



ATTRAKTIVE ARBEJDSPLADSER

NU MED TRIVSEL!

REGION NORDJYLLAND FEJRER FØDSELSDAG

Regionsdirektøren og fem samarbejds-
partnere anmelder det første år

Samarbejde

Tid

Uddannelse

Tryghed

INDSIGT & UDSYN

MAGASIN FOR SPECIALSEKTOREN



**SERIE – RUNDTUR TIL
SPECIALSEKTORENS INSTITUTIONER**

**Sagsbehandlere på besøg – mere
end blot et reklamefremstød!**

4



**SERIE – ARBEJDSMILJØ
OG UDDANNELSE**

**Specialektoren har brug for
en voldspolitik – se hvorfor!**

8



MIRAKLERNES TID ER IKKE FORBI

**Gravide misbrugere kan
og vil forandre sig!**

10



LEDER:

Vi vil have de bedste arbejdspladser! **3**

SERIE – RUNDTUR TIL SPECIALSEKTORENS INSTITUTIONER

Kommunale sagsbehandlere indtager Specialbørnehjemmet **4**

Sektornyt **5-7**

SERIE – ARBEJDSMILJØ OG UDDANNELSE

Vold i Specialektoren **8**

Kurstilbud: Grib chancen

– lær om voldsforebyggelse og konflikthåndtering **9**

Miraklernes tid er ikke forbi! **10-11**

VOXPOPS

Attraktive arbejdspladser – nu med trivsel! **12**

Nyt fra Sektor MED-udvalget **13**

RUNDT I REGIONEN – TEMA:

”HIP HURRA” – REGION NORDJYLLAND FYLDER 1

Region Nordjylland har for nylig fejret sin første fødselsdag

– vi har spurgt medarbejderen, erhvervslederen, patientfor-
eningen, organisationsforskeren, borgmesteren og naturligvis
regionsdirektøren selv om, hvordan de synes, det er gået. **14-19**

Hjælpe-middeludstillingen er rygraden! **20**

LEDER



VI VIL HAVE DE BEDSTE ARBEJDSPLADSER!

Af Bente Brink Nielsen,
Sektorchef

Med den politiske aftale om Budget 2008 er visionen om »De bedste arbejdspladser« sat på dagsordenen i hele Regionen. Vi skal gøre en stor og ihærdig indsats inden for områderne rekruttering, fastholdelse og uddannelse. Vi vil have, at personalet trives og er stolte af at være ansat netop i Region Nordjyllands Specialsektor.

Visionen om »De bedste arbejdspladser« skal medvirke til at højne kvaliteten i arbejdet med vores brugere. Vi har en række overordnede parametre, i gennem hvilke de bedste arbejdspladser skal komme til udtryk. Specialsektoren vil især sigte efter fire pejlemærker.

Vores plejemærker

Vi skal have og vi vil kunne tiltrække kvalificeret personale. Vi skal tilbyde de ypperste specialiserede ydelser og satse på topprofessionelle og veluddannede medarbejdere. Vi skal have adgang til den nyeste viden på de konkrete områder. Vi satser på livslang opkvalificering og uddannelse.

Vi vil arbejde for højt selvværd og godt omdømme. Vores arbejde giver mening og er væsentligt for den konkrete bruger af vores tilbud. Vi vil have et godt image som en organisation, der leverer kvalitet. Vi skal alle være ambassadører for Specialsektoren.

Det er også væsentligt for »De bedste arbejdspladser« at der er god og professionel ledelse. Et væsentligt element i god ledelse er, at der er den nødvendige trivsel på arbejdspladsen samt klarhed om mål og opfyldelse af dem. Vi vil have fokus på dialog om kerneydelserne og samtidig være lydhøre overfor udefrakommende påvirkninger.

Endelig skal vi have et stærkt fokus på arbejdsmiljø og medindflydelse. Vi vil have et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø med trivsel og tilfredshed. Vi vil være inddragende og opsøgende. Personalet skal opleve en god balance mellem arbejdsliv og fritid.

Et afgørende skridt på vejen

Som et afgørende første skridt i arbejdet med »De bedste Arbejdspladser« vil vi samle institutionernes lokale initiativer og udarbejde et inspirationskatalog og ud fra det overveje, hvilke initiativer der centralt skal sættes i værk. På den vis kan vi gennem vidensdeling skabe grundlaget for sammen at finde nye veje til »De bedste arbejdspladser.«

Som et afgørende første skridt i arbejdet med »De bedste Arbejdspladser« vil vi samle institutionernes lokale initiativer og udarbejde et inspirationskatalog.

I dette nummer af Indsigt og Udsyn kan du blandt andet læse nogle bud på, hvad der skaber den gode arbejdsplads, og læse mere om sektorens nye voldspolitik. Desuden er der en artikel om et nyt initiativ i forhold til at skabe synlighed og mange andre spændende artikler.

Vi er en aktiv og fremadrettet sektor, og vi er ikke bare godt på vej til at blive »De bedste arbejdspladser« – vi er en attraktiv arbejdsplads med trivsel.

God læselyst!

INDSIGT & UDSYN – Magasin for Specialsektoren

Ansvarshavende redaktør:
Direktør Lars Mathiesen
Redaktion:
Specialsektorens planlæggergruppe
Ansvarshavende koordinator:
Trine Tranholm-Bjerg
Artikler: Inge Kjær Andersen,

Specialsektoren, Lene B. Hooge, Specialsektoren, Trine Tranholm-Bjerg, Specialsektoren Peter Selch Bak, Taleinstituttet
Fotos: Ole Svendsen, Foto/AV, Aalborg Sygehus, Lene Pedersen, FOTO/AV, Aalborg Sygehus, Helle Lystrup Høgh, Taleinstituttet
Inge Kjær Andersen, Specialsektoren

Lene B. Hooge, Specialsektoren
Trine Tranholm-Bjerg, Specialsektoren
Grafisk Design: AM Production
Layout og tryk: Prinfo Aalborg
Oplag: 1.600
Læs mere om Region Nordjylland på www.rn.dk



KOMMUNALE SAGSBEHANDLERE INDTAGER SPECIALBØRNEHJEMMET



Der blev lyttet intenst, og koncentrationen var høj, da processen med indskrivning af børn på Specialbørnehjemmene blev gennemgået.

Synlighed er en afgørende faktor, når man skal sælge sine ydelser til kommunerne. Den udfordring tackler Specialbørnehjemmene blandt andet ved at invitere de kommunale sagsbehandlere på besøg. Et arrangement, der endte som mere end blot et ensidigt reklamefremstød.

*Af Inge Kjær Andersen,
planlægger i Speciaalsektoren*

En regnfuld morgen tropper jeg op på Specialbørnehjemmet på Nordens Alle i Brønderslev, og jeg var langt fra alene. 11 sagsbehandlere fra de nordjyske kommuner har takket ja til at komme til åbent hus på Specialbørnehjemmet. På Specialbørnehjemmet var forstander Børge Poulsen, afdelingsledere og Regionens fagkonsulent klar til at tage imod.

Hvad var det, vi havde indledt os på?

Først blev der serveret kaffe, rundstykker og givet generelle informationer om tilbud-

et, målgruppen og ikke mindst en gennemgang af, hvordan processen om indskrivning af børn foregår. Efterfølgende var ordet frit, og det gav anledning til en række debatter. Det hele blev til slut krydret med en rundvisning. På den måde blev der skabt kontakt, dialog ikke mindst kendskab til tilbuddet. Der var bred enighed om blandt deltagerne, at mødet var en ide, der fremover skulle gøres til en årlig tradition med besøg på de 7 specialbørnehjem i Regionen.

Mødet gav anledning til eftertanke

Faglig konsulent Birgit Langager Svendsen fra Region Nordjylland deltog i mødet for at fortælle om netop, hvordan kommunerne kan benytte tilbuddet. Birgit siger efterfølgende: – Det var et rigtigt godt møde, rart at få sat ansigt på mange af dem, jeg normalt kun taler i telefon med. Men der venter også et stykke arbejde derhjemme. For som Birgit formulerer det: – Den nye måde at visitere på og anvende matchningsskema på er jo ny for os alle, og en af de ting, der blev efterspurgt på mødet, var

hjælpe spørgsmål i forbindelse med udfyldelsen af matchningsskema.

Både forstander, afdelingsledere, fagkonsulent og de kommunale sagsbehandlere gav udtryk for, at mødet var en god måde at vende samarbejdsrelationen på. Der blev på mødet skabt fokus på en række områder, der efterfølgende skal arbejdes videre med. Ligeledes fik især sagsbehandlere en forståelse for, hvordan Specialbørnehjemmene - og ikke mindst den administrative del - fungerer.

– Nu bliver det meget nemmere næste gang, et barn skal visiteres til tilbuddet. Vi er nu mere opmærksomme på, at indhold og ressourcer skal beskrives klart ved indskrivning, ja faktisk allerede ved de første samtaler med forældrene, sagde en af sagsbehandlere på vej ud af døren.

KORT OM SPECIALBØRNEHJEMMENE

Specialbørnehjemmene er et døgn- og aflastningstilbud til børn og unge i alderen 0-18 år med betydelig og varig nedsat fysisk og psykisk funktionsevne. Specialbørnehjemmenes målgruppe spænder fra udadreagerende børn til svært plejkrævende børn. Børnene har brug for en målrettet pædagogisk indsats samt hjælp til næsten alt. Specialbørnehjemmene er fysisk fordelt på en række afdelinger i henholdsvis Aars, Støvring, Brønderslev og Sæby. Den fælles administration ligger i Støvring.

Denne artikel indgår i serien
”Rundtur til Speciaalsektorens
institutioner” .

I 2007 besøgte vi Taleinstituttet,
Sødisbakke, Aalborgskolen og Fold-
bjergcentret (nu Misbrugscentret).

SEKTORNYT

PSYKIATRIPLAN – SPECIALSEKTOREN AFGIVER HØRINGSSVAR

Region Nordjylland har haft udkast til ny psykiatriplan i høring. Speciaalsektoren er leverandør af en række ydelser indenfor socialpsykiatri, hjerneskade- og misbrugsområdet og har dermed en række berøringsflader i forhold til psykiatrien. Sektoren har derfor afgivet et høringssvar. I høringssvaret efterlyser Speciaalsektoren en strategi for tværgående samarbejde internt i Regionen og melder sig på banen i forhold til at afhjælpe de nye opgaver, der forventes at opstå, hvis psykiatrien i større omfang overgår til ambulante behandling. Desuden efterlyser Speciaalsektoren en konkretisering i forhold til målgruppebeskriver af dobbeltdiagnosepatienter, samt beskrivelse af sammenhængende forløb i forhold til afrusning og den efterfølgende behandling.

Af Inge Kjær Andersen, planlægger i Speciaalsektoren



UDVIKLINGSPLAN – SØDISBAKKE

Alle tilbud med mere end 100 pladser skal udarbejde en udviklingsplan. Formålet er at udarbejde et udviklings- og styringsredskab, der sikrer udvikling og fornyelse. Sødisebakke er det eneste af Speciaalsektorens tilbud, som har mere end 100 pladser.

Udviklingsplanen udarbejdes i samarbejde mellem Speciaalsektoren og Sødisebakke. Der er lagt vægt på, at der undervejs inddrages blandt andet relevante brugerrepræsentanter og brugerorganisationer.

Det er besluttet, at der i 2008 er fokus på indsatsområderne

- Målgruppe & kapacitet
- Fysiske rammer
- Indhold, kvalitetsbegreb og kvalitetsmål

Sektorledelsen og direktør Lars Mathiesen er styregruppe for udviklingsplanen. Der er nedsat en projektgruppe og delprojektgrupper med repræsentanter fra Speciaalsektoren og Sødisebakke.

Arbejdet går for alvor i gang i april 2008 og planen er, at delprojektgrupperne skal afrapportere til projektgruppen en gang i efteråret 2008.

Af Lene B. Hooge, planlægger i Speciaalsektoren



TO INSTITUTIONER - EN NY FÆLLES ORGANISERING.

Med virkning fra 1. januar 2008 er der sket en omorganisering af Døvblindecenteret og Aalborgskolen. De to institutioner har begge fået Lars Søbye som forstander. Desuden er fællesfunktionerne blevet slået sammen til én organisatorisk enhed. De to lokale MED-udvalg opretholdes frem til udgangen af 2008. En sådan organisatorisk sammenlægning er naturligvis forbundet med mange omvæltninger. Derfor foregår der i øjeblikket tre procesforløb for henholdsvis lederne, fællesfunktionerne og de øvrige afdelinger. Hele processen vil blive evalueret sidst på året.

Af Inge Kjær Andersen, planlægger i Speciaalsektoren



UDVIKLINGSSTRATEGI FOR SPECIALBØRNEHJEMMENE

De fremtidige pladsbehov på Specialbørnehjemmene og den hensigtsmæssig afdelingsstørrelse er blevet belyst i samarbejde med de nordjyske kommuner. Der er desuden foretaget en vurdering af de nuværende rammers egnethed i forhold til målgruppen og personalets arbejdsmiljø. På den baggrund er der udarbejdet en udviklingsstrategi, der løber fra 2008 til 2012. Strategien er nu vedtaget i Regionsrådet og består af følgende overordnede punkter:

- **Sammenlægning af Aars-afdelingerne**

De to nuværende afdelinger i Aars nedlægges og der bygges en ny samlet enhed.

- **Oprettelse af ny enhed i Aalborg Kommune**

Der oprettes en ny enhed et sted nord for fjorden, fysisk beliggende i Aalborg Kommune. Når den nye enhed er indflytningsklar, bliver det midlertidige tilbud på Nordens Alle i Brønderslev nedlagt.

- **Sammenlægning af afdelinger i Nord-området**

De nuværende afdelinger i Nord-området skal sammenlægges. Den nye enhed opføres i enten Hjørring, Brønderslev eller Frederikshavn Kommune.

- **Udvidelse til administrationen**

Højbjergs hus i Støvring udbygges med flere kontorlokaler, så Specialbørnehjemmenes fællesadministration kan forblive samlet i Rebild Kommune.

Af Inge Kjær Andersen, planlægger i Speciaalsektoren



NY FINANSIERINGSMODEL PÅ KOMMUNIKATIONSOMRÅDET

Høreinstitutionen, Institut for Syn og Teknologi og Taleinstitutionen har fået ny finansieringsmodel for deres ydelser fra 1. januar 2008.

Til og med 2007 har institutterne haft trækingsret på alle ydelser. Fremover er der trækingsret på generel rådgivning og information og takst på ydelser, der kan registreres pr. CPR-nummer. En række særligt sårbare ydelser har imidlertid fået en særordning i form af en kombinationsmodel med takst og abonnement. Desuden er der fri henvendelsesret for borgere på rådgivning, udredning og aktivitet på op til 6 timer.

Den nye model har indtil videre ikke medført ændringer i fht., hvilke ydelser kommunerne ønsker at efterspørge hos kommunikationsinstitutterne.

Som konsekvens af den nye model er der blevet aftalt nye sagsge i samspillet mellem borger, kommune og kommunikationsinstitut, bl.a. i form af visitations- og bevillingsprocedurer.

Modellen skal evalueres i løbet af 2009 mhp. rammeaftalen for 2010

Af Trine Tranholm-Bjerg, planlægger i Speciaalsektoren



PROJEKT ETIK, DIALOG OG ÅBNE MILJØER

Projektmedarbejder Dorthe Kildedal Nielsen har igangsat et forprojekt til ”Projekt etik, dialog og åbne miljøer”. Forprojektet skal afklare, hvilke initiativer, der er hensigtsmæssige for det enkelte tilbud i forhold til projektets overordnede problemstilling, og samtidig er realistiske at nå inden for projektrammen på 2 år.

Tanken bag forprojektet er, at de konkrete initiativer skal defineres ud fra tilbuddenes egne perspektiver og den praksis, som kendetegner det enkelte tilbud. Der er lagt op til et meget praksisnært forløb, og et projekt, som på indholdssiden bliver formet i takt med, at de enkelte tilbud igangsætter lokale initiativer.

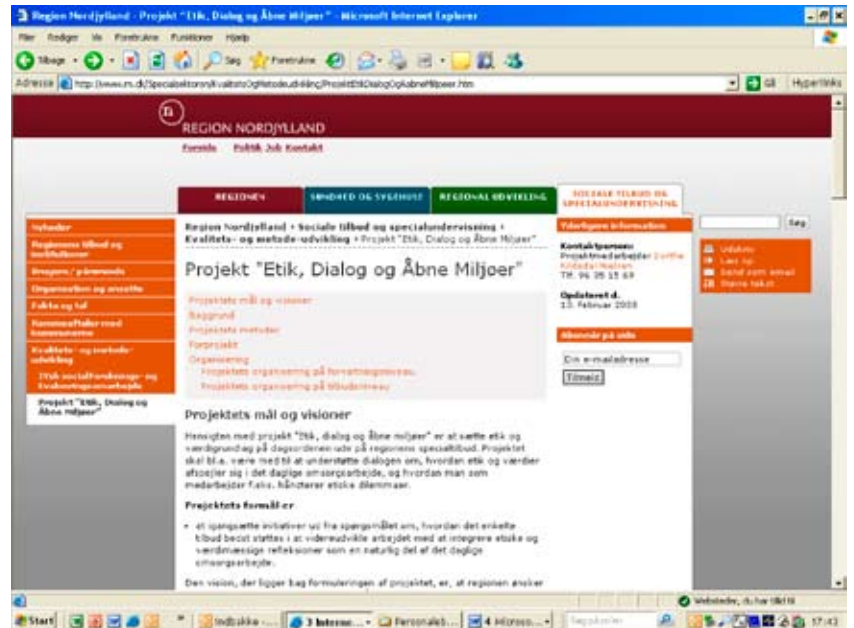
Forprojektet er først og fremmest iværksat ud fra en anerkendelse af, at regionens specialinstitutioner allerede gør en stor indsats.

Hvad sker der lige nu?

Dorthe Kildedal Nielsen besøger for tiden Specialsektorens tilbud for at afklare det enkelte tilbuds deltagelse i projektet. Undervejs påbegynder hun formuleringen af nogle lokale projektinitiativer sammen med tilbuddene. Nogle af de projektidéer og spørgsmål, der indtil videre har vist sig i løbet af disse besøg, handler f.eks. om, hvad et værdigrundlag skal bestå af, hvordan man gør værdier ”levende”, og hvordan et værdigrundlag gøres til et aktivt fagligt redskab i hverdagen.

Du kan læse mere om projektet på specialsektorens hjemmeside www.rn.dk/Specialsektoren under menuen ”Kvalitets- og metodeudvikling”.

Af Trine Tranholm-Bjerg, planlægger i Specialsektoren



VISIONER FOR PROJEKT ETIK, DIALOG OG ÅBNE MILJØER

- At sætte fokus på, hvordan der arbejdes med etik og værdigrundlag på regionens specialtilbud og videreudvikle dette arbejde.
- At bidrage til, at dialog og refleksion over værdiers sammenhæng til dagligdagens handlinger integreres som en iboende og naturlig del af det daglige omsorgsarbejde.
- At understøtte udviklingen af åbne miljøer, hvor denne dialog er synlig og åben både indadtil (for personale og brugere) og udadtil (for pårørende, medarbejdere, politikere, kommuner og andre samarbejdspartnere)

VOLD I SPECIALSEKTOREN

En voldspolitik, der sætter fokus på forebyggelse og aktiv handling, er et skridt på vejen mod at skabe åbne, attraktive, trygge og tillidsfulde arbejdspladser i Specialsektoren - arbejdspladser, hvor både medarbejdere, ledere og tilbuddenes brugere trives. Men er det også en løsning på de udfordringer, den enkelte medarbejder møder i dagligdagen?

Af Inge Kjær Andersen,
planlægger i Specialsektoren.

Der er meget stor forskel på arbejdspladserne i Specialsektoren. Arbejdet spænder fra kontorarbejde, arbejde med handicappede, psykiske syge, traumatiserede flygtninge, udviklingshæmmede og hjerneskadede, til arbejde med personer som har tale-, høre- eller læsevanskeligheder. Så det er naturligt at spørge: Er der virkelig brug for en voldspolitik i forhold til alle disse forskellige arbejdspladser?

”Det faktum at der kan forekomme vold, er noget du som medarbejder må forholde dig konstruktivt til. Her kan voldspolitikken og udarbejdelsen af lokale retningslinier være en hjælp”.

ANNE CATHRINE THORSEN

Jeg har talt med forstander Jytte Veggerby Sunesen, Taleinstituttet og sygeplejerske Anne Cathrine Thorsen, Visborggard om netop dette spørgsmål. Jytte og Anne Cathrine har været med i arbejdsgruppen, nedsat af Sektor-MED-Udvalget, for at udforme en voldspolitik. De er begge enige om, at svaret på om alle arbejdspladser i Specialsektoren har brug for en voldspolitik, er et klart JA.

DEFINITION PÅ VOLD

- Fysisk overlast i form af overgreb, slag, spark og bid m.v.
- Psykiske reaktioner på konstant risiko for fysisk vold og trusler om vold
- Når en medarbejder føler sig truet - fysisk eller psykisk



Vold på arbejdspladsen kan give psykiske reaktioner hos den enkelte medarbejder.

Jytte begrundet sin deltagelse i arbejdet med udformning af en voldspolitik sådan: - Jeg gik ind i arbejdet, fordi der tales mest om vold i forhold til socialområdet, men min erfaring har lært mig, at selvom det måske er sjældent, at der forekommer vold indenfor specialundervisningsområdet, så er det stadig vigtigt at være forberedt og kunne tackle situationerne, de gange de forekommer. Det er vigtigt, at ledelsen og arbejdsmiljøgruppen er på banen i forhold til forebyggelse og aktiv handling, når situationen er sket.

Anne Cathrine peger på, at der mange gode grunde til at have en voldspolitik: - I det daglige mærker vi som personale, at kompleksiteten i beboergrupperne øges, og indirekte kan det øge risikoen for vold. Det faktum at der kan forekomme vold, er noget du som medarbejder må forholde dig konstruktivt til. Her kan voldspolitikken og udarbejdelsen af lokale retningslinier være en hjælp, da det kan medvirke til at vi får styr på begreberne, altså at vi forstår det samme ved, hvad vold er.

I modsætning til de socialpsykiatriske boformer er der yderst sjældent vold eller trusler om vold på en institution som Taleinstituttet, men målgruppen rummer personer, der kan optræde aggressivt med pludseligt stemningsskift. Målgruppen kan udvise både indirekte og direkte truende adfærd. Denne adfærd har ofte relation til den enkeltes funktionsnedsættelse og/eller livssituation.

Jytte begrundet derfor vigtigheden af en voldspolitik på følgende måde: - Det er vigtigt, at personalet er vidende om baggrunden, og at de kender til metoder, der reducerer aggression, så de kan agere hensigtsmæssigt i situationen.

På Taleinstituttet vil metoden ofte være at kunne glide af og få eleven i tale på en etisk ordentlig måde. Hvis ikke det er muligt, er opgaven at bringe sig selv uden for umiddelbar fare og derefter at få vendt episoden med ledelsen. - Det er meget vigtigt, at enhver episode skal indberettes mundtligt

eller skriftligt til ledelsen, så der kan ske en vurdering af, om der er behov for yderligere intervention, påpeger Jytte og fortsætter: - Det handler om som medarbejder at være klar over, hvad man skal kunne tåle, om at være forberedt og have en viden om, hvad man kan forvente.

Jytte og Anne Cathrine er enige om, at når der sættes fokus på volden, understøttes arbejdsmiljøet og medarbejdernes trivsel. De er derfor begge glade for den færdige voldspolitik, som nu skal danne grundlag for, at der arbejdes videre med emnet på den enkelte institution.

DET VIDERE ARBEJDE MED VOLDSPOLITIKKEN

De enkelte arbejdspladser skal med udgangspunkt i voldspolitikken udarbejde lokale handleplaner. Handlingsplanerne vil indgå i Sektor-MED-udvalgets evaluering af voldspolitikken ultimo 2008. Arbejdspladsernes lokale handlingsplaner evalueres og justeres første gang efter et år og derefter mindst hvert 2. år. Specialektorens voldspolitik evalueres første gang ved Sektor-MED-udvalgets møde i 4. kvartal 2008. Herefter evalueres hvert 3. år.

Denne artikel indgår i serien "Arbejdsmiljø og uddannelse".

Grib chancen

- lær om voldsforebyggelse og konflikthåndtering

■ Sikkerhedsleder Rikke Kvist arbejder sammen med SO-SU-Nord på at oprette et 5 dages kursusforløb i efteråret. Kurset kommer til at indeholde spændende og relevante emner i forhold til arbejdet på Specialektorens institutioner.

Af overordnede emner kan nævnes:

- Hvad siger loven om magtanvendelse, personlig frihed og vold
- Specialektorens voldspolitik
- Voldsforebyggelse
- Konflikthåndtering
- Kommunikation herunder "girafsprø"

Der er tale om såvel teori som praktiske øvelser. Kurset oprettes som en arbejdsmarkedsuddannelse, dermed er det gratis at deltage og der gives VEU- godtgørelse til kortuddannede.

Personalet på Boform Aars har fornøjelsen af at afprøve kursusforløbet. Herefter udbydes kurset til alle i efteråret 2008.

Hvis du vil vide mere så kontakt leder af fagligt kontor Tove Zetterberg Gjerlevsen tgz@rn.dk eller Sikkerhedsleder Rikke Kvist rkn@rn.dk

Anbefaling

- Et super inspirerende kursus med engagerede og dygtige undervisere

AF JANNI BUUS BLANKENSTEINER, PÆDAGOG
PÅ SOLSIDEN OG TIDLIGERE KURSUSDELTAAGER

■ Når vi lavede de fysiske øvelser blev der gået til os - forstået på den måde, at når der pludselig stod en underviser og rykkede en i armen, så handlede det om at vise, hvad man havde lært. For han havde ikke tænkt sig at give slip, bare fordi man nu ikke lige synes, at man kan huske teksten. Han blev ved, og levede sig rigtig godt ind i rollen som beboer.

Når jeg ser tilbage på kurset, så fik jeg mange brugbare ting med mig. Jeg fik en klar forståelse for, hvorfor en konflikt opstår, og hvordan jeg som den professionelle kan nedtrappe en konflikt. Jeg fik også den sikkerhed med mig, at hvis konflikten eksploderer og fører til vold, har jeg nogle frigørelsesteknikker, som jeg kan gøre brug af, og dermed komme ud af konflikten "helskindet."

Det skal dog siges, at det selvfølgelig - som alt andet - kræver vedligeholdelse og øvelse. Derfor var det rigtig godt, at vi var flere af sted fra samme boform, så vi har mulighed for at øve videre på hinanden, efter vi er kommet hjem.

Jeg vil gerne slutte af med at anbefale dette kursus til ansatte, som ikke har deltaget i et. Det er efter min mening utrolig vigtigt, at man i det daglige føler sig rustet til de opgaver, man står overfor, og hvis man ved hjælp af nogle enkelte teknikker kan nedtrappe nogle konflikter, frem for at optrappe dem, er man nået et stort stykke.



Lisbeth Bak og Lene Krogh Poulsen tror på ressourcerne i den gravide misbruger frem for begrænsningerne.

MIRAKLERNES TID ER IKKE FORBI!

En indædt tro på at den enkelte gravide misbruger kan og vil forandre sig samt et unikt tværfagligt samarbejde er opskriften på Misbrugscentrets succes med at hjælpe gravide misbrugere.

af Lene B. Hooge,
planlægger i Speciaalsektoren

En ny start

Man skal ikke have tilbragt lang tid sammen med Misbrugscentrets to familierapeuter Lisbeth Bak og Lene Krogh Poulsen, før man finder ud af, at man er sammen med to ildsjæle, som brænder for deres arbejde med gruppen af gravide misbrugere.

Alle erfaringer viser, at troen på, at en graviditet og ansvaret for et barn kan medvirke til at løse et misbrugsproblem, ofte har trange kår blandt professionelle i sundheds- og behandlingssystemet. Men i Baggrundsteamet er det netop troen på, at kvinden kan og vil forandre sig, der præger arbejdet:

- Vi tror på, at vi sammen med kvinden kan skrive en ny historie. Vi tror på, at hun er i stand til at kæmpe sig ud af sit liv som

misbruger. Vi tror på ressourcerne i den gravide frem for begrænsningerne, understreger Lisbeth Bak.

- Krop og psyke er indstillet på, at der skal ske forandringer, så betingelserne for livsændringer har aldrig været bedre. Graviditeten udgør en positiv motivationsfaktor for livsændringer af forskellige art og medvirker til, at kvinderne på eget initiativ søger hjælp og tager imod den rådgivning, støtte og behandling, som de bliver tilbudt, fortæller Lisbeth Bak.

Lene Krogh Poulsen fortsætter: - Vi har et helt unikt samarbejde i Baggrundsteam. Vi er et helt hold af læger, sygeplejersker, jordemødre, sundhedsplejersker og misbrugsbehandlere, der arbejder i samme

retning og kan planlægge og tilrettelægge indsatsen ud fra de helt særlige unikke behov, den enkelte gravide kvinde har. Vi er et hold, der trækker i samme retning – vi har et fælles mål med forløbet, nemlig at mor og barn skal have de bedste muligheder for at blive sammen.

Tillid er afgørende

Baggrundsteamet får heldigvis ofte fat i de gravide misbrugere meget tidligt i forløbet – ikke sjældent kort tid efter de har fundet ud af, at de er gravide – så tidligt som mellem 6. og 8. uge i graviditeten.

”Vi tror på, at vi sammen med kvinderne kan skrive en ny historie”.

LISBETH BAK

- Vi har et godt ry og rygte, som gør, at de gravide har tillid til os og tror på, at vi vil dem det bedste. Kvinderne oplever, måske for første gang, at der er nogen, der ser på dem som andet end bare en kvinde med et kaotisk misbrug, men som en kvinde med drømme og en vilje til at kæmpe for et andet liv. Og vi støtter hende i den kamp, siger Lisbeth Bak.

Lene Krogh Poulsen fortsætter: - Der er mange af kvinderne, som færdes i det samme miljø, og får kendskab til os gennem andre, der har været gravide og haft kontakt med os. Samtidig oplever kvinderne, at de let kan komme i kontakt med os. De oplever det som en stor støtte, at de kan få fat i os, når de har brug for en snak, eller hvis de har lyst til at begynde deres misbrug igen. De har tillid til os og tør kontakte os. Mange af kvinderne har det ikke nemt, og er ofte ensomme. Vi er tilgængelige, og det er alfa omega for dem.

Stor succes med efterværnstilbud

- Vi sender en SMS til kvinderne og ringer efterfølgende til dem for at høre, om

de kommer i Café Tumlingen. De bliver mindet om, at der er café samtidig med, at vi får en fornemmelse af om det går OK derhjemme, fortæller Lene Poulsen Krogh. Lisbeth Bak fortsætter: - Kvinderne hygger sig og får vendt og drejet tingene. Det hænder, at den nye kæreste bliver hevet med for at blive ”godkendt” af de andre i cafeen. De passer på hinanden og har et fællesskab og en fælles forståelse, som betyder meget for dem alle sammen.

Afslutningsvis fortæller Lisbeth Bak om en episode, som meget godt illustrerer ånden i Baggrundsteamet: - Jeg stod en gang med en sagsbehandler, som opgivende sagde, at der da vist skulle et mirakel til for, at denne kvinde kunne komme ud af sit misbrug. Jeg svarede, at det kunne vi godt enes om, hvis vi samtidig var af den opfattelse, at miraklernes tid ikke nødvendigvis var forbi!

CAFÉ TUMLING

Baggrundsteam har kontakt med cirka 25 gravide kvinder om året. En stor del af de kvinder der har født, gør brug af Baggrundsteamets efterværnstilbud – Café Tumling – der henvender sig til gravide/mødre, der er ude af misbrug.

Café Tumlingen er et tilbud til kvinder, der har været registreret i Baggrundsteamet. Caféen giver kvinderne mulighed for at etablere sociale relationer, så de fastholdes i et liv uden misbrug. Kvinderne får blandt andet mulighed for at drøfte deres livssituation og deres børns udvikling. Kvinderne tilbydes individuel rådgivning og vejledning, hvis der er behov for det. Café Tumlingen har åbent en gang om måneden og har karakter af et uformelt spis-sammen arrangement.

FAKTA OM BAGGRUNDSTEAMET

Baggrundsteamet er et særligt tilbud til gravide nuværende eller tidligere misbrugere af stoffer eller alkohol. Baggrundsteamet dækker hele Region Nordjylland med undtagelse af Thisted og Morsø Kommuner.

Baggrundsteam er tværfagligt. Teamet består af en række nøglepersoner, herunder læger, sygeplejersker og jordemødre fra relevante afdelinger på sygehuse i regionen. De forskellige nøglepersoner inddrages efter behov – antallet af personer og sammensætningen kan variere fra sag til sag. Det overordnede kriterium for hvem der inddrages er, hvordan den enkelte gravide kvindes behov bedst muligt tilgodeses.

Pia Holm, sekretær på Specialbørnehjemmene

Et stykke frugt om dagen øger ikke min trivsel på arbejdspladsen, frugt kan jeg jo nemt tage med hjemmefra. Jeg synes, det der eksempelvis gør en arbejdsplads attraktiv, er adgang til massage og/ eller motionsrum. Desuden synes jeg, det øger trivslen her på min arbejdsplads, at vi en gang imellem laver en social aktivitet. Senest var vi til bowling med efterfølgende spisning. Det er dejligt at være sammen med kollegaer, hvor det ikke kun handler om arbejdet.

**Susanne Søgaard**, psykolog på Taleinstituttet

Der er mange ting, der medvirker til en god arbejdsplads, men ledelsen har stor betydning. Det påvirker arbejdspladsen i positiv retning, hvis ledelsen der er god til at samarbejde, kan takle stressede situationer, respekterer medarbejdernes faglighed samt formår at give metodefrihed og anerkendelse. Et højt informationsniveau i forhold til, hvad der sker på alle niveauer, og at medarbejderne inddrages og har medindflydelse, synes jeg personligt fremmer trivslen og det gode arbejdsmiljø. Det er fint med frugt og frokostordninger, men det er bestemt ikke det vigtigste.

**Asta Josefsen**, pædagog på Kærvang

Adgang til motionsrum og den slags betyder ikke så meget. Det, der betyder noget, er de bløde værdier. I forhold til mit arbejde, betyder det meget, at det er trygt at gå på arbejde. Det vil sige, at jeg ved, at kollegaer bakker op, at der er internt hjælp at hente fra ledelsen og eksternt hjælp fra eksempelvis en psykolog, såfremt der har været voldsomme situationer. Samarbejde med kollegaer på tværs af afdelinger betyder meget - det at vi kan hjælpe og bruge hinanden. Følelsen, af at jeg gør en forskel i forhold til beboeren, giver trivsel på arbejdspladsen. Jeg synes også, det er vigtigt, at der er tid og mulighed for intern oplæring af nye kollegaer, samt at der er mulighed for faglig udvikling i form af efteruddannelse.

ATTRAKTIVE ARBEJDS- PLADSER – NU MED TRIVSEL!

af Inge Kjær Andersen,
planlægger i Speciaalsektoren

De fleste har nok efterhånden hørt det: Vi skal i Regionen have "De bedste Arbejdspladser". Det er et stort og flot mål, men hvordan mon sådan en arbejdsplads ser ud? Ligner det den arbejdsplads, som vi hver dag ankommer til, og hvor vi tilbringer mange timer? De bedste Arbejdspladser handler forhåbentlig om andet og mere end frugt- og motionsordninger! – to emner der ellers er blevet debatteret meget. Personalegoder såsom frugt og adgang til motion kan naturligvis godt være med at til at gøre en arbejdsplads attraktiv, men hvad så med trivslen? Hvad er det, vi som medarbejdere mener, er med til at skabe en god arbejdsplads? For at få svar på dette spørgsmål har jeg spurgt en række medarbejdere om, hvad der for dem er en god og attraktiv arbejdsplads med trivsel.

Henrik Skovhus, lærer på Taleinstituttet

Kommunalreformen medførte mange omvæltninger, derfor tror jeg tryghed er vigtigt. Tryghed i forhold til hvad vores mål er. Følelsen af sikkerhed i forhold til, hvad målet er med ens arbejde. Udvikling sker ofte tæt knyttet til økonomiske betragtninger. Det kunne gøre arbejdspladsen mere attraktiv, hvis udviklingen i højre grad skete med udgangspunkt i specialpædagogikken. Det er absolut ikke et æble om dagen eller adgang til motion der skaber trivsel, men jeg tror, at mere tid til faglig og personlig udvikling gør arbejdspladsen attraktiv.



I hvert nummer af Indsigt og Udsyn sendes Inge ud blandt de ansatte i Speciaalsektoren bevæbnet med et spørgsmål, der skal belyse væsentlige emner inden for Speciaalsektorens område fra en lidt anderledes vinkel.

NYT FRA SEKTOR MED-UDVALGET

Af Peter Selch Bak, næstformand i Sektor MED-udvalget, og Inge Kjær Andersen, arbejdsmiljørepræsentant i Regionshuset

Sektor MED-udvalget har afholdt møde i februar i forbindelse med et internat. Internatet blev bl.a. brugt til at diskutere udvalgets arbejde og rammerne herfor. Et af fokuspunkterne var, hvordan vi, der sidder i udvalget, kan blive bedre til at inddrage vores respektive bagland og de lokale MED-udvalg.

Nogle af de større emner på Sektor MED-udvalgsmødet var:

Natarbejde

Alle medarbejdere, der har natarbejde, har ret til en helbredssamtale. I løbet af marts/april måned vil medarbejdere i Specialsektoren med natarbejde blive tilbudt en samtale. Der kan læses mere om samtalerne og findes gode råd i forhold til det at arbejde om natten på www.natarbejde.rn.dk
Natarbejde defineres som at man:

- har mindst 300 timers natarbejde inden for 12 måneder ELLER

- arbejder mindst 3 timer af den daglige arbejdstid i perioden mellem kl. 22 og 05.

Retningslinier i forhold til Rusmiddelpolitikken

En arbejdsgruppe har set nærmere på, hvilke retningslinier, der findes på de enkelte institutioner i forvejen. Konklusionen blev, at det ikke vurderes at være behov for fælles retningslinier i forhold til den nye rusmiddelpolitik. Fremover er det således den enkelte institutionsleder, der i forbindelse med særlige lejligheder kan give dispensation til indtagelse af alkohol på arbejdspladser.

Arbejdspladsvurdering (APV)

Så er det igen ved at være tiden, hvor der skal laves Arbejdspladsvurdering. Sektor MED-udvalget har drøftet proceduren og det anbefales, at der udarbejdes APV'er og indsendes handleplaner senest den 15.juni. Der var desuden enighed om vigtigheden af lokal metodefrihed - dog skal "afrapporteringen" for overskuelighedens skyld foretages på ensartede skemaer. Efter sommerferien vil de fremsendte APV handleplaner blive drøftet i Sektor MED-udvalget.

Udfordringer inden for rekruttering

Medarbejdersiden rejste spørgsmålet, om der er behov for en undersøgelse af, om der i specialsektoren er særlige udfordringer i forhold til rekruttering af nye medarbejdere. Efter en kort debat blev vi enige om at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal se nærmere på, hvordan den aktuelle rekruttering til Specialsektoren er, og om der fremadrettet er behov for særlige initiativer.

Næste skridt i forhold til personalepolitikker

Alle gamle politikker og retningslinier skal opsiges, da det alene er Hovedudvalget, der kan vedtage nye politikker. Sektor MED-udvalget kan udarbejde retningslinier i forhold til nogle af politikkerne. Der forestår derfor et oprydningsarbejde i forhold til gamle personalepolitikker. Desuden forventes der at ske en revision af politikkerne for livsfasen og kompetenceudvikling efter overenskomstforhandlingerne.

Hvis du vil vide mere, kan du læse referaterne fra Sektor MED-udvalgets møder på www.pinfo.rn.dk/Specialsektoren/MED



Sektor MED-udvalget arbejder også i det fri, selv om der er store emner på dagsordenen.

HIP HURRA

REGION NORDJYLLAND FYLDER 1

Af Ulf Joel Jensen

Portrætfoto:

Poul Rasmussen og Spar Nord

Baggrundsfoto:

Klaus Anton Lundgaard,

Kommunikation

Region Nordjylland har holdt sin første fødselsdag. Men hvordan er barneskoene blevet trådt, og hvor er de gået hen?

Kort sagt: Hvordan er det første år som region egentlig forløbet? Vi har spurgt os lidt for – hos medarbejderen, organisationsforskeren, erhvervs-lederen, patientforeningen og borgmesteren – og til sidst naturligvis forelagt udsagnene for netop afgæede regionsdirektør Per Okkels, der også giver sit syn på sagen.

På de følgende sider kan du læse lidt om status på 2007 – og perspektiverne for 2008, ikke mindst.



BORGMESTEREN

Jens Lauritzen, borgmester, Vesthimmerlands Kommune (V):

VI SKAL KUNNE TRÆKKE I SAMME RETNING

Hvordan er 2007 forløbet i Region Nordjylland?

- Det har været en blandet fornøjelse. Fællesskabet omkring praksisudvalg og den regionale udviklingsplan har været et mønstereksempel på samarbejdet mellem kommuner og region – både på det administrative og det politiske niveau. Til gengæld har det været lidt vanskeligt at finde melodien i Vækstforum, men vi skal nok få os talt ind på hinanden – det er en stor opgave, som skal løftes i fællesskab.

Har det været et godt eller skidt år?

- I Kontaktrådet har vi haft lidt knas med samarbejdsformen, men det hjælper nu. Det er et politisk udvalg, men alligevel har regionsrådsformanden haft sit embedsværk

med sig til møderne, mens vi har stået alene. Men når vi kan få sekretariatet fra Kommunernes Kontaktråd med fremover, så bliver vi også bedre til at tackle situationen. Og i andre situationer har det været et klart løft, at der er kommet nye med ved forhandlingsbordet, der kan se på de gamle relationer med friske øjne. Det har været med til at rydde gamle problemstillinger af banen.

Og fremover?

- Vi bliver bedre og bedre til at finde hinanden. Kommunerne har jo overtaget en del medarbejdere fra de gamle amter, som nu er de med til at stille de ”frække” spørgsmål og se på vores opgaveløsning med friske øjne. Det giver et løft, og i Vesthimmerlands Kommune er vi i hvert fald meget tilfredse



MEDARBEJDEREN

Peter Madsen, ergoterapeut, Hjælpemiddelcentret:

EN HELT NY OPSTART

Hvordan er 2007 forløbet i Region Nordjylland?

- Vores institution er gået fra at levere gratis ydelser til kommunerne til nu at være delvist takstfinansieret. Det har betydet, at vi på Hjælpemiddelcentret har skullet sælge vores ydelser helt forfra, hvilket har været en kæmpe udfordring. Mange har valgt at fortsætte, men vi må også konstatere, at der efter et års drift er nogle kommuner, der har fravalgt vores ydelser.

Har det været et godt eller skidt år?

- Det har først og fremmest været en stor og spændende udfordring for os medarbejdere. Vi har haft stor indflydelse på, hvordan Hjælpemiddelcentret skal gribe den nye situation an. Det er godt. Men derudover kan vi jo også frygte, at kvaliteten falder, når kommunerne fravælger vores ydelser. Det er en stor opgave at løfte for de enkelte kommuner, så jeg håber da, at de vil gøre brug af os.

Og fremover?

- I 2008 skal vi jo se, om ikke vi kan få kommunerne med på vognen igen. Vi har sat en arbejdsgruppe i gang med repræsentanter fra kommunerne og Regionshuset. Den skal undersøge, hvorfor efterspørgslen er faldet på nogle af vores ydelser. Hvad er det, kommunerne ønsker? Sidst i april får vi forhåbentlig et fingerpeg om, hvordan vi får lavet den rigtige ydelsessammensætning i fremtiden. I sidste ende bliver den rapport meget afgørende for vores fremtid. Får vi at vide, at kommunerne ikke vil bruge os mere, så lukker institutionen. Og det håber vi selvfølgelig ikke...

...Og så fortæller Peter Madsen også, at Hjælpemiddelcentret har kunnet mærke turbulensen i forbindelse med opstarten af regionen. De er en relativt lille institution i en stor region, og har ikke fået helt så meget opmærksomhed, som de kunne ønske. F.eks. er deres hjemmeside først i år kommet op at køre – og, som Peter Madsen siger, så er det altså op ad bakke at sælge ydelser, når man ikke har noget præsentationsmateriale at henvise til.

med vores nye medarbejdere og ser lyst på fremtiden. Det er blevet en succeshistorie.

...I øvrigt betoner Jens Lauritzen, at både kommuner og region skal blive mere klar på hinandens roller – og så trække i samme retning for hele regionens bedste. Han ser uenigheden omkring den tredje Limfjordsforbindelse som et billede på, at man indimellem lader de lokale interesser stå i vejen for de store forbedringer for hele regionen. Selvom der skal være plads til lokale nuancer, så skal man kunne kappe en tå og gøre det, der er bedst for hele regionen...



ERHVERVSLEDEREN

Anette Drivsholm, direktør i Spar Nord Brønderslev og medlem af regionens Vækstforum:

SVÆR START, MEN DET TEGNER GODT

*Hvordan er 2007
forløbet i Region Nordjylland?*

Jeg synes 2007 har været en opstartsfasen, hvor vi lige har skullet finde vores ben. Det har været en god læreproces, og i dag er vi langt klarere på, hvordan vi kan skabe vækst i regionen. Vækstforum samler folk fra mange forskellige verdener, og vi har været gennem en proces, vi er blevet klogere på hinanden – og lige så langsomt bøjer vi os mod hinanden.

Er det gået godt eller skidt?

- Både og. Der har været et konstant pres mod at uddele penge til små erhvervsprojekter. De kan være positive og fornuftige i sig selv, men jeg ser det som vores opgave at holde det strategiske fokus. Vi skal være med til at implementere erhvervsudviklingsstrategien – og det har til tider været mere som at sidde i et bevillingsudvalg end i et strategisk udvalg... Det gode er, at vi har lært af vores arbejde, og alting tyder på, at det bliver meget bedre i 2008.

Og fremover?

- Vi skal blive bedre end de andre regioner til at identificere regionens styrker og svagheder og arbejde ud fra det grundlag. Vi skal også blive bedre til at lære af "best practice" og den viden, de andre regioners projekter skaber. Kan vi fastholde det strategiske blik, tror jeg, vi er rigtig godt på vej. Men også for det private erhvervsliv er det afgørende, at den offentlige sektor er effektiv og velfungerende. Derfor skal der være fokus på bedre ressourceanvendelse og ledelse i det offentlige.

...Anette Drivsholm understreger også, at videndeling mellem det offentlige og det private er essentiel. Det offentlige kan inspirere de private virksomheder til nye produkter og ydelser, og omvendt kan den offentlige sektor måske lære af den måde, de private organiserer arbejdet på. Endelig siger hun, at Region Nordjylland er en åben organisation med fokus på udvikling – og hold fast i det!



ORGANISATIONSFORSKEREN

Peter Kragh Jespersen, lektor, Aalborg Universitet:

SLUPPET GODT FRA
NY SYGEHUSSTRUKTUR

*Hvordan er 2007
forløbet for Region Nordjylland?*

- Sygehusområdet har indtil nu været stærkt præget af strukturdebatten. Region Nordjyllands udgangspunkt er, at produktivitetten ikke er på niveau med de øvrige regioner, og der mener man, at en strukturændring

vil være et middel til at øge produktiviteten. Vi har stadigvæk til gode at se, om det er den rigtige vej, men det er i hvert fald positivt, at regionens sygehuse har været blandt de bedste i landet til at øge produktiviteten fra 2005 til '06.



REGION
NORDJYLLAND

PATIENTFORENINGEN

Rudy Dahl, formand for Gigtforeningen i Aalborg:

SER FREM TIL MERE DIALOG

Hvordan er 2007

forløbet for Region Nordjylland?

- Set med Gigtforeningens øjne, så overskygger sammenlægningen af Reumatologisk Afdeling med Geriatriisk Afdeling på Aalborg Sygehus alt andet. Det har betydet ca. en halvering af sengepladserne – og at gigtpatienterne nu er indlagt sammen med de geriatriske patienter.

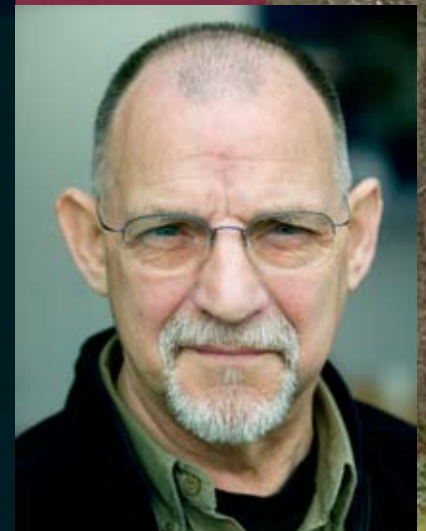
Er det godt eller skidt?

- Det er ikke i orden. Der er ikke tildelt mere personale – og der er heller ikke mere plads, snarere tværtimod. Jeg ved, at min forgænger var i dialog med regionen omkring sammenlægningen – og at han gjorde opmærksom på det uheldige i den, men uden effekt.

Og fremover?

- De to afdelinger skal skilles ad igen. Indlæggelsesforløbene er heller ikke optimale, fordi man ikke får den tilstrækkelige pleje ved siden af selve behandlingen – f.eks. samtaler. Der skal være tid til den enkelte patient.

... Rudy Dahl fortæller dog, at der er håb om bedre kommunikation: Alle regionens patientorganisationer har været til møde i Regionshuset for at tale om dialog, og han håber på, at det samarbejde vil lede til noget positivt. Men, understreger han, det kræver at organisationerne bliver hørt.



Er det gået godt eller skidt?

- Man har opnået enighed om at bevare tre store akutsygehuse, og det vil jeg vurdere, at man er sluppet godt ud af – en del bedre end flere af de andre regioner. Men omvendt må man også se i øjnene, at man fremover vil blive vurderet på, om borgerne er i stand til at komme i kontakt med sygehusvæsnet også efter lukketid. Og det stiller krav om, at den præhospitale indsats fungerer rigtig godt.

Og fremover?

- Jeg tror, at regionen gør klogt i at nedtone strukturovervejelserne lidt i fremtiden. Det har været en hovedopskrift på problemløsning i mange år – men spørgsmålet er, om det nu også er det vigtigste? Jeg tror, at der er mere at hente ved at se nøjere på den interne organisation og ledelsen. Og at arbejde struktureret på at skabe nogle bedre patientforløb – det bliver en kæmpeudfordring for fremtiden...

...Peter Kragh Jespersen fremhæver desuden, at regionen har gjort det godt i arbejdet med den regionale udvikling – primært ved at bygge videre på gode samarbejder med erhvervslivet. Dog ser han store problemer med regionens sidste hovedopgave, det sociale område. Men problemerne hænger mest af alt sammen med den til grundliggende lovgivning, som ikke er god nok og på sigt kan skabe problemer med den fortsatte drift.



Per Okkels forlader nu Region Nordjylland til fordel for Danske Regioner – men han efterlader en levedygtig region, mener han.

REGIONS DIREKTØREN

VI ER NÅET LANGT PÅ KORT TID

Skal vi sige tillykke? Region Nordjylland er fyldt 1 år, og så er det jo oplagt at bede regionsdirektøren gøre status og reflektere over nogle af udsagnene på de foregående sider – i et interview, der samtidig blev Per Okkels' svanesang, inden han drog mod nye udfordringer i Danske Regioner.

Af Rasmus Hougaard,
Kommunikation.

Foto: Lene Pedersen, Foto/AV.

Hvordan er det første tid som region gået?

- Det har været spændende, men også hårdt. Først og fremmest synes jeg, at vi er nået langt på meget kort tid. Alt i regionen skulle nydannes – både lovgivningen og finanserne var ændret, og der var mange nye ansigter i organisationen. Indadtil skulle vi samkøre bl.a. vores IT og kompetenceudvikling, og udadtil gjaldt det om at finde en ny samarbejdsform med både kommuner, erhvervsliv og vores brugere. Der var ikke meget, vi bare kunne overtage fra amtets tid.

Hvad har været den største udfordring?

- At skabe en ny organisation fra bunden. Det har været nødvendigt at aflære vores gamle vaner fra amtet – regionens snitflader er nye og stiller andre krav.

Hvilken af regionens bedrifter er du mest stolt af?

- Åh, der er mange ting. Vi har fået en regional udviklingsplan op at køre, vi har fortsat efterspørgsel på vores specialinstitutioners ydelser og har skabt en solid og fremtidssikret sundhedsstruktur. Faktisk har 2007 været et rigtig flot år, hvor vi producerede mere med en fortsat høj kvalitet og sikrede en velkørende økonomi. Vi har taget et ordentligt hug i 2007, og det skyl-

der vi personalet i alle vores sektorer en stor ros og tak for.

....Hvilken sag kunne så have været håndteret bedre?

- Når man laver noget så vidtrækkende som f.eks. en ny sygehusstruktur, så kan man aldrig gøre det godt nok – nogle vil altid føle sig som tabere i det spil. Vi kan altid blive bedre til at kommunikere de langsigtede perspektiver, men det kan være svært at høre lokalt, hvor de måske mister deres sygehus.

Både lektor Peter Kragh Jespersen og ergoterapeut Peter Madsen er inde på, at de sociale institutioner er udfordret i den nye offentlige struktur. Hvordan ser du mulighederne?

- Jeg synes, at vi har levet op til udfordringen. Konsekvensen af den nye konstruktion er, at kommunerne kan finde alternative løsninger, hvis de vil. Derfor må vi løbende videreudvikle vores produkter, så vi leverer dét, kommunerne vil have, og det er vi i fuld gang med.

Peter Kragh Jespersen mener også, at vi bør nedtone strukturovervejelserne lidt på sygehusområdet og i stedet fokusere på intern organisering og ledelse. Hvad er din holdning til det?

- Det er jeg fuldstændig enig i. Selve sygehusstrukturen er kun en mindre del af det store billede, når vi taler om at skabe kvalitet for borgerne, men det er den vinkel, der indtil videre har været mest spiselig for medierne. Indholdet er meget mere vigtigt,

og derfor satser vi også på lederudvikling her i 2008.

Bankdirektør Anette Drivsholm anfører, at videndeling mellem det private og offentlige er essentiel for udviklingen i regionen – også med hensyn til ledelse og ressourceanvendelse. Hvordan ser du på det?

- Institutionerne i regionen og Aalborg Universitet har længe været førende i samarbejdet med private virksomheder, men det kan vi dyrke endnu mere. Anette Drivsholm har en pointe, og selvom vi står i en konkurrencesituation om arbejdskraft, så tror jeg, at vi vil se skellet mellem det offentlige og private blive udvisket mere og mere. Fælles produktudvikling kan være en af de ingredienser, der gør Nordjylland til noget særligt.

Borgmester Jens Lauritzen siger, at der har været lidt knas med samarbejdsformen i regionens første leveår. Hvordan ser du samarbejdet med kommunerne fremadrettet?

- Det er ganske enkelt nødvendigt for fælles succes. Selvfølgelig er der indkøringsvanskeligheder, når 11 nye kommuner og en helt ny region skal mødes – andet ville være unaturligt. Men vi har gode forudsætninger for at gøre det rigtig godt sammen: Nordjylland har få kommuner og en klarere geografi og infrastruktur end flere af de andre regioner – f.eks. med kun én stor hovedby og ét universitetssygehus. Det gør mange ting nemmere – og der er enighed mellem kommuner og region om at arbejde på fælles løsninger.

Rudy Dahl fra Gigtforeningen efterlyser mere dialog mellem patientforeningerne og regionen. Kommer der det?

- Ja, det har vi lyttet til – ved at etablere et sundhedsbrugerråd, hvor brugerne kommer tættere på vores politikere. Vi skal være åbne for at lytte til kunderne i vores butik.

HJÆLPEMIDDEL- UDSTILLINGEN ER RYGRADEN!

For Hjælpemiddelcentrets personale er hjælpemiddeludstillingen både den faglige og sociale rygrad. Udstillingen er omdrejningspunktet for centrets kerneopgave - specialrådgivning om hjælpemidler til borgere med en varig nedsættelse i funktionsevnen. Men udstillingen er også personalets sociale samlingssted.

Af Trine Tranholm-Bjerg,
planlægger i Speciaalsektoren

Hjælpemiddelcentrets personale på 5 personer har stået i en vanskelig situation siden kommunalreformen, fordi kommunerne i langt mindre omfang end forventet efterspørger centrets takstfinansierede ydelser. Alligevel er der ikke gået ud over personalets positive tilgang til tingene og deres begejstring for deres arbejdsplads.

- Vi har den grundholdning, at vi nok skal klare tingene, og at vi kan gøre det bedre end andre, og endda på kortere tid, siger ergoterapeuterne Peter Madsen og Malene Pekruhn med et smil.

- Man kan have ondt i hovedet og være træt når man kommer, eller man kan være tynget af de mange svære problemstillinger, vi sidder med, men så hjælper det, når vi støtter hinanden i at se lyst på tingene og ser muligheder frem for begrænsninger, supplerer fysioterapeut Kristine Scharling.

Alle er de optagede af at arbejde for centrets overlevelse, og at tiden indtil en afklaring af fremtiden udfyldes meningsfuldt. Der er nedsat en arbejdsgruppe om centrets fremtid,



For Hjælpemiddelcentrets personale kan hjælpemiddeludstillingen fungere som en social ventil for en uafklaret fremtid for centret.

og der lægger personalet en del energi i at arbejde med, hvordan Hjælpemiddelcentret kan omstille sig og imødekomme kommunernes behov på en bedre måde.

Humor er en vigtig del af vores hverdag, og der er mange gode grin på en dag. Når det hele bliver for meget, tager vi f.eks. en rask køretur i hjælpemiddeludstillingen – gerne på en af ”crosserne” (elkøretøj – red.). Vi skal alligevel have færdigheder i at anvende hjælpemidlerne, når vi skal instruere i dem, og de skal løbende afprøves for at sikre, at de er i orden, fortæller Kristine, Peter og Malene.

- Nogle gange er det kun få minutter, der skal til – så er gejsten vendt tilbage, fortæller Hjælpemiddelcentrets personale samstemmende.

JAGTEN PÅ SPECIALSEKTORENS SJÆL

I sidste nummer af Indsigt og Udsyn indledte redaktionen jagten på Speciaalsektorens sjæl ud fra den vinkel, at sjælen ofte viser sig i det sociale liv i en organisation / institution. Redaktionen har valgt Hjælpemiddelcentret som 1. station i jagten på sjælen.