener - vores forskellige tiltag er ikke unikke. Det er også noget, der foregår mange andre steder, siger hun.

Den lader vi lige stå et øjeblik.

## En sektor under pres

Fakta er i hvert fald, at man på Vibeke Kræmmergaards afdeling ikke oplever det samme rekrutteringsbesvær, som så mange andre steder i et sundhedsvæsen under stadig større pres. Der kommer hele tiden flere og mere specialiserede opgaver til og større rift om de hænder, der skal løfte dem. Kontorchef Ane Andersen fra Region Nordjyllands HR-afdeling siger:

- Sundhedssektoren er under pres. Arbejdsmarkedet generelt er præget af mangel på arbejdskraft, så alle steder er man nødt til

at tilbyde gode vilkår for overhovedet at kunne rekruttere.

Det er på den baggrund, at regionsrådet har vedtaget et budget, der indeholder et særskilt afsnit kaldet "De bedste arbejdspladser". Omdrejningspunktet er rekruttering, fastholdelse og uddannelse. Det handler om at sikre, at de rigtige hænder findes på de rigtige steder - også i fremtiden, forklarer Ane Andersen:

- Men når vi tænker i rekruttering, så tænker vi ikke udelukkende på at tiltrække de rigtige profiler til regionens arbejdspladser. Vores arbejde starter i mange tilfælde et led

længere bagude: Med at få de unge ind i den rigtige uddannelse. Derfor fokuserer ”De bedste arbejdspladser” både på de fastansatte og på elever og studerende. For der er nogle uddannelser, der præges af stort frafald, og det tror vi, at vi kan være med til at reducere ved at give dem nogle gode oplevelser i forbindelse med uddannelsen.

### Rekrutteringen starter med eleverne

Gode elevoplevelser er også højt prioriteret i den lungemedicinske afdeling på Aalborg Sygehus. Vibeke Kræmmersgaard fortæller:

- Når vi møder de nye sygeplejestuderende og SoSu-elever eller vikarer, som vi har inde for en kortere eller længere bemærkning, så tænker vi på dem som nye kolleger. Vi stiller forventninger og møder dem på den måde som ligeværdige kolleger – og det ved jeg, at de sætter stor pris på. Det er med til at gøre deres arbejde mere interessant og udviklende.

Ane Andersen mener ikke, at man kan tegne et ensartet billede af, hvordan situationen er i hele regionen. Dertil er der for store forskelle mellem faggrupper og de forskellige arbejdspladser:

- Nogle steder har man en stor gennemstrømning af medarbejdere – folk, der skifter til andre steder i regionen eller glider over i et job uden for regionen. Men der er også mange medarbejdere, som bliver det samme sted i flere år. Generelt tror jeg, man må sige, at medarbejderskaren i regionen er meget trofast, siger Ane Andersen.

### Arbejds miljø på dagsordenen

I Vibeke Kræmmersgaards afdeling er et af nøgleordene medindflydelse. På Lungemedicinsk Afdeling bliver personalet f.eks. spurgt, hvornår de kan arbejde – i stedet for at få dikteret nogle arbejdstider. På den måde kan de bedre få tilpasset deres arbejdstid med familie, fritid og sociale aktiviteter. Selvfølgelig skal vagterne dækkes, men det løser faktisk som regel sig selv:

- Ved at inddrage medarbejderne aktivt i vagtplanlægningen, så får de jo både friheden og et vist ansvar. Vi vil gerne benytte os så lidt som muligt af vikarer – også i ferier, sygdomsperioder osv. Derfor har

vi indgået aftaler med det faste personale om, at de kan afhjælpe i trængte situationer, og det gør det muligt for mig at ansætte højt op i min normering, fordi jeg på forhånd ved, at jeg kun har brug for et meget lille vikarbudget. Det gør, at vi kan tilbyde flere fastansættelser i stedet for vikaransættelser – og det er en efterspurgt ”vare” blandt sygeplejersker, forklarer Vibeke Kræmmersgaard.

I Lungemedicinsk Afdeling forsøger de også at styrke deres omdømme udadtil via udviklingsprojekter. Det er med til at profilere afdelingen – og dermed tiltrække arbejdskraft. Et andet væsentligt punkt er følelsen af fællesskab og de sociale relationer. Det er noget, der har afdelingsledelsens opmærksomhed, for, som Vibeke Kræmmersgaard siger, så giver det noget ekstra – et overskud og en sammenhængskraft – hvis personalets faglighed er koblet sammen med noget socialt.

- På vores månedlige personalemøder har vi et fast punkt, som hedder arbejdsmiljø. Her er ordet frit, og hvis noget ikke fungerer tilstrækkeligt godt, så er det her, vi kan tage hul på det. Vi er meget opmærksomme på, at det ikke må blive for personligt, og at det heller ikke skal blive en ren brokkasse, men mere en konstruktiv evaluering af, hvor vi kan gøre det bedre, forklarer Vibeke Kræmmersgaard.

### Sammensat konkurrence om hænderne

Ane Andersen understreger, at kampen om arbejdskraften er landsdækkende. Der



*Vibeke Kræmmersgaard har gode erfaringer med at rekruttere og fastholde personale i Lungemedicinsk Afdeling på Aalborg Sygehus.*

mangler hænder både i København, Kolding og Kerteminde. Men den nordjyske udfordring nok er en smule anderledes end f.eks. i hovedstadsområdet – og det hænger primært sammen med geografien:

- Nordjylland er et såkaldt yderområde. Det giver os nogle særlige udfordringer i rekrutteringsøjemed – men også nogle fordele. Hvis vi tager lægerne, så går de på universitetet i andre landsdele, mens dele af deres kliniske uddannelse ligger hos os. Derfor er udfordringen for os at skabe så gode rammer, at de er villige til at flytte bopæl efter endt uddannelse.

- Men omvendt: Hvis man først bor her, så er der ikke så mange jobs uden for regionen at søge. Så nok skifter mange arbejde, men de gør det ofte internt i regionen, og på den måde er vores sygehuse og institutioner både i konkurrence med den private sektor og med offentlige arbejdspladser uden for regionen, f.eks. kommunerne. Men den største konkurrent er ofte andre arbejdspladser internt i regionen.

## DE BEDSTE ARBEJDSPLADSER

Der er afsat i alt 100 millioner udviklingskroner over to år til De Bedste Arbejdspladser, som dels er regionale penge og dels kommer fra midler i den kommende kvalitetsreform samt fra trepartsaftalen mellem de faglige organisationer, Kommunernes Landsforening, Danske Regioner og regeringen.

Projektet er en del af budgetforliget og skal overordnet sikre, at regionens ca. 13.000 medarbejdere får et kompetenceløft, bedre arbejdsvilkår og forskellige personalegoder – såsom betalt frugt, tilskud til massage, motion mv. – læs mere på næste side.

# SYV TILTAG I STJERNEKIKKERTEN

Det vigtigste råstof på planeten Region Nordjylland er medarbejderne. Det er dem, der i sidste ende gavner borgerne, giver dem den gode service og den bedst tænkelige behandling. Derfor sættes der også i de næste år på regionens 13.000 ansatte.

Endnu er mange af temaerne mere tanke end egentlig handlingsanvisning, men her sætter vi fokus på syv konkrete initiativer, der hver især skal være med til at forbedre din arbejdsplads.

Af Ulf Joel Jensen  
Foto: Poul Rasmussen

## Kompetenceudvikling – til hvem?

Et af de store indsatsområder bliver kompetenceudvikling. Alle faggrupper bliver f.eks. hvert år tilbudt tre dages efteruddannelse. Derudover er der afsat syv mio. kr. om året i både 2008 og 09 til udvikling af de medarbejdere, der som en direkte konsekvens af sygehusplanerne må påtage sig nye arbejdsopgaver. Der skal tages endnu bedre hånd om fremtidens elever i Region Nordjylland. De får en fast kontaktperson og en introduktion til det at være ansat i regionen. Og endelig skal regionens ledere også udvikles – det sker bl.a. via værktøjskurser og leadershipforløb for både mellemledere og ledere.



## Mere i lønningsposen..?

Lønkroner er ikke en del af projektet, men der er alligevel nogle tiltag i *De Bedste Arbejdspladser*, som har at gøre med lønnen. Det kan være gennem seniorordninger, resultatløn på udvalgte områder – eller en større bid af den lokale lønsum til de medarbejdere, som gennem flere år har trukket det daglige læs med aften- og weekendvagter.

Desuden skal flere faggrupper ind i den såkaldte Kompetencedatabase, hvor målet er en afdækning af medarbejdernes funktioner og faglige og personlige kompetencer. Det skal sikre gennemsigtighed i løndannelsen – uanset om man arbejder i Thisted, Frederikshavn eller Hobro. Lægeseekretærerne er allerede i databasen, sygeplejerskerne godt på vej – og der kommer flere til.

## Frisk frugt?

Ja-da! Noget af det, der har givet genlyd i organisationen, er den vedtagne frugtordning. Hvordan skal frugten transporteres, fordeles og placeres? Hvem må spise af hvilken kurv? Og så videre... Det korte af det lange er, at der er afsat to mio. kr. årligt til frugtordningen, og at det er lagt ud til de enkelte sektorer i regionen, hvordan disse penge i praksis skal omsættes i tilgængelig frugt for medarbejderne. Men alle regionens 13.000 ansatte er omfattet af ordningen – og der kommer således gratis frugt til alle.



### Gratis kort til bussen?

Fremover bliver det muligt at betale for måneds- eller årskort til Nordjyllands Trafikselskab gennem bruttolønnen – altså betale for sin offentlige transport, før skatten trækkes. Denne ordning er allerede ved at blive implementeret.



### Nordjysk mangfoldighed?

Ja tak. Et vigtigt punkt i *De Bedste Arbejdspladser* er mangfoldigheden. Både forstået som etnisk mangfoldighed og som ligestilling mellem kønnene. De fleste medarbejdere er på sygehusene, der har de helt store traditionelle kvindefag (social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker), og derfor er der også flest kvinder i lederjobs. Men i de administrative lederstillinger halter kvinderne bagefter – og det skal der gerne rettes op på.



### Får vi nok motion?

Måske ikke alle sammen... Derfor er der også afsat midler til at støtte op om medarbejdernes muligheder for at røre sig. I 2007 stillede Region Nordjylland med Limfjordsløbet's største hold – den succes skal gerne gentages. Desuden bliver der etableret motionscentre på de større arbejdspladser, hvor medarbejderne kan købe meget billige medlemskaber – der er lige åbnet et på Aalborg Sygehus. Endelig etableres flere steder massageordninger, hvor region og medarbejder deler udgiften til massørens løn.

### Men giver det trivsel?

Frisk frugt, gode ledere, motion og billig transport gør det ikke alene... Det er i hverdagen, at den store prøve skal bestås: Arbejdsmiljøet er altafgørende for medarbejdernes trivsel og tilfredshed. Derfor rummer *De Bedste Arbejdspladser* flere initiativer til at forbedre og fastholde et godt psykisk arbejdsklima. Der er f.eks. afsat 3 mio. kr. i 2008 til forskellige initiativer, der skal nedbringe sygefravær og i øvrigt fremme arbejdsmiljøindsatsen. Desuden er puljen til systematiske ArbejdsPladsVurderinger (APV) bliver tredoblet til 15 mio. kr., så både de fysiske rammer og den psykiske trivsel overvåges tæt. Og endelig skal der arbejdes intensivt med god information, dialog og inddragelse af medarbejderne.



# DE BEDSTE ARBEJDSPLADSER

## – hvad betyder det for medarbejderne i Regionshuset?

Af Rikke Joan Kristensen,  
IT-Afdelingen og  
Birgitte Søtoft Pedersen, HR

I Regionens budgetforlig for 2008 lanceres en storstilet plan til rekruttering, fastholdelse og uddannelse af medarbejdere til en værdi af 100 millioner kroner fordelt

over 2008 og 2009. Planen – ”De Bedste Arbejdspladser” – blev vedtaget med bred opbakning i Regionsrådet af 39 ud af 41 politikere.

Den er beskrevet i 10 hensigtserklæringer med anerkendelse af medarbejderne som omdrejningspunkt. En væsentlig del af planen henvender sig til sundhedsområdet.

Så kommer medarbejderne i Regionshuset overhovedet til at mærke tiltaget? Handler det bare om en halv banan dagligt, eller er der mere i det?

Her kan du se de punkter, der kan få konkret betydning for Regionshusets medarbejdere:

### OM REKRUTTERING

En mere mangfoldig sammensætning blandt de kommende kolleger, herunder bl.a.:

- flere ansatte med anden etnisk baggrund end dansk
- flere kontorelever, studentermedhjælpere og praktikanter
- flere ansatte med længerevarende forudgående ledighed
- en mere jævn kønsfordeling

### OM FASTHOLDELSE

- fastholdelse af seniormedarbejdere længst muligt gennem bl.a. tilbud om seniorsamtaler
- der kan indgås aftaler om resultatløb, hvor det er muligt - også for ledere
- betalt frugtordning
- motionsrum og oprettelse af hold i forskellige sportsgrene samt betalt deltagelse i motionsløb
- erkendtligheder i forbindelse med julefrokost og sommerfest

- årskort til NT, medarbejderbånd-, IT- og telefonordning betalt over bruttolønnen
- lønmæssigt incitament for deltidsansatte medarbejdere til at vælge fuld tid

### OM KOMPETENCEUDVIKLING

- 3- dages efteruddannelse
- obligatoriske MUS-samtaler hvert år
- obligatorisk intern lederuddannelse



HR-direktør Lars Mathiesen mener bl.a., at man kan kompetenceudvikle sig til en bedre løn eller et andet jobindhold.

## 7 SKARPE OM DE BEDSTE ARBEJDSPLADSER

HR-direktør Lars Mathiesen svarer på syv skarpe om De Bedste Arbejdspladser.

Af Tina Dessau,  
Kommunikation

### 1) Hvad er det attraktive hovedbudskab i planen set fra et medarbejdersynspunkt?

Prioritering. At det prioriteres at have de bedste arbejdspladser. At det bliver sat på dagsordenen. Ellers er det jo forskellige punkter, der er de mest attraktive for den enkelte. Det kommer an på, hvem man er, hvor man er i sin karriere, i sit liv osv.

### 2) Skal planen forstås sådan, at jobindhold og kompetenceudvikling skal erstatte øget løn?

Nej, og det står der heller ikke noget om. Vi vil også bruge løn – specielt i rekrutterings- og fastholdelsessammenhæng, men ellers er det ved overenskomstforhandlingerne, det skal foregå. Det er dog vigtigt at se, at der er en sammenhæng mellem løn og kompetenceudvikling, og at man kan kompetenceudvikle sig til en bedre løn eller et andet jobindhold.

### 3) Hvordan ved I, at planen rammer et behov hos medarbejdere; at I virkelig rammer der hvor skoene trykker?



## PORTRÆT AF EN "VINDER"

### Her kan du se, hvem der får mest ud af De Bedste Arbejdspladser

Hun er en kvindelig leder eller lederaspirant, som er indstillet på at levere resultater. Hun er åben overfor faglig udvikling og ser frem til det kommende år, hvor både lederuddannelse, 3 dages efteruddannelse og en obligatorisk MUS-samtale bliver en del af programmet.

Hun er pt. ansat på deltid men går gerne på fuld tid inden for de næste par år, hvorefter hun vil overveje tilbuddet om en senioraftale. Hun oppe i årene, hvilket dog ikke afholder hende fra være sporty – faktisk dyrker hun både styrketræning, holdsport, løb og cykling, og hun er ikke bleg for en konkurrence i ny og næ. Hendes passion for cykling er dog ikke større, end at hun fremover vil tage bussen på arbejde med sit nye NT-kort, og det er heldigvis så praktisk, at hun bor ved siden af et busstoppested, hvor bussen kører lige til Regionshuset, og hvor afstanden fra hjem til arbejde og tilbage ikke overskrider 24 kilometer. Hun har således ikke noget skattemæssigt befordringsfradrag.

Hun elsker frugt – i hvert fald kan der dagligt klemmes ½ pære ned. Hun er desuden socialt anlagt, så hun er naturligvis et fast indslag til sommerfesten og julefrokosten. Endelig nyder hun livet i globaliseringens tidsalder, så hun ser frem til at få flere kolleger med ikke-dansk baggrund, ligesom hun har såvel arbejdsmobil som medarbejderbredbånd som en integreret del af sin dagligdag.

Jeg tror ikke, vi rammer alle de steder, hvor skoen trykker. I løbet af de næste år vil der nok dukke ting op, som vi ikke har tænkt på. Så det er nødt til at være en dynamisk plan, som kan justeres, så vi hele tiden kan holde den opdateret. Men jeg synes, at vi har ramt ret godt.

#### 4) Hvordan hænger pakken sammen med det generelle lønkrav, der har været til OK 08?

Lønnen er central, og det er de centrale parter, der skal finde ud af det. Jeg mener dog, at De Bedste Arbejdspladser spiller godt sammen med OK 08, da der er en række elementer, der går igen. På den måde kan vi løfte niveauet hurtigere og højere, end vi ellers kunne.

#### 5) Hvad betyder De Bedste Arbejdspladser for medarbejderne i Regionshuset?

Der er mange elementer i pakken, som gælder for alle medarbejdere – altså ikke kun for sygehuspersonalet. Her kan jeg f.eks. nævne 3-dages efteruddannelse, bedre lederuddannelse, som forhåbentligt smitter af på medarbejderne, flere elev- og studentterjobs, muligheden for billigere buskort, frugtordning osv. Lederne skal bare huske, at De Bedste Arbejdspladser også skal om sættes hos det administrative personale.

#### 6) Er du ikke bange for, at planen rejser for store forventninger, når der i realiteten kun er 3500 kr. i gennemsnit pr. medarbejder i regionen?

Den rejser helt sikkert store forventninger. Men planen skal ses i en større sammenhæng - den skal understøttes lokalt i sektorer og på institutioner, så man opnår det, der på nudansk hedder en "dynamisk effekt" mellem det, der gøres i dag, og det der kommer med planen. Der skal altså spilles sammen lokalt, hvis de forventninger planen rejser, skal opfyldes. Det gør planen ikke alene eller af sig selv.

#### 7) De Bedste Arbejdspladser – i forhold til hvem?

Vi har en vision om at have De Bedste Arbejdspladser på vores felt. Det er en lang proces, men det er visionen. Og overliggende må godt sidde lidt højt, så der er noget at stræbe efter.



FRA REGIONEN TIL DET PRIVATE:

## FARVEL – EN GOD LØN TRAK RUNE VÆK FRA REGIONSHUSET

I en tid hvor der er stor rift om den kvalificerede arbejdskraft, er det nødvendigt for Region Nordjylland at være konkurrencedygtig. Men hvad gør Region Nordjylland til en attraktiv arbejdsplads, der er i stand til at tiltrække nye medarbejdere? Og på hvilke punkter kan vi ikke konkurrere med andre, der efterspørger den samme arbejdskraft, som vi gør? Her kan du møde Rune B. Sørensen, som netop har forladt regionen og høre hans fortælling om, hvad han har lagt vægt på i valget af hans nye stilling.

Af Laurits Thomsen,  
Budget & Finans

Rune B. Sørensen har været rigtig glad for at være ansat i Budget & Finans igennem de seneste to år. Selv om han var yngste fuldmægtig nød han stor respekt blandt sine kollegaer internt i huset såvel som hos administrationerne på regionens sygehuse.

Trods sin komfortable position i Region Nordjylland valgte han at tage springet væk fra regionens trygge rammer og søge nye udfordringer på det private arbejdsmarked hos Spar Nord. Et valg han nu har

levet med i godt en måned og bestemt ikke har fortrudt.

Personalebladet har talt med Rune om forskellen på at være ansat i det offentlige og det private. Som altid møder Rune op til interviewet stilfuldt klædt i skjorte og pæne bukser. Det skyldes ikke, at han nu er blevet ansat i det private – det er bare hans stil.

### Region Nordjylland som arbejdsplads

Rune har kun været væk fra Regionshuset siden 1. oktober, så tiden i Budget & Finans står stadig klar i erindringerne. Og det er med glæde, at han ser tilbage på tiden i Region Nordjylland.

- Jeg kunne som udgangspunkt rigtig godt lide Region Nordjylland som arbejdsplads. Jeg havde mange rigtig spændende og udfordrende opgaver. Den afslappede kultur der var, passede mig også rigtig fint. Så jeg var på ingen måde frustreret over at arbejde i regionen.

### Baggrunden for jobskiftet

Selvom Rune var rigtig glad for at være ansat i regionen, valgte han dog en sommerdag at søge en stilling i økonomikontoret hos Spar Nord.

- Der er flere årsager til, at jeg valgte at skifte job. Men en af grundene er løn-



**RUNE BØRGLUM  
SØRENSEN,  
27 ÅR, CAND. OECON**

**Tidligere:** AC-fuldmægtig med særlig fokus på DRG i Budget & Finans, Region Nordjylland.

**Nu:** Business Controller for Spar Nord.

*Rune B. Sørensen valgte at skifte til et job i Spar Nord på grund af en mere attraktiv løn, selv om han var glad for at være ansat i regionen.*

niveauet. Jeg bruger gerne eksempelvis 42 timer om ugen på mit arbejde, hvis det er nødvendigt for at løse mine opgaver tilfredsstillende. Så ved jeg godt, at man kan afspadsere noget, men det er som regel ikke praktisk muligt. Derfor er jeg glad for at kunne skifte til en arbejdsplads, der honorerer de timer, jeg lægger i arbejdet.

#### Fra offentlig til privat

Der kan være mange fordomme om både det private arbejdsmarked og det offentlige arbejdsmarked. Rune havde naturligvis også gjort sig nogle overvejelser om, hvad det ville betyde for ham at skifte sektor, men det var ikke noget, der skræmte ham.

- Jeg havde gjort mig den overvejelse, at jeg ikke i min vildeste fantasi kunne forestille mig, at jeg blev mere presset, end jeg var i regionen – og jeg er ikke blevet modbevist endnu.

Når man tænker på det private arbejdsmarked, tænker man ofte på god personalepleje. Personalebladet spurgte Rune, om han oplevede nogen forskel i personaleplejen hos Region Nordjylland og Spar Nord – et spørgsmål der åbenbart forvirrede ham lidt:

- Hvad tænker du på, at der er af personalepleje i Region Nordjylland? Ha ha. Nej siri-

øst, vi havde bl.a. et personalemøde i sidste uge hvor økonomichefen kommenterede, at han faktisk synes, vi havde få kursusdage i afdelingen. Ikke fordi man ikke kan komme på kursus i regionen, men det er min overbevisning, at man går meget op i kompetenceudvikling og personalepleje hos Spar Nord. Og det kunne man måske godt lære noget af i regionen.

Så på den konto mener Rune, at han får mere ud af, at være ansat hos Spar Nord.

- Ved siden af lønnen opererer man desuden med lønpakker, hvor nogle ting kører over bruttolønnen – f.eks. obligationer, pc og internet, en god kantineordning osv. Man gør med andre ord en indsats for give sine medarbejdere bedst mulige vilkår, siger han.

#### Region Nordjylland og fastholdelse

I den senere tid har det vist sig vanskeligt for Region Nordjylland at tiltrække ny arbejdskraft og at fastholde den arbejdskraft, vi allerede har. Personalebladet spurgte derfor Rune, hvad regionen kunne have gjort for at fastholde ham.

- Så bliver vi nødt til at tale om grundløn. Jeg havde – synes jeg selv – en åben samtale med min chef om det. Han vidste godt, hvad mit lønkrav var, og det var man ikke i

stand til at konkurrere på. Enten ville man ikke, eller også kunne man ikke. Man bliver nødt til at gøre noget på grundlønningen således, at spændet mellem grundlønningen i den offentlige og den private sektor mindskes. Ellers bliver det jo helt umuligt at rekruttere i det offentlige.

Hvis man ikke kan konkurrere på grundlønningen, mener Rune, at regionen er på rette vej ved at begynde at tage alle andre værktøjer, som medarbejderbredbånd og erhvervskort, i brug.

- Grundlønningen er ikke det eneste. Der er også alle de omkringliggende forhold som f.eks. kantinen. Det er mig den dag i dag stadig fuldstændig uforståeligt, at man ikke bruger kantineordning som et aktivt personalegode. Jeg forstår det simpelthen ikke! Det betyder noget, at man signalerer, at man vil noget i forhold til sit personale. Ligesom med en god kantineordning og en frugtordning. Men jeg tror ikke, regionen har udtømt disse muligheder, slutter Rune.

Det er ved at være sidst på dagen, da interviewet slutter og selv med lønpakker slipper Rune ikke for at skulle køre nogle ærinder på vej hjem. Personalebladet ønsker ham alt muligt held og lykke med sit nye job hos Spar Nord.



*"Det vi siger, er det, vi gør" står der på Kirjas pris – en bundelort på en pind.*

FRA DET PRIVATE TIL REGIONEN:

## GODDAG – KIRJA BLEV LOKKET AF NYE UDFORDRINGER

Da Kirja afleverede sin opsigelse på Sonofon reagerede kollegaerne prompte: "Vil du ned i tid?", "Det er da alt for kedeligt for dig", "Vi gir' dig 3 måneder, så er du tilbage". Sådan lød nogle af kommentarerne, da Kirja Holland Thomsen meddelte sine kollegaer på Sonofon, at hun havde fået nyt job i Region Nordjylland.

Af Tina Dessau,  
Kommunikation

Stilfuld og smilende som altid åbner Kirja dørene til regionen. Hun føler sig allerede hjemme. Det er tydeligt. For på trods af kollegaernes kommentarer stod Kirja fast. Det skulle være jobbet i regionen. I "det offentlige".

Kirja kunne simpelthen ikke sige nej til de spændende udfordringer, regionen lokkede med, selv om hun i forvejen havde et spændende job.

#### Svævende hundelort fra chefen

For Kirjas beretning om sit arbejdsliv hos Sonofon er pulserende og beskriver meget forskellige opgaver lige fra at skrive personaleblade, vedligeholde intranet, klargøre beredskaber og til at klæde chefer på – til korrekt kommunikation.

Hun var der i 10 år og har både oplevet den sjove tid, hvor pengene flød i stride strømme samt overværet og overlevet massefyringer.

Det eneste synlige, der nu er tilbage fra Kirjas Sonofontid, er hendes medbragte pris. En brosten med en plastikhundelort på en pind – altså: dogshit on a stick. Og hun er glad for den. Hun fik den af sin tidligere chef, da hun forlod HR-afdelingen for 5 år siden. Den har påskriften "Det vi siger, er det, vi gør".

- Alle der rejste fra HR-afdelingen, da han var der, fik sådan en. Det var for, at vi skulle huske at sige tingene lige ud, og at holde det vi lover. Og det er jo bare så rigtigt, siger Kirja.

Så det er et mantra, hun har taget med sig. Men hvis man har så fedt et job, hvor man får priser og det hele (om end det er i form af en svævende hundelort), hvorfor så overhovedet skifte job?

- Da en af mine venner viste mig stillingsopslaget, stod der bare Kirja på det. Så jeg var slet ikke i tvivl. Det var helt klart udfordringerne i arbejdsopgaverne, der tiltrak mig. Men også at det er en "ny" og samtidig

stor virksomhed, som jeg kan være med til at bygge op. Min personprofil siger desuden, at det godt må gå lidt op ad bakke – og der er masser af ting at tage fat i her, griner hun.

#### "Vil du ned i tid?"

Da Kirja afleverede sin opsigelse reagerede kollegaerne på Sonofon prompte: "Vil du ned i tid?", "Det er da alt for kedeligt for dig" og "Vi gir' dig 3 måneder, så er du tilbage" var nogle af reaktionerne.

Som offentligt ansat har man jo hørt dem hundredvis af gange. Fordommene. Vittighederne. Og der er forskel på at være offentligt eller privat ansat. Sådan er det bare.

- Jeg har også selv haft mange fordomme om det offentlige. F.eks. at her er et lavere tempo, er fyldt med udbrændte sjæle, og at man ikke er kundeorienteret, indrømmer hun.

Hun synes derfor, at det er dejligt at få manet nogle af fordommene i jorden.

- Jeg har oplevet hurtige tilbagemeldinger. Så tempoet er bestemt ikke langsomt. Til gengæld kunne vi godt lære noget i forhold til kundeorienteringen. Nogle er naturligvis bedre til det end andre, da det kommer an på, hvor i organisationen, man sidder, siger hun.

Offentligt eller privat, så er de menneskelige mekanismer de samme, når der f.eks. sker forandringer. Kirjas kæphest har tidligere været at tage medarbejdernes briller på i forhold til, hvordan noget vil blive opfattet? De briller vil hun beholde på. Og regionen har meget at lære, mener hun.

- Men jeg er helt sikkert havnet på min rette pind. Og jeg mener, jeg kan bidrage med noget og gøre en forskel, siger Kirja.

#### Den bedste arbejdsplads?

Regionen er – i hvert fald i Kirjas tilfælde – godt på vej til at opfylde målet om, at det skal være udfordringerne og de spændende jobs, der trækker. Men hvad med alt det andet?

- Jeg synes, vi har meget gode arbejdsforhold her i huset, siger Kirja.

Hun tilføjer dog, at vi skal blive bedre til at synliggøre alle de goder, vi har.

- Modsat det private har vi betalt frokostpause, otte ugers betalt barsel før fødsel, gode personalepolitikker f.eks. omkring omstillingssituationer osv. Og det skal vi medarbejdere huske, når vi taler med naboen over hækken om vores job, og på den måde er ambassadører for regionen som arbejdsplads.

For at styrke stoltheden, mener Kirja desuden, at der er flere områder, vi kan forbedre os på.

- Vi skal bl.a. blive bedre til at fejre succeserne. Også de små. Bare en omgang kage i kantinen, når der er sket noget godt. Det kan også være med til at give stolthed og samtidig styrke "vi-følelsen", siger Kirja.

#### God power og spændende udfordringer

Kirja er altså godt tilfreds med, at det nu er regionen, der er hendes arbejdsplads. Men mon hun alligevel savner Sonofon?

- Jeg savner mest det at have et netværk. Egentlig ikke Sonofon som arbejdsplads, selv om det var et godt sted at være. Til gengæld nyder jeg de spændende og udfordrende opgaver. De er altså vigtigere end store julegaver og fri fredagsbar, smiler Kirja.

- Og så er her en super energi. God power. Båtnakkerne, der ikke brænder for det, de laver – dem har jeg ikke mødt. Her er masser af ildsjæle, slutter Kirja.

**KIRJA HOLLAND  
THOMSEN, 33 ÅR,  
CAND. MAG.**

#### Tidligere:

Kommunikationsrådgiver for lederne hos Sonofon.

#### Nu:

Kommunikationskonsulent i Kommunikation, Region Nordjylland.

Stine Svendsen-Tune, Kommunedialog,  
Regionssekretariatet, Sociolog,  
7 år på arbejdsmarkedet, heraf 2½ år i organisationen

Den gode arbejdsplads er fleksibel. Der skal være plads til, at familie- og arbejdsliv kan balancere. Der er hjælpemidler, der giver mere fleksibilitet, f.eks. hjemmearbejdsplads. Jeg skal kunne gå tidligt, hvis jeg har behov for det – og have muligheden for at lægge timer i det på et andet tidspunkt. Jeg har haft Johannes med på arbejde, hvis han ikke kunne komme i børnehaven. Han tror ikke, jeg laver andet end at spise yoghurt og køre i elevator herude. **Her er der er plads til, og forståelse for, at jeg har børn.** Jeg kunne dog godt ønske en større åbenhed omkring løn. Hvad udløser f.eks. kvalifikations- og funktionstillæg? Med større åbenhed ville der være en reel mulighed for at gå efter de tillæg i form af kompetenceudvikling og uddannelse. På negativsiden vil jeg overveje et skift, hvis der for eksempel er for mange uinteressante opgaver, manglende udfordringer eller et dårligt arbejdsklima. Eller unødigt bureaukrati, som kan være en hindring for fagligheden. Hvis alting går op i kasser eller stjerner på skuldrene.



Hans Henrik Assmann, Budget & Finans  
Cand. Scient. Adm., 5 år på arbejdsmarkedet,  
heraf 5 år i organisationen

**Der er tre faktorer, der spiller ind for mig. Det er miljøet, opgaverne og lønnen.** Jeg vil være i et miljø med et socialt engagement. Hvor man engagerer sig i hinanden. Tager hånd om hinanden – der er lidt familiefølelse over det. Med opgaverne handler det om en høj faglighed og spændende arbejdsopgaver. Og at der er rum for udvikling. Selvfølgelig spiller lønnen også en meget væsentlig rolle. Men det særlige ved Budget & Finans er miljøet. Og det er dét, der kan fastholde mig. Den dag hvor der er en anden omgangstone – det kunne få mig til at kigge mig om efter et andet job.



Hanne Rytter, Løn og Personale, HR  
Kontoruddannet, 40 år på arbejdsmarkedet, heraf 40 år  
i organisationen (sygehusvæsenet og siden 1995 her)

En god arbejdsplads for mig er et sted, hvor jeg er glad for at komme. Hvor man hilser på hinanden. Stillingens indhold er også meget vigtig. At jeg får lov at have et ansvar og forskellige opgaver. **At jeg får udfordringer og mulighed for at udvide, forbedre og vedligeholde mine kompetencer.** Det er også vigtigt med en god daglig leder, der forstår at bruge personer til det, de er bedst til. Og som påskønner ens arbejdsindsats. For det betyder noget i hverdagen, at man gør en forskel. Derudover er det absolut vigtigt med et godt socialt netværk i afdelingen. Når man har et godt forhold til sine kolleger kan man bære et stort arbejdspress. Hvis arbejdspresset er for stort i længere perioder, så kunne det nok være medvirkende til, at nogen ville overveje et jobskifte.



Mikkel Grimmeshave, chef for Planlægningskontoret,  
Planlægning, Kvalitet og Analyse (PKA), Cand. Scient. Pol,  
13 år på arbejdsmarkedet, heraf 1 år i organisationen

En god arbejdsplads er et sted, hvor man har lyst til at komme og være sammen med mennesker, socialt og fagligt. Der skal være en åben tone. Det jeg oplever **her er en åben stil på alle niveauer, det er positivt – at man kalder en skovl for en skovl.** Da jeg valgte dette job, var det bl.a. fordi jeg godt kunne tænke mig at prøve ledelsesopgaven. Samtidig har jeg tidligere arbejdet centralt og ville jeg gerne være tæt på driften; på det mere konkrete. Der hvor man er med til at flytte noget – se resultatet af det man laver. Man skal også være fagligt udfordret. Faglige udfordringer er en vigtig faktor for at kunne rekruttere og fastholde på en akademikerarbejdsplads som Regionshuset.



# VOXPOP:

## HVAD ER EN GOD ARBEJDSPLADS FOR DIG?

Christine M. Andersen,  
Kommunikation

Der er mange forskellige opfattelser af, hvad der er en god arbejdsplads. Personalebladet har været rundt i huset og spørge medarbejdere med forskellige profiler, hvad de opfatter som ”den gode arbejdsplads”, og hvad der betyder noget for, at de bliver i regionen.

### Anette Hautop Olesen, Rengøringen, Anlæg og Bygning 32 år på arbejdsmarkedet, heraf 1 år i organisationen

Det er en arbejdsplads, hvor man selv kan planlægge sin dag, og har tiden til det. Så jeg har en følelse af, at jeg kan nå at udføre mit arbejde – og gå hjem med god samvittighed og en fornemmelse af, at jeg har gjort noget. **Det er også vigtigt med en god atmosfære i huset**, hvilket der generelt er her. Indbyrdes i gruppen har vi det godt og kan hjælpe hinanden, hvis der er behov for det. Det er også rart at kunne bruge massagen, for vi slider jo på vores krop i arbejdet.



### Karina Bentsen, Juridisk Kontor, Regionssekretariatet Jurist, 5 år på arbejdsmarkedet, heraf 5 år i organisationen

Den gode arbejdsplads hænger for mig i høj grad sammen med, at der er en god leder. En der uddelegerer, men samtidig tager ansvar, når det er nødvendigt, og altid lytter til og bakker sine medarbejdere op. Et godt arbejdsklima og gode kolleger er også utrolig vigtigt. Og så skal der være **spændende og udfordrende arbejdsopgaver**. Samt ikke mindst en løn der svarer til kvalifikationerne. Det er de ting, der kan få mig til at blive på en arbejdsplads.



### Susanne Jellesen, Sekretariatet, IT-Afdelingen Kontoruddannet, 27 år på arbejdsmarkedet, heraf 26 år i organisationen

På en god arbejdsplads har jeg selvstændige opgaver, hvor jeg kan følge opgaverne fra start til slut – økonomi fra a til z. Dynamisk. Det er spændende at starte sit eget arbejdsområde op, som jeg har gjort. Det er også dejligt med flexetid – at kunne tilrettelægge arbejdstiden i forhold til privatlivet. Så er det vigtigt med gode kolleger – og **en god loyal chef, der har tillid til det, man laver** – uden at alting skal vendes. Når vi er loyale overfor hinanden, så bliver vi mere engagerede i arbejdet. Så har man også lyst til at lægge flere timer i det. Det kunne også være rart hvis lønnen hænger bedre sammen med arbejdsindsatsen. Der skal også være god kommunikation generelt. Så vi kender organisationen og vores faglige sparringspartnere eller kontaktpersoner i de andre afdelinger, og ved hvem vi skal henvende os til. Vores egen afdeling er to afdelinger, der er lagt sammen, men på to destinationer. Det er lidt besværligt. Men nu ser vi frem til at blive samlet, til at være én enhed. Jeg tror, det bliver bedre for samarbejdet.



### Kenn Bloch Mortensen, vicekontorchef Regional Udvikling, Civilingeniør, 17 år på arbejdsmarkedet, heraf 17 år i organisationen

På en god arbejdsplads skal der være muligheder for faglig udvikling. Det faglige handler for mig blandt andet om at arbejde bredt indenfor miljøområdet. Og så den ædle tanke, at jeg er en del af et stort samarbejde for at forbedre miljøet. **Der skal også være tid til fordybelse, og til at tænke strategisk og langsigtet**. Derudover er det væsentlig med det gode samarbejde, både fagligt og menneskeligt med gode kolleger. En løsning i samarbejde med andre kan give en følelse af, at vi får vendt flere sten, end man selv ville have vendt. Det giver både personlig og faglig udvikling, når samarbejdet med andre fungerer godt. Forudsætningen for det er et godt psykisk arbejdsmiljø, med en god tone og samarbejdsånd, og jeg synes der skal være tid til og fokus på de sider i arbejdslivet også.



# ET JOB FOR EN RIGTIG ”SPØRGE-JØRGEN”

Det er næsten et krav at være nysgerrig, når man har et job som fysioterapeut Torben Andersen. Han beskæftiger sig med arbejdsmiljø. På det område er det afgørende at spørge ind til den situation, han skal hjælpe med at løse. I fritiden handler det meget om cykler og natur. Han råder over en cykelpark på 12-14 forskellige cykler, som bl.a. hænger på væggene hjemme i huset i Rebild.

Af Bente Toldbod,  
Kommunikation

Cyklerne og naturen er en passion for Torben – i hans fritid. Men han virker ikke mindre engageret, når han taler om sit arbejde. - Tænk sig at få lov til at være så nysgerrig, når man er på arbejdet, siger han. Men hvordan er det nu lige, at et nysgerrigt væsen hænger sammen med en stor faglig viden og indsats og så arbejdsmiljøet i regionen? Det forklarer Torben her.

- Når jeg f.eks. står ude på en operationsstue og skal hjælpe med at få en arbejdsituation til at fungere bedst muligt, må jeg mange gange stille spørgsmålet – ”hvorfors det”, siger han.

- Eller når jeg skal hjælpe det personale, der skal forflytte en patient på sygehuset. Så må jeg igen spørge ind til situationen, for at jeg efterfølgende kan give de nødvendige råd.

På den måde kommer Torben og hans 12 kolleger rundt i hele regionen. Mere uden for Regionshuset end indenfor, hvor de selv har kontor.

## Broget flok

- Et kontorhus som Regionshuset har ikke helt det samme behov for hjælp med arbejdsmiljøet, som f.eks. sygehusene og andre institutioner. Her bliver det til gengæld til mange timer med vejledning, undervisning og gode råd, fortæller Torben.

Og har han ikke de kompetencer, situationen kræver, har en af hans kolleger det formentlig. De er nemlig en broget flok i Kontor for Arbejdsmiljø og Medindflydelse, i daglig tale kaldet KAM. Udover Torben, som er fysioterapeut er der ergoterapeuter, en arbejdspsykolog, en laborant, personalekonsulenter, arbejdsmiljøkonsulenter m.fl.

## En sammensat arbejdsplads

Der er uden tvivl brug for alle kompetencerne.

- Ikke fordi regionen har flere problemer med arbejdsmiljøet end andre arbejdspladser. Mere fordi det er en meget sammensat arbejdsplads. Det får man et godt indtryk af, hvis man klikker ind på arbejdsmiljø på Pinfo, siger Torben.

Her står emner som kemisk arbejdsmiljø, psykisk arbejdsmiljø, skærmarbejde, ergonomi, beklædning og arbejdstidsplanlægning ved natarbejde side om side med vold og voldsforebyggelse. Det beskriver ganske godt det brede spekter, Arbejdsmiljø skal bevæge sig indenfor.

- Det fortæller også, hvorfor det er nødvendigt at spørge, spørge og spørge igen ind til problemstillingen. Vi er jo ikke eksperter på de forskellige fagområder indenfor regionen, så vi skal være ordentligt klædt på, før vi kan hjælpe medarbejdere og ledelse til et optimalt arbejdsmiljø, forklarer Jørgen.

## Cyklerne

Så var der lige det med cyklerne. 12-14 stykker. Jamen, det er der da ingen, der har! Jo, det har Torben og hans kone, Pia, tilsammen. Så det er næppe nødvendigt at fortælle, at de er cykel-entusiaster. På et almindeligt år bliver det til 10.-12.000 km på cykel.

- Jeg bruger cykel til og fra arbejde, og det er en tur på små tre timer pr. dag. Jeg cykler på forskellige cykler - en almindelig cykel, en foldecykel, en liggecykel eller noget helt fjerde, siger Torben.

Udvalget er bredt - og dyrt - men til gengæld er bilen valgt fra. Og cyklerne er rykket indendørs om vinteren. Ikke bare i garagen, men også på væggene i huset.

## Vinterhalvåret i Caribien

De skal have det lunt, og det vil Torben også gerne selv have. Ganske vist er det i årenes løb blevet til mange cykelferier nordpå i den skandinaviske natur, men det er om sommeren. Når vinterens kulde melder sig, vil han gerne til de varmere himmelstrøg. De sidste tre vintre er det således blevet til ferier i Caribien.

- Vi har også vores cykler med, når vi er ude at rejse. Om sommeren nordpå, om vinteren til den sydlige halvkugle. De sidste tre vintre har vi f.eks. været i Caribien. Det blev til seks uger på Cuba, hvor vi cyklede et par tusinde km. Og i år har vi arrangeret tre måneders fri - en kombination af ferie og orlov. Dem bruger vi til at rejse til New Zealand i slutningen af december. Og vi har selvfølgelig cyklerne med!

Rejsemålene antyder også lidt om Torbens anden store passion - naturen. Den skal nydes, og det bliver den i stor stil på alle mulige, kreative måder. Det kan være med vandreskoene på, men selvfølgelig også ved en tur på mountainbike.

## TORBEN ANDERSEN, 40 ÅR

- Uddannet fysioterapeut.
- Har arbejdet med arbejdsmiljø i 11 år, heraf de 9 i organisationen.
- Er gift med Pia, der er læge og arbejder ved Novo Nordisk i Lyngby.
- Fritidsinteresserne er cykling og naturen.
- Holder meget af at rejse og har altid cyklen med.
- Pia og Torben ejer tilsammen 12-14 cykler.
- Bor i Rebild knap 30 km fra Regionshuset.





# ”SOCIALE DYR” UDDANNER REGIONENS LEDERE

Før var de en del af CKU (Center for Kompetence Udvikling) på Østre Allé. Men nu er de rykket ind i ”varmen” i Regionshuset, hedder Ledelse og Organisationsudvikling (LOGO) og er et selvstændigt kontor under HR. De bor på 1. sal, for enden af direktionsgangen, og skal bl.a. sikre os alle sammen dygtige og kompetente ledere.

Af *Bente Toldbod,*  
*Kommunikation*

De bor i det store fælles kontor, som egentlig skulle være indrettet til hele husets Mindlab, hvor de store tanker skulle tænkes. Det bliver de så nu af LOGO-folkene, der gerne udvikler i fællesskab og kalder sig selv for nogle rigtige ”sociale dyr”.

Det nye kontor beskæftiger sig med lederuddannelse og organisationsudvikling. I forhold til lederuddannelsen er den store forkromede ledestjerne ”Leadership”. Det er nemlig navnet på det lederprogram, alle ledere i Region Nordjylland får tilbudt. I forhold til organisationsudvikling hand-

ler det meget om skræddersyede forløb, som tilpasses den enkelte afdeling og den enkelte situation.

#### Tæt kontakt en fordel

- Ledelsen har ønsket at få den del af CKU tættere på, som arbejder primært med ledelsesudvikling. Men det er da også en fordel for os at komme tættere på resten af HR. Det vil forhåbentlig skabe masser af synergieffekt, fortæller konsulent Mads Nibe, der fortsætter:

- Nu har vi ganske vist kun været her nogle få uger. Men det tegner godt. Vi er kommet tættere på de spændende opgaver, vi arbejder med. Og folk kan lige stikke hovedet op til os, hvis der er et par ting, vi skal snakke om.

Og det kan der være mange, som har brug for, fordi der står både lederudvikling og organisationsudvikling på visitkortet hos konsulenterne. Der skal fortsat betales for ydelserne, men Mads Nibe fortæller, at priserne falder betydeligt fra nytårstid.

#### Udvikling af mange forskellige årsager

- Der kan være behov for organisationsudvikling af mange forskellige årsager. Der kan være problemer med samarbejdet. Det kan også være, at et kontor gerne vil blive bedre til at arbejde i teams eller til at finde frem til de fælles mål og værdier, siger Mads Nibe.

Det er meget forskelligt, hvornår han og hans kolleger bliver indkaldt. Det kan være,



*Et kig ind i varmen til "de sociale dyr" på 1. sal. Fra venstre er det Mads Nibe, Inge Kirsten Hansen, Mariane Therkelsen, Anita Lindkvist Pedersen (praktikant fra AAU), Rikke Autzen og Thomas Bonderup.*

når branden allerede er i lys lue i en afdeling. Så haster det med at få brandslukningen sat i gang og noget nyt bygget op eller det oprindelige renoveret.

Men det kan også være på et helt andet tidspunkt. En afdeling kan ønske at starte et fast forløb, hvor de f.eks. en gang om året laver en aktivitet i forbindelse med den plan, der er aftalt på forhånd.

- Under alle omstændigheder er det vigtigt, at ledere og medarbejdere tager ansvar og forpligter sig på de ting, vi beskæftiger os med sammen med dem, siger Mads Nibe.

### Leadership

Regionen skal have en god stab af ledere – det skal LOGO bl.a. sørge for. Med lederprogrammet Leadership får lederne en fælles baggrund at agere på.

Leadership kan oversættes til lederskab, men det er egentlig ikke dækkende for det indhold, der er i programmet. Det er i høj grad et program, der har et personligt fokus og et program, der lægger vægt på såvel de bløde som de mere kontante sider ved et lederjob.

- Vi er allerede gået i gang med det første lederforløb, og det bliver helt sikkert interessant at følge, siger Mads Nibe.

Efter kurset får deltagerne tilbudt individuelle coachingforløb med udviklingskonsulenterne for at følge op på forløbet.

Og så er det lige man tænker: Jamen der må da komme en masse leder-emner ud af sådan en flok udviklingskonsulenter, der er med til at udvikle hele regionens lederkorps.

- Nej ikke nødvendigvis. Vi flirter med lederrollen i vores egenskab af konsulenter, men der er stor forskel på at gøre det og så selv kaste sig over jobbet, siger Mads Nibe.

### Arbejder i fællesskab

Ordsproget siger jo også, at der er koldt på toppen. Måske er det forklaringen på, at man ikke automatisk ender som leder, fordi man arbejder med det. I LOGO vil de i hvert fald gerne arbejde i fællesskab.

- Vi er som sagt nogle rigtige "sociale dyr". Vi holder af at udvikle tingene i fællesskab, og når vi laver organisationsudvikling arbejder vi gerne to konsulenter sammen. Resultatet bliver helt sikkert bedst, når vi får den faglige sparring undervejs, og der høster vi en stor fordel af, at vores baggrunde er så forskellige, som de er, siger Mads Nibe.

## Ledelse- og Organisationsudvikling har 9 faste medarbejdere:

### 7 konsulenter

- Mariane Therkelsen er leder af kontoret. Hun er cand. phil i kommunikation.

### De øvrige konsulenter har følgende baggrund:

- Thomas Bonderup er cand. scient. adm.
- Rikke Autzen er cand.merc.
- Louise Antoft er cand. scient. soc. (hun er p.t. på barselsorlov)
- Anders Lillebæk Jacobsen er cand. mag. i idehistorie og psykologi.
- Majbrit Richardt er sygeplejerske og executive MBA
- Mads Nibe er cand.mag. i samfundsfag og psykologi.

### 2 sekretærer

- Inge Kirsten Hansen
- Mette Larsen (ansættes pr. 15.12)

Desuden er der det meste af tiden koblet 1-2 praktikanter til fra forskellige studieretninger på AAU.

# OPSLAGSTAVLEN

## HØRT I KROGEN

Christine M. Andersen fra Kommunikation var procesguide på KommercialiseringsCamp 2007. Her var studerende fra hele landet samlet for at udvikle idéer til, hvordan forskning og patenter kan gøres til kommercielle guldæg. Christine og hendes gruppe arbejdede gennem 48 timer med ideer til et let byggemateriale. De fandt ud af, at materialet bl.a. kan anvendes til at sterilisere operationsstuer på sygehuse. Gruppen vandt for den bedste ide og fik overrakt et rejsegavekort på 25.000 kr. Du kan læse mere på [www.idea-denmark.dk](http://www.idea-denmark.dk).



## KVARTALET'S CITAT

Der findes kun én slags succes – at kunne leve sit liv som man selv vil.

*Christopher Morley.*

## NETWORKING.RN.DK

Her har du mulighed for at arbejde på tværs i dynamiske digitale møderum med både interne og eksterne samarbejdspartnere. Tjek hjemmesiden og kom godt i gang.

## MELD DIG SOM BLODDONOR

Langt de fleste mennesker kan give blod til andre. At være bloddonor kræver kun, at du er mellem 18 og 60 år og vejer mindst 50 kg. Du skal være sund og rask, og der må ikke være risiko for, at du lider af en smitsom sygdom. Se mere på [www.bloddonor.dk](http://www.bloddonor.dk). Dit blod kan redde liv!

## KALORIETABEL FOR KAFFEAUTOMATERNE - angivet i gram pr. kop

	Fedtindhold (fra mælk)	Fedtindhold (fra chokolade)	Fedtindhold totalt
Kaffe med mælk	1,05		1,05
Espresso med mælk	0,88		0,88
Cappuccino	2,80		2,80
Wiener Melange	1,93	0,39	2,31
Cafe au lait	2,63		2,63
Espresso choco		0,85	0,85
Chokolade		1,21	1,21
Chokomilk	2,28	0,77	3,05

## TRÅDLØSE "MAGTER" I IT-AFDELINGEN

Af Rikke Joan Kristensen,  
IT-Afdelingen

Konstitueret souschef, Tina Archard Heide's kontor en opdagelsesrejse af sammenbragte udstillingsgenstande, der får dig til at se med alle sanser og ikke mindst til at se det ukendte i det velkendte.

Genstande som boksehandsker, en boksebold og en voodoodooke iscenesætter med dramatisk intensitet tanker om kampe, der skal udkæmpes, men rummer samtidigt en ironisk distance til virkeligheden og peger på den måde ind i legens, humorens og fantasiens skabende livskraft. Tina er en ildsjæl, og hendes hjerte banker uden tvivl for IT, men selv kvindelige chefer kan få brug for "fysiske såvel som åndelige" værktøjer til at overvinde stressede hverdage og kæmpe videre. Så kig forbi, hvis du tør – døren er altid åben.



## MÅSKE SKULLE DU KOMME I GANG – ALLEREDE INDEN JUL ... !

Alle som dagligt arbejder i Regionshuset kan blive medlem af motionscentret. Der er adgang til motionscentret hele døgnet. Du kan få hjælp til brug af maskinerne og sammensætning af træningsprogram, enten af den tilknyttede fysioterapeut eller af motionscentrets egen instruktør. Prisen er 100 kr. for indmeldelse og 50 kr. om måneden i kontingent. For mere information kig på opslagstavlen på Pinfo.



ri

- Hallo, er det fru direktør Møller?

- Ja det er det.

- Det er Deres mands sekretær. Undskyld jeg forstyrrer her i julen. Men har De fået en minkpels af Deres mand i julegave?

- Ja, det har jeg.

- Så tror jeg, der er sket en misforståelse. Jeg har nemlig fået en støvsuger!



Hvis du har gode ideer, tips eller andet du gerne vil dele med dine kolleger – eller måske et spørgsmål, som redaktionen kan undersøge for dig – så send en mail til redaktør Tina Dessau på [tina.dessau@rn.dk](mailto:tina.dessau@rn.dk).





# HUSETS VANDRENISSE

I Regionshusets reception bor en lille vandrenisse. Her har han boet i 20 år. Han har overlevet fra amt til region og forlader aldrig sin hylde. Hele året står han og holder øje med, hvad der foregår. Så hvis han kunne tale, ville han fortælle mange historier... Måske kender du også nogen af dem? Lad os høre dem! Men indtil da ...

Rigtig glædelig jul.



REGION NORDJYLLAND