



DE BEDSTE ARBEJDSPLADSER

MØD NORDJYDERNES NYE FØRSTEMAND

**Ulla Astman er
klar til rampelyset**

INDSIGT & UDSYN

MAGASIN FOR SYGEHUS HIMMERLAND



INDSIGT & UDSYN

DECEMBER 2007

ARBEJDSMILJØTERAPEUT

Fokus på velvære og trivsel
for de ansatte

4



Leder 3

TEMA: De bedste arbejdspladser
- Arbejds miljøterapeut 4

Styrkesport og fysioterapi 5

Kunstforeningen i Farsø 6

TEMA: De bedste arbejdspladser
- Fastholdelse og rekruttering 7

Kompetencedatabase 8

TRIVSELSCOACH

Kan man træne sig op til
at få det sorte bælte
i godt arbejdsmiljø?

9



TEMA: De bedste arbejdspladser
- Trivselscoach 9

Kaosteori og menneskelivet 10 - 11

EN MEDARBEJDER FORTÆLLER

Ruth Poulsen
– en af Sygehus Himmerlands
medarbejdere helt i front

12



Portræt af en medarbejder 12

Siden sidst 13

RUNDT I REGIONEN:

Ulla Astman er klar til rampelyset 14-15

RUNDT I REGIONEN:

Vi vil have de bedste arbejdspladser! 16-17

RUNDT I REGIONEN:

Syv tiltag i stjerne kikkerten 18-19

Redaktionens mål 20

LEDER



DET HANDLER LIDT OM MURSTEN - MEN MEST OM MENNESKER

Af Sygehusdirektør Christen Lyhne

Beslutningen om nybygning af et sygehus i Himmerland er en god og langsigtet løsning på sygehusbetjeningen i den sydlige del af regionen. Den kan være med til at sikre faglig udvikling og fastholdelse af et godt sygehusstilbud, ligesom det vil gøre op med lap-løsninger, der er betinget af, at sygehuset er spredt på flere matrikler. Diskussionen om placeringen af Aalborg Sygehus har her i slutningen af valgkampen taget en drejning, og overvejelserne om at bygge på bar mark er blevet mere og mere aktualiseret. Diskussionen omkring placering af Aalborg Sygehus vil tage noget tid og vil udskyde afklaringen af det fremtidige Sygehus Himmerland.

Alt imens må vi i sygehuset fortsætte arbejdet med implementering af strukturplanen og her er der tre spor, der skal følges. Det drejer sig om samlingen af rehabiliteringen i Hobro, gennemgang af de medicinske specialer samt planlægning af den medicinske modtagelse i Hobro. Der er nu en anlægsbevilling til rehabiliteringen og vi har taget fat på de byggearbejder, der skal gøre den store rokadé mulig.

Implementeringen af sygehusplanen omfatter jo langt mere end bygninger - det drejer sig om de medarbejdere og ledere, der bliver påvirket af ændringerne og nogle gange bliver presset af de forandringer og rokader, der skal gennemføres. Vi er meget bevidste om de udfordringer, ændringerne indebærer for den enkelte, og der er igangsat forskellige udviklingsinitiativer på terapiområdet, rehabiliteringsområdet samt på det medicinske område.

Der er en særlig udfordring for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter i sygehuset. Derfor har sektorudvalget og tillidsrepræsentanter været samlet til et seminar i slutningen af november for at arbejde med, og forholde sig til, at vi i Sygehus Himmerland skal fungere under vilkår, der er afgørende anderledes end tidligere for os - og det er vigtigt, at vi bevarer og udvikler et godt konsensusbaseret samarbejds-klima i sygehuset, uanset at vilkårene er foranderlige og udfordrende.

I Region Nordjyllands budget for 2008 er der afsat betydelige midler til en styrket indsats for at sikre rekruttering, fastholdelse og uddannelse af personalet. På cafemøderne i oktober blev der orienteret om indsatsen. Der er tale om en ambitiøs og bred indsats med henblik på at fastholde samt skabe udviklende og udfordrende arbejdspladser. Det er vigtigt at være opmærksom på, at indsatsen ikke blot handler om frynsegoder - som i sig selv kan være fint og behageligt. Det handler om at skabe meningsfulde jobs, hvor service af høj kvalitet og muligheder for at arbejde med nye initiativer og effektivitet sættes højt. Det er positivt, at virksomheder i stigende grad bliver optraget af den enkelte medarbejder, fordi det er den enkelte medarbejder, der skaber værdi for virksomheden. Det var en gang, hvor den største værdi var maskinerne og så kostede arbejdskraft ikke så meget - og den var til med nem at få fat på - sådan er det ikke længere!

INDSIGT & UDSYN – Magasin for Sygehus Himmerland

Redaktion:
Sygehusdirektør Christen Lyhne (Ansv.)
Chefsygeplejerske Lis Kaastrup
Afsnitsleder Helle Kooij

Afd.sygeplejerske Karina Mark Kristensen
Kontorchef Tina Vangsgaard
Grafisk Design: AM Production
Layout og tryk: Prinfo Aalborg

Oplag: 750
Deadline for næste nr.:
5. februar 2008
www.sygehushimmerland.rn.dk



FOKUS PÅ VELVÆRE OG TRIVSEL FOR DE ANSATTE

”Sikke et godt initiativ”, ”Det er der helt klart også brug for” var nogle af de kommentarer, som den nye arbejdsmiljøterapeut fik med på vejen de første dage på det nye job i Sygehus Himmerland. Henriette Dalby Madsen fortæller lidt om hendes arbejde som arbejdsmiljøterapeut på Sygehus Himmerland.

*Af arbejdsmiljøterapeut
i Sygehus Himmerland,
Henriette Dalby Madsen*

Det var en meget positiv og imødekomende flok ansatte jeg mødte, da jeg var på introduktionsrunde med sikkerhedsleder Karen Lausted. De ansatte på sygehuset var helt klart ikke vant til, at det pludselig var deres trivsel og helbred, og ikke patienternes, der var i fokus. Men Region Nordjylland har altså valgt at opprioritere netop velfærden for de ansatte.

De bedste arbejdspladser

Helt konkret er mit arbejde som arbejdsmiljøterapeut et udspring af projekt ”Bedring af arbejdsmiljø og nedbringelse af sygefravær i Region Nordjylland 2007”. Projektet indgår endvidere som et delelement i det arbejdsmiljøarbejde, der fokuseres på i ”De bedste arbejdspladser”.

Med ”De bedste arbejdspladser» har Regionsrådet tænkt mange gode og ambitiøse tanker, og der sættes ind over for rigtig mange fokusområder. Min rolle ligger inden for de to fokusområder; ”arbejdsmiljø” og ”andre personalegoder”, hvor flere af de punkter, som står nævnt i budgettet for 2008, allerede på nuværende tidspunkt udgør en vigtig del af mine arbejdsopgaver.

Det er f.eks. at deltage i APV-arbejdet, som der i fremtiden vil blive satset endnu mere på, at have fokus på arbejdsrutiner og stillinger samt at kunne tilbyde de ansatte at dyrke motion i tilknytning til arbejdet. Med hensyn til motion i arbejdstiden er det indtil videre blevet til pausegymnastik for serviceafdelingen og de medicinske sekretærer samt opstart af et pilates bold-



Det er lidt af en balancekunst, når pilates boldholdet i Hobro træner.

hold i Hobro for alle ansatte. Der er endvidere planer for opstart af flere andre hold.

Sundhedsfremme og forebyggelse

Arbejdsopgaverne som arbejdsmiljøterapeut er meget forskelligartede, men ligger alle inden for sundhedsfremme og forebyggelse. Den indsats jeg yder, skal ses som en del af det allerede eksisterende arbejdsmiljøarbejde, der bliver gjort på Sygehus Himmerland.

Alt i alt skulle dette arbejde gerne skabe trivsel, velvære og ikke mindst glæde hos de ansatte. Dog synes jeg også, at det her er meget vigtigt at fremhæve, at de ansatte selv er medansvarlige for, at det gode arbejdsmiljø dyrkes.

Den rådgivning og vejledning, jeg kan tilbyde til den enkelte medarbejder eller en gruppe af medarbejdere, kan være i forhold til sundhed/forebyggelse, motion og træning samt arbejdsstillinger og rutiner. Endvidere kan medarbejdere med bevægeapparatsgener eller skader henvende sig og få rådgivning og vejledning samt få afklaret, om der er behov for viderevisite-

ring til anden sundhedsfaglig person med henblik på yderligere udredning og evt. behandling. Der er desuden ansat en massør på 15 timer, som jeg har mulighed for at henvise til, i de tilfælde hvor jeg vurderer det relevant.

De forskellige tiltag er langt fra fuldt udbyggede og der ligger stadig mange timers arbejde for mig som arbejdsmiljøterapeut at tage fat på.

Projekt ”Bedring af arbejdsmiljø og nedbringelse af sygefravær i Region Nordjylland 2007” er organisatorisk forankret i Kontor for Arbejdsmiljø og Medindflydelse, Region Nordjylland.

Arbejdsmiljøterapeut Henriette Dalby Madsen kan kontaktes på e-mail hedm@rn.dk eller på tlf.: 20 69 58 39

STYRKESPORT OG FYSIOTERAPI



Fysioterapeut Mia Ørvad Jensen i fuld gang med træningen (privat foto).

Styrkesport og vægtløftning - det er da kun for mænd - eller er det? Kan de erfaringer, man har fra sit liv med sport, overhovedet bruges i den faglige verden på et sygehus? Det giver fysioterapeut i Sygehus Himmerland og dansk mester i vægtløftning og styrkesport, Mia Ørvad Jensen et par bud på.

Affysioterapeut
Mia Ørvad Jensen

Jeg træder ind på stuen, hvor patienter ligger i deres seng efter en knæoperation. De skal i gang med deres første træning under min ledelse. Det går op for mig, at jeg i høj grad påtager mig en rolle, som tidligere var tildelt min træner inden for vægtløftning og senere styrkeløft. Jeg er forholdsvis ny i terapiafdelingen på Sygehus Himmerland i Farsø og er ved at udbygge min spæde erfaring som praktiserende fysioterapeut. Til daglig arbejder jeg med genoptræning af patienter efter operationer i bevægeapparatet og mit syn på mig selv som en fysisk træner ser ud til at virke rigtig godt - en vigtig erfaring for mig.

Lighedstegn mellem en træners og en fysioterapeuts rolle

For både træner og fysioterapeut er det vigtigt, at de begge udviser engagement, at de brænder for deres arbejde og har lyst til at gøre en forskel. Det er vigtigt, at begge tror på projektet og virker tillidsfulde og tillidsvækkende i forhold til patienterne. Det primære i mit arbejde som fysioterapeut er at motivere patienterne til at tage ansvar for deres egen udvikling, på samme måde som min træner skal være med til at sikre min tro på mig selv, da det kun er mig, der kan gøre en forskel.

Hvad jeg som atlet vægter hos min træner

En forudsætning for at jeg kan opnå de resultater, som er målet med min træning er, at min træner formår at planlægge min træning og bevare overblikket, når jeg selv mister det. Desuden er det personligt vigtigt for mig, at min træner vejleder mig og forklarer mig vigtigheden af at udføre forskellige hjælpeøvelser, der ikke umiddelbart virker gavnlige, målsætningen taget i betragtning.

Da træning er en stor del af mit liv og resultaterne er et udtryk for min fremgang, er det essentielt, at min omgangskreds og familie støtter mig i træningen og mine prioriteringer. Det er særligt i de perioder, hvor det er småt med forbedringer, at min træner har trådt i karakter, da det er i disse perioder, at jeg i særlig grad har haft brug for anerkendelse og støtte. For mig er det vigtigt, at min træner lyder overbevisende, når han giver mig ros og ris, og evt. begrundet sine udsagn, da jeg har brug for at vide, at jeg forstår det, der bliver sagt. Desuden ligger jeg stor vægt på at min træner er interesseret i mig som person, men samtidig bevarer en vis professionel distance, så jeg til stadighed betragter ham som en autoritet. I mit arbejde som fysioterapeut forsøger jeg at efterkomme de krav, som jeg selv stiller til min træner. Derfor tænker jeg meget over, hvor vigtigt det er at have fokus på det mentale hos patienterne og ikke blot det fysiske. Troen på at de daglige anstrengelse vil bære frugt er essentiel for patienternes fremgang.

”Derfor tænker jeg meget over, hvor vigtigt det er at have fokus på det mentale hos patienterne og ikke blot det fysiske.”

MIA ØRVAD JENSEN

Resultatet af træningen

Jeg mener, at konkurrenceelementet fra styrkesport kan ses i forhold til resultater efter operationer/skader. Jeg synes eks., at det er særdeles givtigt, at de knæ- og hoftopererede patienter deler stue med patienter, der har fået foretaget lignende operationer samme dag som dem selv. På den måde kan patienterne være med til at motivere hinanden i genoptræningsforløbet. Jeg plejer i min sport at sammenligne mig med andre udøver, og træne hårdt for ikke at være den ringeste, hvilket jeg også tror gør sig gældende for patienterne.

Desuden føler jeg også, at jeg i mine ”down”-perioder, møder den største forståelse hos ligesindede - mine træningskammerater, der kender til samme fornemmelse og frustration. Patienterne har på samme måde gavn af hinanden, da de smerter og ubehageligheder de oplever i forbindelse med deres operation, kan blive delt og snakket igennem med de øvrige på stuen. Jeg ser det som min fornemmeste opgave, i forhold til træningen af de patienter jeg arbejder med, at få skabt en god hold ånd, og samtidig være med til at hjælpe patienterne op på hesten igen, når det er nødvendigt.

Mia Ørvad Jensens idrætsmæssige CV omfatter;
Vægtløftning med hoveddisciplinerne Træk og Stød:

- Flere gange dansk mester i 48 kg. klassen: 2002, 2003, 2004 og 2005
- Rekordindehaver i træk, stød og to-kamp

Styrkeløft med hoveddisciplinerne squat, bænkpres og dødløft

- Rekordindehaver i squat og dødløft i 48 kg. klassen

”DET UDTRYK, DER KOMMER UD AF DE INDTRYK, SOM LIVET GIVER”

Citatet er fra maler og sygehuspræst i Silkeborg, Christian Højlund. Kunstforeningen ved Sygehus Himmerland, Farsø havde i forbindelse med deres generalforsamling den 22. oktober 2007 inviteret Christian Højlund til at give et foredrag om bl.a. sit kunstneriske og præstelige univers. Sygehuspræst ved Sygehus Himmerland i Farsø, Troels Laursen var referent.

Af Sygehuspræst ved Sygehus Himmerland i Farsø, Troels Laursen

Referat af generalforsamlingen den 22. oktober 2007 for Kunstforeningen ved Sygehus Himmerland, Farsø

Aftenen foregik i sygehusets kantine, som traditionen byder det. Og det blev den længste generalforsamling i mands minde på hele tre kvarter. Blandt andet fordi bestyrelsen havde lavet en ajourføring af vedtægterne og en ændring, der skabte debat mellem de godt tres fremmødte og demokratiet fungerede, så nu står der under § 8: ”Bestyrelsen vælger mellem de tilbageværende værker for de medlemmer, der ikke er til stede ved lodtrækningen. Medlemmer, der er på vagt i huset på generalforsamlingsaftenen, tilkaldes under lodtrækningen, der så sættes i bero, indtil de har valgt. Valgte værker kan ikke byttes under lodtrækningen. Bytteriet skal ske indbyrdes efter lodtrækningen.”

Formandens beretning bød blandt andet på: ”Det har været et specielt år i år - et spæn-

dende år. I april havde man inviteret personalet til at udstille. Og der vidste sig at være mange kreative mennesker i huset, så en tradition var hermed født. Også næste år vil der blive mulighed for at udstille på gangen og i montererne. Bestyrelsen tog selv på en udflugt i år – til Silkeborg området, hvor der blev indkøbt til aftenens lodtrækninger. Alt i alt et år med mange gode oplevelser. Desværre slutter sæsonen med tyveri i montererne. Hele fem ting var blevet fisket ud bag glasset. Tyveriet er meldt til Politiet og forsikringen. Endnu ved vi ikke hvad vi får ubetalt og hvad selvriskoen bliver på.

”Aftenen var forbi, og som sædvanlig var der nogen, der vandt, mens andre endnu engang gik tomhændet hjem, men dog med smil på læben efter en hyggelig aften og krydsede fingre til næste år.”

TROELS LAURSEN

Derefter var der valg af bestyrelsesmedlemmer. På valg var Gudrun Lund, Dorthe Sauer, Ketty Nielsen, Kirsten Conrad og Troels Laursen. Sidste var på genvalg og blev valgt, sammen med Ellen Hougaard,

Ellen Tollestrup, Hanne Kvist og Anders Bjerre som nye bestyrelsesmedlemmer. Og så blev det tid til maler og sygehuspræst i Silkeborg, Christian Højlund's foredrag, der indførte os i sit kunstneriske og præstelige univers og beskrev sit forhold til kunsten, som det udtryk, der kommer ud af de indtryk, som livet giver.

Efter ”billedgangen” hvor alle var ude og se Christian Højlunds nye ophængning af sine værker, var der blevet plads og appetit til den obligatoriske æblekage og kaffen og så kom vi til lodtrækningen mellem de 44 genstande, der var indkøbt i årets løb. Det hele sluttede med en sang om, at komme lige hjem. Aftenen var forbi, og som sædvanlig var der nogen, der vandt, mens andre endnu engang gik tomhændet hjem, men dog med smil på læben efter en hyggelig aften og krydsede fingre til næste år.

referent sygehuspræst Troels Laursen



FASTHOLDELSE OG REKRUTTERING

Der tales og skrives meget om det – den offentlige sektor er under et stort pres i disse år, hvor vi står over for at skulle fastholde og skaffe tilstrækkeligt og kvalificeret personale – et pres der også kan mærkes i Sygehus Himmerland.

En medarbejder fra Hobro og to sygeplejestuderende i praktik på medicinsk afdeling i Farsø giver et lille indblik i, hvad der gør en arbejdsplads attraktiv.



Aflægsekretær Pernille Menne Nielsen, Hobro

Jeg har valgt Sygehus Himmerland, fordi de kunne tilbyde nogle opgaver indenfor lægesekretærfaget, som har min store interesse, og som jeg ser, at vi som faggruppe kommer til at arbejde med i fremtiden. Desuden har man også en bedre kontakt til de forskellige faggrupper, når arbejdspladsen ikke er så stor.

For at vi kan fastholde personalet, tror jeg nogle af nøgleordene er trivsel på arbejdspladsen, godt psykisk arbejdsmiljø, udviklingsmuligheder (uddannelse/kurser), indflydelse på vores arbejdsopgaver, anerkendelse af den enkelte medarbejders indsats samt en god kommunikation mellem medarbejdere og ledere, og jeg tror, vi altid kan blive bedre til dette.

Af sygeplejestuderende Marie Lund Berntsen, Farsø.

Hvad var dine forestillinger om afdelingen?

Mine forestillinger om Farsø sygehus var, at det var et lille sygehus, der lå langt fra Aalborg. Derudover vidste jeg, at det blev kåret som Danmarks bedste sygehus ifølge patienterne. Jeg havde en forestilling om, at der nok ikke var så travlt som f.eks. på Aalborg sygehus pga. Farsøs beliggenhed. Det gav mig en forestilling om, at der ville blive tid til at "lære", og at jeg ville få mulighed for at få en del ansvar.

Levede disse forestillinger op til virkeligheden?

Både og. Sygehuset ligger langt væk, men er ikke så lille endda – og her ER travlt! Afdelingen levede op til, at personalet tager sig tid til at lære mig, give mig ansvar og mulighed for at prøve mange forskellige ting.

Hvad er det der gør afd. B til et godt sted at være?

Man bliver taget alvorlig som studerende. Jeg får en masse ansvar og personalet behandler mig ligeværdigt (lytter og fortæller mig relevante oplysninger). Det gør, at jeg føler mig svær at undvære og at jeg dermed gør en forskel. Her er et rigtig godt miljø, personalet taler pænt til hinanden og der er en rigtig god stemning her.



Afsygeplejestuderende Mie Folkenberg, Farsø

Hvad var dine forestillinger af afdelingen?

Min forestilling om det at skulle på en medicinsk afdeling på Farsø sygehus var, at nu skulle jeg ud på et lille sygehus på vestegnen, væk fra Aalborg storby, hvor alt "det sjove" skete. Det var de ord som først gik gennem mit hoved og jeg var i starten negativ over, at jeg skulle her til. Men jeg prøvede at tænke positivt på det til sidst.

Levede disse forestillinger op til virkeligheden?

Nej det gjorde de ikke - alt andet end. Jeg er nu super glad for min praktik på Farsø sygehus, da personalet tog godt i mod os og gav os lov til at springe lige ud i det. Der er tid til os, tid til at vi kan stille spørgsmål, uden der svares med sure miner, og vi har haft mulighed for at komme med til en masse spændende undersøgelser. Og nu efter eksamen bliver der tid til, at vi kan følge med en dag på en anden afdeling. Men kan kun sige noget positivt om min praktik på Farsø sygehus.

Hvad er det der gør afdeling B til et godt sted at være?

Det er, at folk er venlige og imødekommende. De tror på os studerende og føler sig sikre ved at sende os ud til patienterne, vi får lov til at komme til det uddannede personale med vores spørgsmål og de tanker, vi nu engang får. Vi bliver guidet godt af vores kliniske vejleder. Selvom jeg har stået lidt i en uheldig situation med at min daglige vejleder har været sygemeldt hele min praktik periode, har jeg ikke på noget tidspunkt følt mig svigtet, for så har andre sygeplejersker taget hånd om mig, selvom de havde travlt.



KOMPETENCEDATABASEN – MULIGHEDERNES VÆRKTØJ

Så er den gået i luften – Kompetencedatabasen for sygeplejersker. I løbet af november - december måned er databasen blevet udrullet til regionens ca. 4000 sygeplejersker.

Af specialkonsulent Helene Lund Therkelsen, HR-Strategi

Det primære formål med at anvende databasen som et værktøj for medarbejdere i regionen er, at udvikle medarbejdernes kompetencer nu og i fremtiden.

Tanken med Kompetencedatabasen er, at få et bedre overblik over medarbejdernes potentialer, end man har på nuværende tidspunkt. For medarbejderne kan det bl.a. handle om at få et mere spændende arbejde.

Hvorfor skal f.eks. den menige sygeplejerske eller lægesekretær bruge tid på at udfylde et kompetence CV i databasen?

- Det skal hun, fordi det er en investering i forhold til hendes arbejdssituation og fremtid. Samtidig er det en synliggørelse af, hvor hun er og hvad hun er god til i arbejdsmæssig sammenhæng, svarer Projektsygeplejerske Jannie Wolfgang Eiskjær. Sammen med specialkonsulent Helene Lund Therkelsen udgør hun projektledelsen i forbindelse med udviklingen af Kompetencedatabasen.

- Hvorvidt medarbejdernes ansvar og kompetencer hænger sammen, skal Databasen om nogen vise. I praksis skal dette vise sig via funktionerne. Såfremt ansvar og kompetencer ikke hænger sammen, er der baggrund for en målrettet kompetenceudvikling, understreger Jannie Wolfgang Eiskjær.

- Databasen giver afdelingerne, sektorerne og sygehusene mulighed for at få overblik over de kompetencer, der er til stede. Dette skal dels sikre, at de kompetencer, der er få af, bliver opdyrket og at flere medarbejdere kompetencemæssigt bliver klædt bedre på. Dels at den enkelte medarbejder får relevante tilbud om at gøre brug af flest mulige af kompetencerne, udtaler HR-direktør Lars Mathiesen.

- Ud over at være omdrejningspunkt for kompetenceudvikling, påtænkes Kompetencedatabasen allerede fra 2008 anvendt som grundlag for lønforhandling for sygeplejerskerne. Der er indgået en aftale med Dansk Sygeplejeråd og Regionerne om at anvende databasen til bl.a. dette formål, siger Lars Mathiesen.

Lars Mathiesen mener yderligere, at databasen skal bidrage til at sikre, at løn-

fastsættelsen sker ud fra nogle objektive kriterier, således at der sker en ensartet løndannelse på tværs af sygehuse og sektorer.

Kompetence CV

Alle medarbejdere, der er oprettet i databasen, får herved dannet et personligt kompetence CV med bl.a. tidsforbrug, mestrings- og anvendelsesgrad af de funktioner og kompetencer den enkelte besidder. Kompetence CV'et godkendes efter dialog med den nærmeste leder.

Databasen er allerede primo 2007 implementeret for regionens lægesekretærer, ligesom den forventes udviklet til andre faggrupper på sundhedsområdet.

Kompetencedatabasen er et udviklingsværktøj, der giver overblik over de enkelte medarbejders oplysninger om anciennitet, uddannelse, ansvar, funktioner samt faglige og personlige kompetencer. Desuden er der for den enkelte mulighed for at beskrive udviklingsønsker.

TRIVSELSCOACH – DET SORTE BÆLTE I GODT ARBEJDSMILJØ?

Kan man træne sig op til et at få det sorte bælte i godt arbejdsmiljø? Det forsøger en række medarbejdere og ledere i serviceafdelingen i Sygehus Himmerland at finde ud af.

De er netop startet på uddannelsen som trivselscoach og er spændte på, om det måske er en af vejene frem til at sikre et godt arbejdsmiljø.

Af portør og TR Finn Troels Kristensen, Farsø, rengøringsassistent og TR Tina Christensen, Hobro samt servicechef Birgitte Petersen

- Serviceafdelingen er i oktober 2007 gået i gang med at uddanne en række medarbejdere og ledere som trivselscoach. Når uddannelsen afsluttes i sommeren 2008 er målet, at serviceafdelingen har fået uddannet en række nøglepersoner, som er bevidste om egen rolle og som er i stand til at understøtte såvel den enkelte medarbejder som den samlede arbejdsplads i forhold til at skabe et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø med fokus på anerkendelse og respekt, fortæller servicechef Birgitte Petersen.

”Målet med indsatsen er at skabe arbejdspladser, hvor arbejdsmiljø, trivsel og arbejdsglæde er i højsædet.”

BIRGITTE PETERSEN

Den værdsættende tankegang

Den røde tråd i hele uddannelsen er den værdsættende tankegang - med fokus på anerkendelse og udvisning af respekt for andres person og arbejde. Hensigten med at uddanne de enkelte deltagere til triv-

selscoach er, at sikre de enkelte medarbejders tryghed og trivsel samt generelt at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Som trivselscoach arbejdes der for, at de enkelte medarbejdere:

- Bliver mere beviste om egne ressourcer, menneskelige og faglige kompetencer,
- Får større kendskab til og forståelse for andre mennesker,
- Bliver mere beviste om at kommunikere på en konstruktiv og værdsættende måde samt
- Har fokus på løsninger i stedet for problemer.

- Kurset består af 10 undervisningsdage i den værdsættende tankegang og den tilhørende ”værktøjskasse” og seks individuelle coachingforløb i relation til egen rolle. Målet med indsatsen er at skabe arbejdspladser, hvor arbejdsmiljø, trivsel og arbejdsglæde er i højsædet, siger Birgitte Petersen

Serviceafdelingen i Sygehus Himmerland deltager med seks personer fra det lokale medudvalg og Karen Lausted, der er daglig sikkerhedsleder i Sygehus Himmerland. Endvidere deltager en række medarbejdere fra andre nordjyske sygehuse.

Forventningerne

- Imellem kursusdagene skal vi lave nogle opgaver og være med i en sparring/øvegruppe. Kurset afsluttes med en ”eksamen” og så må vi kalde os ”trivselscoach”.

- Vi har været af sted i tre dage, hvor vi har arbejdet med; fakta, meninger, tolkninger, menneskeforståelse og den værdsættende tankegang. Vi har allerede nogle forventninger til kurset om, at vi bliver rigtig gode til;
- Ikke at være forudindtaget,
 - Se muligheder i stedet for begrænsninger,
 - Være beviste om, at vi er rollemodeller,
 - Forholde os til fakta, ikke tolke,
 - Arbejde med og for det vi har indflydelse på samt
 - Være i det værdsættende rum.

Vi ved godt, at vi ikke kan udrette mirakler. Vi ved også, at vi ikke kan fjerne alt sygefravær, men det ville være dejligt, hvis vi kan være med til at lave en god arbejdsplads for os alle, siger portør og TR Finn Troels Kristensen fra Farsø og rengøringsassistent og TR Tina Christensen fra Hobro.



*Servicechef
Birgitte
Petersen*



*Portør
Finn Troels
Kristensen*



*Rengørings-
assistent
Tina
Christensen*

Trivselscoach uddannelsen er et delelement af det videre førte projekt ”Indsats i forhold til bedring af arbejdsmiljø og nedbringelse af sygefravær i Nordjyllands Amt”, der blev igangsat i 2006.



KAOSTEORI OG MENNESKELIVET

- Mennesker kan meget, men det største i tilværelsen har vi ikke magt over, skriver sygehuspræst ved Sygehus Himmerland i Farsø, Troels Laursen bl.a. i dette tankevækkende indlæg om kaosteori, naturvidenskab og kristentro. Et vedkommende indlæg midt i en tid, hvor alle ledere og medarbejdere på Sygehus Himmerland - på godt og ondt - mærker forandringerne helt tæt på.

*Af sygehuspræst ved
Sygehus Himmerland i Farsø,
Troels Laursen*

For godt en snes år siden slog den teori igennem i den naturvidenskabelige tænkning, der hedder kaosteorien. Det er ikke en teori om, at verden er et stort uordent-

ligt kaos, selv om det jo sommetider er det, man oplever i sin helt nære omverden. Derimod er det en teori om, at små ændringer i begyndelsesbetingelserne kan medføre enorme forskelle ved afslutningen.

Et klassisk eksempel på denne teori stammer fra den meteorologiske forskning, hvor man har kunnet konstatere, at en

sommerfugl, der basker med vingerne ét sted på kloden, kan, om end ikke nødvendigvis, forårsage skybrud et andet sted. Endvidere kan nævnes, at man under krisen efter den 11. september, da al flytrafik i USA var aflyst, kunne iagttage, at vejrsystemerne ændrede sig drastisk, fordi der ingen fly var i luftrummet over Amerika. Umiddelbart ville vi tænke, at nogle fly på himlen fra eller til ikke skulle kunne forandre det store, men her viste kaosteorien at holde stik. At små ændringer i begyndelsen, forårsagede mægtige ændringer siden hen.

”Det betyder jo alt sammen ikke, at vi ikke skal gøre os umage og kæmpe og arbejde for det gode – men det ved vi jo godt og den side af vores liv bliver ofte nok belyst, såvel i kirken som andre steder.”

TROELS LAURSEN

Og mere indviklet er denne teori ikke, end at enhver kan sige sig selv, at hvis man går 10 km i en bestemt retning, kan få centimeters fejlnavigation i begyndelsen medføre, at man havner et helt forkert sted. Kaosteoriens hovedtese er, at verden rummer en enorm uforudsigelighed - en uforudsigelighed der i princippet betyder, at alting kan ske og sker, hvad man også kan i iagttagelse i naturen (f.eks. læste jeg for nogen tid siden, at en hammerhaj i fangenskab havde undfanget og født en unge uden at have været i nærheden af en han).

”Og når vi lader som om, at vi kan styre og kontrollere alt, så påfører det os et ubegrænset ansvar for vort liv og vor lykke, som vi segner under.”

TROELS LAURSEN

Naturvidenskaben behandler jo ikke det område af tilværelsen, der har med tro og mening at gøre og forholder sig slet ikke til den. Naturvidenskaben forholder sig til alt det, der kan måles og vejes og efterprøves og kan på den måde aldrig komme i strid med religionen, fordi dens metode slet ikke passer til at beskrive alt det, der har med tro, mening og livstydning at gøre. Og det gælder også for kaosteorien.

Så kaosteorien er ikke hverken kristen eller ukristen, den forholder sig ikke til det religiøse, for det skal naturvidenskab ikke, ligeså lidt som tro kan forholde sig til naturvidenskab. Alligevel afdækker denne naturvidenskabelige kaosteori det vilkår ved det at leve, at der er mangt og meget, der er ude af kontrol, og at strømlinet forudsigelighed er en illusion. Fordi tilværelsen ikke går op. Vi kan simpelthen ikke styre verden; ikke engang vore egne små liv kan vi styre - for bitte små ændringer ét sted, kan forårsage enorme ændringer i den lange ende. Hvad de allerfleste af os har erfaret. Vi har meget lidt kontrol over vore liv, der er en mægtig uforudsigelighed ved det at leve. Vi kan godt lade som om, vi kan kontrollere og gøre ved, men det lader sig ikke gøre, for uforudsigeligheden og den manglende kontrol er et vilkår, og endda et uomgængeligt ét af slagsen.

Den kristne tro siger, at det er et vilkår af de gode; at uforudsigeligheden og tilværelsens åbenhed er noget velsignet; for tænk om mennesker virkelig kunne bestemme

og styre alt, så ville verden være et rædselsfuldt sted at leve, ja måske endda umuligt. Troen tænker om uforudsigeligheden og åbenheden som et gode, som en nåde, som en del af tilværelsens storhed og skønhed. Nåde er et mægtigt ord, der jo ikke rigtig hører til i dagligsproget - men derfor er det godt nok endda. Nåde betyder gratis, ufor skyldt, nåde betyder, at det gode ikke først og fremmest er noget, vi mennesker skaber og udvirker og bringer til veje, men at det gode er noget, der kommer til os, fra Gud, ufor skyldt og ufortjent, og at tilværelsen således er et åbent sted. Og tillige, at vi ikke er ene om at have ansvaret, for eksempel for, at vort liv lykkes. For ansvar kan man tale meningsfuldt om, i forhold til de områder, hvor man har magt. Det betyder jo alt sammen ikke, at vi ikke skal gøre os umage og kæmpe og arbejde for det gode - men det ved vi jo godt og den side af vores liv bliver ofte nok belyst, såvel i kirken som andre steder.

”Hvor ser du dig selv om 10 år?” er et yndet spørgsmål ved job- og coachingsamtaler lige nu. Men hvis vi bliver stillet sådant et spørgsmål og går ind på at svare på det, fordi vi godtager det verdenssyn af forudsigelighed og kontrol, som det rummer, hvis vi svarer på, hvor vi er om 10 år, så ved vi jo alligevel godt inderste inde, at der kan ske så meget, og at vi kan planlægge og sætte os alle de mål, vi vil, men at vi ikke er herre over de to mægtigste og altafgørende vilkår i vore liv, som er kærligheden og døden. Vi kan planlægge og gøre ved, men vort liv er grundlæggende præget af en uforudsigelighed, som vi ikke kan sætte os ud over. Selv om vi kan bilde os det ind, så har vi ikke kontrol over det største i tilværelsen, fremtiden er ikke vores, men Guds. Og alt kan ske i den og troen kalder det nåde eller velsignelse, at det er sådan.

”Den kristne tro siger, at det er et vilkår af de gode; at uforudsigeligheden og tilværelsens åbenhed er noget velsignet - for tænk om mennesker virkelig kunne bestemme og styre alt.”

TROELS LAURSEN

For det betyder, at tilværelsen er et åbent sted, fordi Gud er i den, at intet er umuligt eller låst. Det indebærer, at alt kan ske og sker. Selv det, vi aldrig troede kunne finde sted, selv det kan ske. Verden er et åbent

sted, fuld af Guds nåde og velsignelse. Og det gode er ikke først og fremmest et resultat af mennesker anstrengelser, men af Guds barmhjertighed.

”Vi kan forandre, det gør vi og det skal vi, men forvandle kan vi ikke.”

TROELS LAURSEN

Vi udsætter os selv for et mægtigt pres i de her år, fordi vi har lavet en kultur, hvor vi ved en stiltiende, fælles beslutning lader som om, vi har kontrol over verden og over vore liv. Vi afkræver hinanden og ikke mindst os selv udvikling og idelige forbedringer. Vi sætter os mål og evaluerer og knokler derud af. Og selvfølgelig opnår vi noget ved det, og det at sætte sig mål er jo ikke dårligt i sig selv. Men alting kan overdrives og overgøres. Og når vi lader som om, at vi kan styre og kontrollere alt, så påfører det os et ubegrænset ansvar for vort liv og vor lykke, som vi segner under.

Og sandheden er jo, at uforudsigeligheden er et vilkår og at det største i livet, ikke er noget, vi skaber eller bringer til veje eller knokler os til, men noget vi får, som, vil troen sige, Guds nåde og velsignelse. Mennesker kan meget, men det største i tilværelsen har vi ikke magt over. Vi kan forandre, det gør vi og det skal vi, men forvandle kan vi ikke. For forvandling har med Gud at gøre og forvandling er noget langt mægtigere end forandring. Vi kan forandre, men forvandle kan vi ikke, for det gode skaber vi ikke først og fremmest selv, det får vi, af nåde ved Guds barmhjertighed.



Sygehuspræst Troels Laursen

PORTRÆT AF EN MEDARBEJDER I SYGEHUS HIMMERLAND



Ruth Poulsen - en af Sygehus Himmerlands medarbejdere helt i front. Ruth er 52 år og har arbejdet på Sygehus Himmerland i Informationen i Hobro siden 1999 (i nogle år på Kørselskontoret, da vi havde det). Bor i Nørager, har en søn på 26 år og to døtre på henholdsvis 22 og 20 år.

Hvordan ser en typisk arbejdsdag ud?

Dagen starter med at tænde computeren, hente hvad der ligger i postkassen og lægge vore gratisaviser i stativerne (når jeg møder i dagvagt). Herefter åbner jeg de programmer, jeg skal bruge på computeren samt melder i Modtagelsen og til Informationen i Aalborg, at jeg tager over.

Allerede nu begynder patienter at henvende sig for at spørge om vej til afdelingerne. Så skal der skrives en vagtplan, så vi kan se, hvem der har vagten den dag - læger, sygeplejersker (Modtagelsen, anæstesi, OP og røntgen) og portører. Den afleveres om aftenen på Intensiv og i Modtagelsen. Telefonen er også typisk begyndt at ringe, så skal der måske ringes efter afløsere til hjælp på afdelingerne. En bedemand ringer for at aftale tid for afhentning - det skrives i vores Morsbog samt på Morssedel til portøren i Kapellet.

Patienter kommer »løbende« og afleverer befordringsgodtgørelsessedler - jeg tjekker om afstandskriterierne er i orden, konter og stempler, så er de klar til bogføring. Mange dage bogfører jeg/vi selv kørselsbilag for Aalborg Sygehus (Kørselskontoret). Derudover modtager og udleverer vi hjæl-

pemidler, bestiller patientkørsler, skriver til Skifteretten, når vi har effekter fra afdøde patienter mv. Ikke to vagter er ens!

Nogle dage afløses jeg af en kollega kl. 14.30, andre dage møder jeg kl. 14.30 og enkelte dage har jeg hele vagten til kl. 19.30.

”Jeg ønsker at bevare mit gode helbred og at det vil gå mine børn godt. Glæde mig over hver dag og de små ting i nuet.”

RUTH POULSEN

Hvad optager mig i mit arbejde lige nu?

Det kan ikke undgås, at jeg er optaget af, hvad der sker med vore Sygehuse/arbejdspladser, men indtil videre tager jeg det roligt. Vi har en masse patienter, som stadig skal betjenes på bedste vis.

Hvad sætter jeg pris på i mit arbejde?

At hver dag er forskellig. Jeg har nogle rigtig dejlige kollegaer og et meget selvstændigt job, hvor jeg jævnligt skal tage en hurtig beslutning.

Hvad kan jeg lide at lave i min fritid?

Jeg bor i en andelsbolig, hvor jeg har en have, der helst ikke skal gro helt efter i

ukrudt. Går lange ture, læser en del bøger, går til Line Dance og så er jeg i gang med noget broderi.

Hvad gør mig glad?

Et smil eller et venligt ord fra en patient, pårørende og en kollega. En sludder med familie og venner.

Hvad kan irritere mig?

Rod og personer som aldrig er tilfredse.

Hvilken bog ligger på mit natbord lige nu?

Jane Aamunds »VESTEN FOR MÅNE«.

Hvordan forkæler jeg mig selv?

Med en god bog eller en tur ud i naturen.

Hvem beundrer jeg?

Jeg har ikke en bestemt person, som jeg beundrer, men personer med humor og ærlighed.

Hvad er mit højeste ønske lige nu?

Det er et stort spørgsmål - og jeg har ikke nemt ved at svare på det. Jeg ønsker at bevare mit gode helbred og at det vil gå mine børn godt. Glæde mig over hver dag og de små ting i nuet.

NYANSATTE OG FRATRÅDTE I SYGEHUS HIMMERLAND

Nyansatte i perioden august – oktober 2007

August 2007

Henriette Lilla Jepsen	Rengøringsassistent	Rengøringsafd.
Rikke Frank Mathiasen	Sygeplejerske	Medicinsk afd.
Joachim Nørmark	Reservelæge	Medicinsk afd.
Ea Kaae Lindbøg-Løfgreen	Reservelæge	Medicinsk afd.
Tilde Kristensen	Reservelæge Turnus	Medicinsk afd.
Louise Smedegaard Rosted	Ergoterapeut	Terapiafd.
Peter Dahl Thomsen	Fysioterapeut	Terapiafd.
Anja Viegh Jørgensen	Kvalitetskoordinator	Sektor- sekretariatet

September 2007

Charlotte Majbritt Futtrup	Social og sundhedsass.	Medicinsk afd.
Maria Louise Odberg	Sygeplejerske	Medicinsk afd.
Hanne Pedersen Brink	Sygeplejerske	Medicinsk afd.
Susan Palmdahl	Sygeplejerske	Medicinsk afd.
Ann-Britt Kjær	Sygeplejerske	Medicinsk afd.
Morten Leif Munding Stilund	Reservelæge Turnus	Medicinsk afd.
Hilde Høimer Reservelæge	Reservelæge Turnus	Medicinsk afd.
Kaja Beate Nyquist	Reservelæge Turnus	Medicinsk afd.
Poul Erik Lassen	Chauffør	Portøraf.d.en
Charlotte Korgaard	Lægeseekretær	Medicinsk afd.
Maria Kold	Ernæringsassistent	Køkken

Oktober 2007

Aase Gyvelgaard Bak Jørgensen	Lægeseekretær	Medicinsk afd.
Ole Winther Rasmussen	Ledende overlæge	Medicinsk afd.
Niels Peter Krogh Jensen	Sygehusportør	Portøraf.d.
Anni Kristine Dahl	Sygeplejerske	Røntgenafd.
Hanne Kirstine Ørris	Sygeplejerske	Medicinsk afd.
Susanne Janum	Reservelæge Turnus	Medicinsk afd.
Søren Lildal Pedersen	Reservelæge Turnus	Medicinsk afd.
Jacob Kinggaard Lilja-Fischer	Reservelæge Turnus	Medicinsk afd.
Anne Margrethe Troldborg	Reservelæge Turnus	Medicinske afd.
Christina Nørgaard Dued Ulrich	Ergoterapeut	Terapiafd.
Tine Marie Østergaard	Fysioterapeut	Terapiafd.
Tinna Damgren Konnerup	Fysioterapeut	Terapiafd.
Mia Ørvad Jensen	Fysioterapeut	Terapiafd.
Tom Pedersen	Økonom	Sektor- sekretariatet
Trine Merete Øland Christensen	Lægeseekretær	Medicinsk afd.
Inger Møller Jensen	Ernæringsassistent	Køkken
Malene Andreasen	Ernæringsassistent	Køkken
Kirsten Krogsgaard Nielsen	Ernæringsassistent	Køkken
Sonja Ketty Bonde	Husassistent	Køkken
Kirsten Høg Christensen	Klinisk diætist	Medicinsk afd.

Fratrådte i perioden august – oktober 2007

August 2007

Johnny Hansen	Portør	Portøraf.d.
Tine Marie Østergaard	Fysioterapeut	Terapiafd.
Eva Kirsten Sine Sørensen	Rengøringsassistent	Rengøringsafd.
Lena Haurits Nielsen	Rengøringsassistent	Rengøringsafd.
Christian Nielsen Vøhtz	Vik.res.læge/Stud.med.	Medicinsk afd.
Jørgen Peter Nielsen	Chauffør	Portøraf.d.

September 2007

Martin Skøtt	Vik.res.læge/Stud.med.	Medicinsk afd.
Ranjimimalar Thavaneswaran	Rengøringsassistent	Rengøringsafd.
Mette Wulff Andersen	Køkkenassistent	Køkken
Eva Jeppesen	Fuldmægtig	Sektor- sekretariatet
Ulrik Juul Sandberg Andersen	Ergoterapeut	Terapiafd.en
Helle Yde Thomsen	Fysioterapeut	Terapiafd.en
John Eigil Andersen	Specialarbejder	Teknisk afd.
Jacob Johnsen	Reservelæge Turnus	Medicinsk afd.
Jerzy Waclaw Grycel	1. reservelæge	Medicinsk afd.
Ingrid Marie Wittus	Klinisk diætist	Medicinsk afd.
Majbritt Ellingsen	Lægeseekretær	Medicinsk afd.
Anita Kristensen	Sygeplejerske	Medicinsk afd.

Oktober 2007

Jepp Brok-Kristensen	Fysioterapeut	Terapiafd.
Lone Broendegaard Hansen	Fysioterapeut	Terapiafd.en
Ellen Margrethe Tofthøj Olsen	Rengøringsassistent	Rengøringsafd.
Kristine Bach Knudsen	Stud.med/vik.res.læge	Medicinsk afd.
Ulla Nielsen Jensen	Social- og sundhedsass.	Medicinsk afd.
Line Østergaard Sørensen	Reservelæge Turnus	Medicinsk afd.
Jonas Kristensen Kraft	Reservelæge Turnus	Medicinsk afd.
Gorm Erlend Østerlie	Reservelæge Turnus	Medicinsk afd.
Maria Kristina Stilling	Reservelæge Turnus	Medicinsk afd.
Sanne Shiroma Knudsen	Reservelæge Turnus	Medicinsk afd.
Frederikke Kasper	Reservelæge Turnus	Medicinsk afd.
Marie Louise Schmitz	Reservelæge Turnus	Medicinsk afd.
Torben Bækgaard	Reservelæge Turnus	Medicinsk afd.
Heidi Jensen	Sygeplejerske	Medicinsk afd.
Tanja Sjælland Andersen	Sygeplejerske	Medicinsk afd.
Birgit Byrjalsen	Sygeplejerske	Medicinsk afd.
Hanne Sørensen	Sygeplejerske	Rehabiliterings- afd.
Jeanette Jakobsen	Souschef f/afd.sygepl.	Medicinsk afd.
Malene Andreasen	Ernæringsass.elev	Køkken

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 ældreårge 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 Kræmmersgaard 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 Kræmmersgaards 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.



REDAKTIONENS MÅL MED DE LOKALE SIDER I INDSIGT & UDSYN

De lokale sider skal;

- indeholde nyttige informationer og interessante oplysninger,
- sikre et højt informationsniveau for alle medarbejdere på matriklerne,
- støtte processen med at skabe en fælles organisationskultur i Sygehus Himmerland og
- profilere sygehuset overfor øvrige sygehuse, sektorer samt eksterne samarbejdspartnere via beskrivelse af spændende udviklingsaktiviteter.

Hvert nummer skal have en leder, hvor sygehusledelsen kommenterer aktuelle temaer.

Personalebladet skal beskrive aktuelle aktiviteter og udviklingstræk i sygehuset via artikler og portrætter af afdelinger og personer samt give et billede af, hvorledes det går med driften af sygehuset.

Hvis du har en god historie, et spændende og aktuelt indlæg, nyt fra din afdeling eller andet til bladet, vil vi meget gerne høre fra dig. Kontakt én af os i redaktionen for en nærmere aftale om, hvordan du kommer videre med din idé.

Læs mere om Sygehus Himmerland på www.sygehushimmerland.rn.dk. Her kan du også finde INDSIGT & UDSYN – magasin for Sygehus Himmerland under ”Opslagstavlen”.



REGION NORDJYLLAND

SYGEHUS HIMMERLAND