

Tema

REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE

MØD NORDJYDERNES NYE FØRSTEMAND

Ulla Astman er klar til rampelyset

INDSIGT & UDSYN

MAGASIN FOR SYGEHUS VENDSYSSEL



INDSIGT & UDSYN

KAN DU IKKE LIDE LUGTEN I BAGERIET, KAN DU GÅ!

Der er historisk mangel på læger, og rekruttering og fastholdelse af personale står i dag højt på dagsordenen hos sygehusledelsen.

4



HVOR LET ER DET AT VÆRE TYV PÅ SYGEHUSET?!

Hvor meget bliver der rent faktisk stjålet, hvem er tyvene, og hvad gør man fra sygehusets side for at dæmpe op for tyverierne?

10



FULD SKRUE PÅ KOMPETENCECENTERET

Har du også hørt, at Kompetencecenteret for Vandladningsforstyrrelser er en succes? Hvorfor mon?

14



HAN HAR SET GIRAFFEN

Overlæge Ulrik Baandrup, PAI, forsker i giraffers blodtryk. Og det skulle gerne kunne komme os mere korthalsede til gavn.

22



DECEMBER 2007

Leder 3

TEMA: "Kan du ikke lide lugten i bageriet, kan du gå!" 4

TEMA: Det er ikke for pengenes skyld 6

TEMA: Fridag til hygge og nytte 8

Sagde de virkelig det? 9

En farende svensks ulykke 9

Hvor nemt er det at være tyv på sygehuset? 10

Pulsen 12

Kompetencedatabasen for sygeplejersker – et værktøj med muligheder 13

Fuld skrue på Kompetencecenteret 14

Sygehuset i Frederikshavn set udefra....indefra 16

Billeddiagnostisk Afdeling spiller nu i Superligaen for MR scanning 17

Der kom en kunstpakke 17

Vi vil skære timer af ventetiden – Årets Kvalitetspris fra Hans Ulrik og Lis Harriet Hansens fond 18

Julehilsen 19

Østrigske øjne i et digitalt Vendsyssel 20

Han har set giraffen 22

Det er ikke lysten, vi mangler – eller evner – Omkring årets sygehusrevy i Frederikshavn 23

Bioanalytikernes fagre, nye verden 24

Thisted gav stof til eftertanke 25

Jubilæer 26

Gittes Gruk 29

RUNDT I REGIONEN:

Ulla Astman er klar til rampelyset 30-31

RUNDT I REGIONEN:

Vi vil have de bedste arbejdspladser! 32-33

RUNDT I REGIONEN:

Syv tiltag i stjernebikkerten 34-35

Bagsiden 36

LEDER



DE BEDSTE ARBEJDSPLADSER - OGSÅ I 2008

*Ingeborg Thusgaard,
sygehusdirektør*

Flere artikler i denne udgave af Indsigt & Udsyn handler på forskellig måde om rekruttering og fastholdelse af personale. Emnet er et tema både på vores egne Sygehus Vendsyssel-sider og på de røde, regionale fællessider bagerst i bladet.

Rekruttering og fastholdelse af vores ansatte er noget af det allervigtigste, hvis vi vil have det hele til at gå op i en højere enhed: En behandling af patienterne, som er helt i top, hvad angår menneskelighed, faglighed og kvalitet, så korte ventetider som muligt og alt det andet. I denne forbindelse står ikke mindst et godt arbejdsmiljø højt på listen. Det er ingen hemmelighed, at et sted, hvor der er rart at være, bedre kan tiltrække og fastholde folk end et sted, hvor personalet ikke føler sig tilpas.

Region Nordjylland satser derfor i 2008 og 2009 blandt andet på "De Bedste Arbejdspladser", som består af en lang række initiativer i forhold til at rekruttere, fastholde og uddanne de ansatte i regionen. Det kan du læse mere om på fællessiderne.

Vi vil i Sygehus Vendsyssel lægge os i selen for på bedste vis at kunne udmønte "De Bedste Arbejdspladser" her i vores huse. Til at hjælpe os med det arbejde har vi som tidligere skrevet i Tidende fået tilknyttet en HR-partner, Pia Ulrich Bisgaard. En af hendes hovedopgaver er at hjælpe med at konkretisere "De Bedste Arbejdspladser" hos os.

Selv om regionen søsætter en række initiativer for at forbedre vilkårene for sine ansatte, betyder det ikke, at du ikke selv skal tage noget initiativ. Der findes allerede en række udviklingsmuligheder for sygehusets ansatte – spørg bare din nærmeste leder! Der kommer endnu flere uddannelsesmuligheder i det nye år – vær opmærksom og opsøgende over for dem! Vær i det hele taget på stikkerne for at få det bedste ud af dit arbejde. Alt andet ville da være lidt tovligt. Du investerer jo mange timer og energi i dit arbejde.

Her til allersidst i 2007 er det naturligt at se tilbage på året, som nu snart er godt brugt: Vi har fået en ny, på mange områder kalfatrende, sygehusplan, som forventes færdigetableret i begyndelsen af 2008. Mange har arbejdet hårdt med at få Medicinerhuset færdigt, og nu varer det ikke længe, før vi kan flytte ind i det. Vi har også haft mere end 100 års jubilæum for røntgen her på stedet.

Desuden har vi fået mange nye ansatte i 2007, hvilket vi er rigtig glade for i sygehusledelsen. Og det ser ud til, at vores medarbejdere bliver hos os i mange år. Det ser jeg som et tegn på, at de mener, at deres arbejde har et indhold, som svarer til deres forventninger. Og det er rart at vide.

Til sidst vil jeg ønske jer alle en rigtig glædelig jul og et godt nytår. Jeg glæder mig til at tage hul på 2008 sammen med jer.

INDSIGT & UDSYN – Magasin for Sygehus Vendsyssel

Redaktion

Ansvarshavende redaktør:
Cheflæge Michael Andreassen

AC-fuldmægtig Maria Bærentsen (redaktør)
Sygeplejerske/FTR Bente Yder
Ledende overlæge Morten Johansen
Sygeplejerske Bente Hoffmann
AC-Fuldmægtig Birthe Jørgensen
Afdelingssygeplejerske Hanne Nørskov Pedersen

Fotograf: AV-medarbejder Kim L. Sleiborg m. fl.

Gruk: Gitte Schmidt Hansen
(gruk), Lone Sander (tegning)

Grafisk design: AM Production A/S
Layout og tryk: Prinfo Aalborg
Oplag: 2200

Læs mere om Sygehus Vendsyssel på
www.sygehusvendsyssel.rn.dk

Eftertryk og omtale af artikler mv.
kun efter aftale med redaktøren

Næste blad udkommer sidst i marts 2008.

Afleveringsfrist for idéer til materiale til
bladet: 9. januar 2008

Afleveringsfrist for færdigt materiale til
bladet: 11. februar 2008

Se, hvordan du får dit stof i
bladet, på hjemmesiden:
For personale – Opslagstavlen
- Personalebladet





Flere lægehænder i huset står højt på sygehusledelsens ønskeliste

”KAN DU IKKE LIDE LUGTEN I BAGERIET, KAN DU GÅ!”

Det var beskeden, dengang cheflæge Michael Andreassen blev færdiguddannet som læge i starten af 1980’erne. Men datidens arbejdsløshed er nu erstattet af en historisk mangel på læger, og rekruttering og fastholdelse af personale står i dag højt på dagsordenen hos sygehusledelsen.

Af Birthe Jørgensen,
redaktionen

”Ser man på det store flertal af personale på Sygehus Vendsyssel, er der ikke problemer med at få hænder,” siger cheflæge Michael Andreassen: ”Det gælder også for sygeplejersker og bioanalytikere, selvom der på landsplan er en mangelsituation. Det er blandt speciallæger, men periodevist også blandt yngre læger, vi ser en mangel her på sygehuset,” fortsætter han. Mens problemet er særlig udtalt på Gynækologisk-Ob-

stetrisk Afdeling, mangler der på de fleste andre afdelinger 2-3 læger. En undtagelse er Børneafdelingen og Patologisk Institut, hvor alle lægestillinger er besat.

Fokus er, hvor manglen er

Hvad gør sygehusledelsen for at sikre den fortsatte rekruttering af medarbejdere? ”Det er klart, at hvis vi har for mange folk inden for et område, gør vi ikke så meget, som hvis der er mangel. Derfor er vores indsats for tiden primært rettet mod læger. Vi har initiativer både på internationalt og nationalt plan. Internationalt har vi kontakt til det, der

hedder Paragona-projektet, der giver os mulighed for at rekruttere polske læger. Derudover har vi - med begrænset held - rekrutteret, hvad der oprindeligt så ud til at være tre dygtige tyske læger, men nu har reduceret sig til at være en. Men jeg tror alligevel på, at vi kan skaffe en 5-6 stykker ved at fortsætte ad den vej,” forklarer cheflægen.

”DE BEDSTE ARBEJDSPLADSER”

Under denne overskrift sætter Region Nordjylland i 2008 og 2009 fokus på at forbedre forholdene for dig og dine kolleger. Det kan du læse mere om på røde regionale fællessider bagerst i bladet.

Michael Andreassen fortæller endvidere, at man på nationalt plan headhunter læger og "låner" fra omkringliggende sygehuse, hvis ansatte her giver udtryk for, at de gerne vil op til os: "Eksempelvis har vi fået en polsk speciallæge i kirurgi fra Hobro samt fire sygehuslæger fra Brovst, mens der er andre på vej ind, som jeg af gode grunde ikke kan nævne. Netto er der en jævn strøm af læger til Sygehus Vendsyssel."

Formaliteter skal være i orden

Ifølge Michael Andreassen er vi ikke altid lige gode til at sørge for, at de formelle ting omkring en ansættelse er i orden: "Hvis man med stort besvær får ansat en medarbejder, og der efter ansættelsen ikke bliver fulgt ordentligt op, så er anstrengelserne ikke meget værd. Eksempelvis er folk meget længe om at få deres ansættelsespapirer, og det er de med rette sure over. Ligeledes er det problematisk, hvis samtaler, der skal holdes med folk under uddannelse, ikke bliver afholdt. Det arbejder vi med at forbedre, både her og på regionsplan."

"Det er klart, at hvis vi har for mange folk inden for et område, gør vi ikke så meget, som hvis der er mangel"

MICHAEL ANDREASSEN

Hvordan fastholder man medarbejdere?

"Høj faglighed og muligheder i forhold til forskning er noget af det, der har betydning for læger. Arbejdsmiljø og det økonomiske skal være i orden, men penge er ikke det afgørende. Jeg tror ikke på, at du kan købe dig til et godt arbejdsmiljø alene ved at betale en masse penge. Der sker også en kulturændring, som ændrer på, hvad personalet efterspørger. Familien er kommet meget mere i højsædet. Det traditionelle mønster med, at læger gladeligt arbejder 80 timer om ugen på bekostning af familien - dét er ikke normen i dag. Derfor er det andre ting, man skal tilbyde, som for eksempel deltid. Det virker på alle faggrupper," påpeger Michael Andreassen.

Gode arbejdspladser skabes i nærmiljøet

Ansaret for, at du har en dejlig arbejdsplads ligger primært hos afdelingsledelsen, mener cheflægen: "En afdeling er selvkørende, og for det meste personale er Sygehus Vendsyssel lig med deres afdeling. Derfor

er det i nærmiljøet, indsatsen skal laves." Dermed mener han ikke, at centrale tiltag er uvigtige, men de har kun en effekt, hvis arbejdsmiljøet på den enkelte afdeling er i orden: "Hvis ikke det er i orden, så kan sygehusledelsen stå og fægte med arme og ben uden effekt."

"Hvis man med stort besvær får ansat en medarbejder, og der efter ansættelsen ikke bliver fulgt ordentligt op, så er anstrengelserne ikke meget værd"

MICHAEL ANDREASSEN

Hvad gør I så for at give afdelingsledelserne den professionalisme, der skal til for at skabe et godt arbejdsmiljø? "Vi gør nok primært det, at vi prøver at finde de rigtige personer til lederstillingerne - givet dem, vi har at vælge imellem. Afdelingslederjobbet er ikke verdens mest populære job, i hvert fald ikke på lægesiden. Det er lidt mere populært at være afdelingssygeplejerske. Heldigvis er vi alligevel lykkedes overordentligt godt med at finde dem, for jeg synes, at vi har nogle knalddygtige afdelingsledelser lige nu," understreger han.

Det er ifølge Michael Andreassen stort set de samme tiltag, der kan medvirke til at fastholde medarbejdere inden for alle personalegrupper: "Der er nogle, der vil have noget andet og noget mere, men basalt set er det altafgørende, at man behandler folk ordentligt og giver dem et godt arbejdsmiljø, hvor der er en god stemning. Dermed ikke sagt, at der ikke er travlt. Det er ikke det, der ødelægger arbejdsmiljøet. Med mindre presset er uoverkommeligt".

"For det meste personale er Sygehus Vendsyssel lig med deres afdeling. Derfor er det i nærmiljøet indsatsen skal laves"

MICHAEL ANDREASSEN

Manglen på speciallæger har ikke toppet endnu

Er det realistisk, at vi inden for den nærmeste fremtid får besat alle stillinger på Sygehus Vendsyssel? "Ikke i min levetid!" er det prompte svar fra cheflægen. "Prognoserne siger, at der vil komme vanskeligheder på sygeplejesiden, fordi der er så meget frafald på uddannelsen, og vi skal 10 år frem, før mang-

len på speciallæger topper. Vi har ikke set det værste endnu. Men jeg vil vove den påstand, at vi inden for de næste 5-10 år kommer til at stå i en paradoks situation, hvor vi har mangel på speciallæger, men samtidig arbejdsløshed for yngre læger. For de sidste 5 år har man på universiteterne uddannet yngre læger i massevis, men det videre kliniske uddannelsessystem er kun gearet til at tage fra i en vis mængde. Derfor får vi sandsynligvis en pukkel af yngre læger, som vi kan bruge på forskellig vis, men som vi ikke kan sætte til alt, hvad vi ellers bruger speciallæger til. Den situation vil give nogle interessante konstruktioner i en sygehussammenhæng," runder Michael Andreassen af.

VAKANCESITUATIONEN PÅ SYGEHUS VENDSYSSEL

"Selvom der på landsplan er vakancer inden for flere faggrupper, er det på Sygehus Vendsyssel kun lægestillinger, der står ubesatte i længere tid ad gangen. Inden for de andre faggrupper får vi stadig stillingerne besat, selvom bunken med ansøgninger er blevet mindre inden for mange grupper." Det fortæller specialkonsulent Marianne Sønderkær fra Økonomi og Planlægning.



Sygehusledelsen ser gerne flere forskere i Sygehus Vendsyssel



”Jeg er kommet hertil for at kunne se mere til mine børn,” siger specialkirurgen Nils Brandenburger, som er rekrutteret til Sygehus Vendsyssel fra Tyskland

DET ER IKKE FOR PENGENES SKYLD

Du har sikkert mødt nogle af dem - de læger, som har rykket sig selv op med rod et sted uden for Danmarks grænser, og som nu arbejder på vores sygehus. Hvorfor har de ladet sig rekruttere hertil? Tyske Nils Brandenburger giver sit personlige svar her.

Af Maria Bærentsen,
redaktør

”Jeg er kommet hertil for at kunne se mere til mine børn,” siger specialkirurgen Nils Brandenburger. Svaret falder prompte. Men det er ikke desto mindre meget velovervejet. ”Min kone og jeg har gennem 1½ - 2 år overvejet, hvad vi skulle gøre for at ændre vores situation. Og vi kom frem til, at hvis vi skulle fungere som familie, sådan som vi gerne vil, kunne vi ikke blive i Tyskland. Ikke med mit arbejde.”

Dårlige tyske arbejdsforhold

Arbejdsforholdene for sundhedspersonale - især specialisterne - er mildt sagt mid-

delmådige i Tyskland, forklarer Brandenburger. En arbejdsuge på 72 timer er meget almindelig - dog uden at der kommer højere tal på lønsedlen for overarbejde af den grund. Og af de mange arbejdstimer går en betragtelig del til administration. Man skal nemlig se langt efter lægesekretærer i det tyske sygehusvæsen. Lægerne må selv ordne papirarbejdet.

”Det er klart, at når jeg igen og igen mødte på job kl. halv syv om morgenen og var hjemme igen halv otte om aftenen, så var det ret begrænset, hvor meget familie-menneske, jeg kunne være,” fortæller Nils Brandenburger, og udtrykket i de brune øjne understreger tydeligt, hvad han mener. Arbejdsvilkårene sendte ham på jagt efter bedre livskvalitet.

Ikke Hjørring for pengenes skyld

Den tyske kirurg mener på Sygehus Vendsyssel at være kommet til en arbejdsplads, som tillader ham at have en familie på den - i hans forståelse - rigtige måde. Han har

lige så lidt tid til sine børn som så mange andre, der arbejder med det, han arbejder med. Men meget mere tid, end han havde i Tyskland.

”Der er en helt anden stemning her. Organiseringen er meget mere afslappet – og det giver en helt anden dynamik og smidighed, end der er i det stive, meget hierarkiske tyske system”

NILS BRANDENBURGER

”Der er også andre fordele ved at være her,” siger han afgjort. ”For det første har sygehuset et godt spektrum på det kirurgiske område. Den side af sagen vejede naturligvis også tungt, da jeg skulle vælge, hvor jeg skulle hen. De faglige udfordringer skal være på plads,” slår Brandenburger fast. ”Men der er også en helt anden stemning her. Organiseringen er meget mere afslappet – og det giver en helt anden dynamik og smidighed, end der er i det stive, meget hierarkiske tyske system. Der er et meget bedre og givende kollegialt samarbejde her. Og der er teamwork mellem læger og sygeplejersker! I Tyskland er der ofte konfrontation mellem de to faggrupper,” fortæller han med et smil. Specialkirurgen mener også, at man har bedre tid til patienterne her sammenlignet med i Tyskland.

”Det er på grund af alle disse ting, at jeg har valgt at komme til Sygehus Vendsyssel,” konkluderer Brandenburger. ”Det er ikke for pengenes skyld. Slet ikke. Hvis det var masser af penge, jeg gik efter, ville jeg tage til England eller USA. Eller Dubai. Men så kunne jeg lige så godt skære familien helt fra, for så ville jeg bestemt komme til at arbejde mindst lige så meget, som jeg gjorde i Tyskland.”

Udfordringer og nøgler i det danske

Det er altid en udfordring at skifte arbejde og skulle lære reglerne – både de skrevne og de uskrevne – et nyt sted. Udfordringen bliver sandsynligvis større af, at man samtidigt skal lære et nyt sprog. ”Dansk er svært at lære. Især udtalen,” siger Nils Brandenburger. På et meget godt dansk. Og han har kun været i landet siden starten af august. ”Men sproget er nøglen til det hele: Til arbejdet, til kollegerne, til patienterne, til pædagogerne i børnenes institutioner, til fremtidige danske venner og bekendte – jamen til hele samfundet!” Brandenburger

er helt afgjort i sin sag. Både han og hans kone er derfor yderst motiverede elever på et meget intensivt sprogkursus, som han synes er rigtigt givende. Det er sygehuset, der har arrangeret kurset til parret.

At kunne dansk er afgørende. Men kirurgen mener så absolut, at konens og børnenes trivsel er mindst lige så stor en nøgle til et vellykket liv i udlandet. Hvis familien ikke trives, kan man lige så godt pakke sammen igen.

”Man har i Sygehus Vendsyssel virkelig tænkt på, hvad der skal til for at få det hele til at gå op i en højere enhed for udenlandske læger som mig,” mener han. Gennem hele ”indslusningsforløbet” har man taget hånd om hele familien. Både konen og lægen er f.eks. kommet på sprogkursus, de er blevet indlogeret i en af sygehusets lægebøger, og børnene er kommet i dagpleje og børnehave. ”Og vi har fået kontaktpersoner på sygehuset, som altid står klar til at hjælpe med alle mulige og mindre mulige ting, som naturligt nok dukker op, når man flytter til et nyt land for at arbejde. Det er service.”

God, lille by med stranden uden for vinduet

Hvad siger resten af familien så til at være flyttet til Hjørring? Brandenburger fortæller, at beslutningen om at flytte jo er blevet truffet af ham og konen sammen og over lang tid. Derfor er begge velforberedte og topmotiverede for at få det allerbedste ud af situationen. Og parret er glade for at bo i Hjørring. ”Det er en lille by, men her er alt lige i nærheden,” siger han. ”Alle de mennesker, vi har mødt i Hjørring, har været så venlige og hjælpsomme. De har fået os til at føle os rigtigt velkomne.”

”Sproget er nøglen til det hele: Til arbejdet, til kollegerne, til patienterne, til pædagogerne i børnenes institutioner, til fremtidige danske venner og bekendte – jamen til hele samfundet”

NILS BRANDENBURGER

Familien Brandenburger har også fået nok af ”big city life” i Köln og Düsseldorf. ”Det er godt for vores børn at bo i en mindre by. Og så er stranden groft sagt lige uden for vinduet! Dét er en kæmpe fordel.”

Børnene er ved at lære dansk – i høj grad med ”learning by doing”-metoden – i henholdsvis dagplejen og børnehaven. ”Somme tider siger den lille på to år noget, som min kone og jeg ikke helt forstår. Ikke kun på grund af, at det er børnesprog. Men fordi det er på dansk, han pludrer,” siger Brandenburger med et stolt smil.

”Hvis familien ikke trives, kan man lige så godt pakke sammen igen”

NILS BRANDENBURGER

”Hvis I fortsætter med at have de gode arbejds- og ”indslusningsforhold” for folk som mig og deres familier, som I har nu, så tror jeg, at I kan få mange flere tyske læger herop,” runder Nils Brandenburger af.

KORT OG GODT OM NILS BRANDENBURGER

- Han er specialkirurg inden for abdominalkirurgi
- Han er kommet til Kirurgisk Afdeling i Hjørring via den rekrutteringsoffensiv, som sygehuset har været på via et tysk lægeblad sidste år. (Vi skrev om tiltaget i *Indsigt & Udsyn* nr. 2., red.)
- Efter det indledende, korte sightseeing-besøg i marts i år, kom han på eget initiativ tilbage i en to ugers tid i maj for at se nærmere på sygehuset. Det er nemt at fremstille et sygehus positivt i forbindelse med et kortvarigt sightseeing-besøg. Det korte besøg var ikke nok grundlag til at træffe en beslutning om at flytte på.
- Han og konen, som er jurist, kom til byen og begyndte på det intensive sprogkursus i august
- Han startede på sit nye arbejde i september
- Han har lært rigtigt meget dansk fra august til begyndelsen af november, hvor han blev interviewet til denne artikel, red.

FRIDAG TIL HYGGE OG NYTTE

Seniorordninger kan være med til at give ansatte lyst til at blive længere på sygehuset, end de "behøver". Vi har spurgt sygeplejerske Vibeke Magnusson, hvad hendes seniorordning betyder.

Af Maria Bærentsen,
redaktør

Hun tager imod i blåt operationstøj, hvid operationshue og med smil i øjnene. Vibeke Magnusson er operationssygeplejerske på OP i Frederikshavn. Hun er snart 65 år, og så har hun en seniorordning, som hun har haft i omkring halvtandet år.

Fridagen er motivationen

"Min seniorordning er skruet sådan sammen, at jeg er gået fra fuld tid til 30 timer om ugen," fortæller Vibeke Magnusson. "Jeg får tilsvarende mindre ind på kontoen hver måned, men min arbejdsgiver indbetaler stadig fuld pension."

Vibeke Magnusson har arbejdet på Sygehus Vendsyssel siden 1966. Indtil hun fik sin seniorordning, har hun altid været på fuld tid – i rigtig mange år med tilkaldevagter og ophold i vagtværelser, som via efterfølgende afspadsring jo gav mulighed for at holde fri på hverdage. Efterhånden som tilkaldevagterne og vagtværelserne fyldte mindre og mindre på grund af, at der blev gradvist færre akutte operationer (nu er der slet ingen), svandt muligheden for at afspadsere naturligvis tilsvarende.



Operationssygeplejerske Vibeke Magnussons seniorordning giver hende en kærkommen fridag om ugen

"Det er godt at kunne holde fri på en almindelig hverdag. Og jeg har jo vænnet mig til det og nydt godt af det gennem hele mit arbejdsliv," siger Vibeke Magnusson. Derfor er hun glad for at have fået sin seniorordning. Den giver hende mulighed for at holde fast i en ugentlig fridag lige som før - uden at få skåret af sin pension.

Til hygge og nytte

Operationssygeplejersken bruger sin fridag på at ordne ting, der skal ordnes på hverdage – for eksempel fordi kontorer og butikker har åbent der. Eller hun kan bruge fridagen på sin og mandens sejlbåd. Og ikke mindst til sine børnebørn. "Min datter kender min arbejdsplan, så vi kan planlægge hyggen - og nytten," siger Vibeke Magnusson med et bredt smil. Hendes fridag er helt klart en motivationsfaktor i forhold til at blive på sygehuset i stedet for at gå af.

Seniorønsker

Vibeke Magnussons fornemmer på de reaktioner, hun har fået på sin seniorordning, at der bestemt er interesse for muligheden. Hun kunne dog ønske sig, at seniorordningerne kunne blive lidt mere attraktive – eksempelvis med fuld løn for nedsat tid.

"Det ville nok få flere af os i "Grå guld gruppen" til at blive længere på arbejdspladsen. Og det må da være en fordel. Ikke mindst i en tid, hvor der er mangel på sygeplejersker," runder Vibeke Magnusson af.

Direktøren om seniorordningerne

Sygehusdirektør Ingeborg Thusgaard understreger, at sygehuset under alle omstændigheder meget gerne vil holde på de ansatte og skabe gode vilkår, der giver lyst til at blive.

"Vi kan bestemt være med til at drøfte forskellige ordninger. Det er næsten kun fantasien, der sætter grænserne," siger hun. "Men det skal være klart, at fuld løn for et mindre antal arbejdstimer ikke er en mulighed."

SENIORPOLITIK

Seniorpolitik er et af de personalepolitiske instrumenter, som ledelsen har til rådighed for at tiltrække, fastholde, udvikle og afvikle medarbejdere. Det lovmæssige grundlag for seniorpolitikken findes i "Rammeaftale om seniorpolitik", som Amdradsforeningen og KTO har indgået. Rammeaftalen omfatter følgende muligheder:

- Seniorordninger
- Generationsskifteordninger
- Fratrædelsesordninger

Seniorordninger kan oprettes til ansatte, som er fyldt 52 år og har haft amts-/regionalkommunal ansættelse i mindst 15 år, heraf mindst 5 år ved sygehuset. I Sygehus Vendsyssel opretter vi for eksempel seniorordninger således at:

- Medarbejderen betaler selv lønnedgang svarende til den tid, som han eller hun går ned i tid
- Sygehuset sikrer, at pensionsindbetalinger sker som i den hidtidige stilling

Der er også mulighed for andre ordninger, men aldrig med fuld løn for nedsat arbejdstid.

I dag har Sygehus Vendsyssel ca. 10 personer i plejegruppen og 5 personer i lægegruppen på seniorordninger.

SAGDE DE VIRKELIG DET?

Følgende citater skulle stamme fra virkelige patientjournaler. Man kan undre sig over, hvordan patienterne har overlevet kontakten med sundhedsvæsenet...

- Kan ikke få hagen ned mod bordet
- Anbefales at komme igen, hvis symptomerne kommer igen og ringer da en måned i forvejen
- Far og mor døde, da hun var 12 år gammel. De har ingen kontakt med hende
- Der bør bemærkes, at der ikke mærkes nogen væsentlig temperaturforskel mellem benene
- Patienter får nældefeber af kontrastmiddel, jordbær og rejer ligesom flere af børnene
- Mad får han af sønnen, som er dybfrossen
- Ørerne kan svagt skimtes bag voks
- Ansamlingen af udslæt kredser omkring patienten
- Synes, at han tisser godt. Som en hest, ifølge eget udsagn
- Patient med ansigtseksem. Hudbesvær i forbindelse med, at han anvender underbukser
- Hvad hans impotens angår, fortsætter vi medicineringen og lader hans hustru behandle ham
- Hun har ingen kuldegysninger, men hendes mand oplyser, at hun var meget hed i sengen i nat
- Patienter skal afholde sig fra enhver seksuel omgang, indtil jeg kan tage imod hende



PSST

Den korteste afstand mellem mennesker (også kolleger, patienter og juleramte medshoppere!) er som bekendt smilet

EN FARENDE SVENDS ULYKKE

Redaktionen har fået denne hilsen fra de gode(?), gamle dage fra forhenværende administrerende overlæge Hans J. Møller.

I 1833 indlagdes en 46-årig mand, som var indlagt fra d. 12/6 til d. 18/11. Journalen er uhyggelig læsning:

Koldbrand (necrosis) i begge Fødderne opkommen efter en typhøs Feber. De aldeles fordærvede Fødder var løsnede fra de sunde Dele i Fodledet og hænger kun fast til Benene med enkelte Sener. Den Syge er afkræftet og afmagret i høj Grad, føler heftige Smerter i Benene og de friske Sår afgiver en

tynd og ildestinkende Materie - han har for øvrigt god Appetit, rolig Væsen, naar Smerterne tillader det, Pulsen er hurtig og debil. Tørst. Han har tilforn ført et drikfædigt Levned, søgt sin Underholdning alene ved at vandre og dermed idelig været vaad om Fødderne og af og til lidt af en Svulst i samme. Fødderne bleve med Lethed løsnede og borttagne fra de sunde Benender, blot ved at overskære et par sener.

2/6 et lille Glas Brændevin hver Formiddag.
20/6 af og til diarrhoe
9/8 Pat. Kræfter syner nu at være bedre, Appetitten og Stolegangen naturlig, Pulsen

meget hurtig. Efter hans udtrykkelige Forlangende blev Højre Ben amputeret nogle Tommer over Fodledet.

9/8 Aften. Pat. Havde været meget urolig og Bandagen løsnet, Bandagen omlagt.

12/8 Saaret ser blegt uud og afgiver en mædelig Materie. Kuldegysninger og urolig Søvn, Pulsen debil.

24/8 Saaret aldeles lægt

5/9 venstre Ben amputeret paa samme maade som højre

17/9 scabies

18/11 udgaaet som helbredt



Er patienterne lette ofre for de langfingrede? (Modelfoto)

HVOR NEMT ER DET AT VÆRE TYV PÅ SYGGEHUSET?

Dyrebare malerier på væggene, byggemateriel for flere hundrede tusinde i gården og lette ofre i sygesengene. Mulighederne er mange, hvis man har flair for den kriminelle løbebane. Men hvor meget bliver der rent faktisk stjålet, hvem er tyvene, og hvad gør man fra sygehusets side for at dæmme op for tyverierne?

Af Pia Nørmølle,
stud.scient.soc., praktikant i
Kvalitet, forskning og uddannelse

Du har sandsynligvis hørt om maleriet i Skade/Modtagelsen, der pludselig ikke hang på sin vanlige plads. Muligvis har man også hørt om de dyre kobberplader, som pludselig var forsvundet fra byggepladsen for et års tid siden, uden at nogen hverken havde hørt eller set noget. Men ellers må tyveri på sygehuset som helhed betegnes som begrænset, også når det handler om tyveri fra patienterne. I fremtiden vil sygehuset ikke desto mindre være på forkant med tyvene, når skalsikringen gennemføres.

Hvad blev der af kobberpladerne?

Ind imellem stjæles der fra sygehusets ejendom. For eksempel byggepladsen ved Medicinerhuset. Det er noget, administrerende teknisk chef Kaj Jensen ved noget om. Især når det drejer sig om de forsvundne kobberplader. Man kan stille sig selv det spørgsmål, hvordan i alverden tonstunge kobberplader til over 600.000 kr. kan forsvinde ubemærket.

Ikke desto mindre er det tilsyneladende det, der er sket. Det er ellers generelt ikke slemt med tyveri fra byggepladsen, da man prøver at aflåse så vidt muligt. Hvad angår de famøse kobberplader, fortæller Kaj Jensen: "Vi ved ikke det nøjagtige tidspunkt, men tyvene må jo være kommet med en lastbil

med læssekran. Ingen på byggepladsen har hverken set eller hørt noget mistænkeligt." Hvordan tyvene kunne vide noget om de værdifulde kobberplader, har Kaj Jensen ikke noget bud på. "Og det har politiet heller ikke," tilføjer han. Men en mulighed er, at tyvene har kørt rundt i området og selv har opsnuset, at kobberpladerne var der. Selv om det nu er omkring et år siden, tyveriet fandt sted, er politiet endnu ikke færdige med efterforskningen. Sidste nyt i sagen er, at nogle af pladerne er blevet fundet på en ejendom i Pandrup. I mellemtiden er der blevet sat nogle andre kobberplader op på forbindelsesbygningen. Men her kan man heller ikke vide sig for sikker. Kaj Jensen har hørt om tilfælde på andre byggepladser, hvor tingene er blevet pillet ned og stjålet efter montering.

Han håber dog ikke, at det kan forekomme på sygehuset, da man efter indflytningen i Medicinerhuset har personale i bygningerne på alle tidspunkter af døgnet.

”Det er en kedelig sag, når tyveri af penge sker fra medicinskabet på en afdeling, for så er alle jo under mistanke.”

TEAMKOORDINATOR JYTTE EBDRUP

Hvordan stjæler man et maleri?

Tyveri fra sygehusets ejendom involverer dog mere end byggemateriel. Inventaret står af og til også for skud. I foråret blev der stjålet et af billederne ud af en serie på tre, ”Dagens gang i Vendsyssel” af Poul Anker Bech.

”Billedet hang i Skade/Modtagelsen,” fortæller overassistent Eddy Schwaner, som er medlem af kunstudvalget. Det var rengøringspersonalet, der en morgen opdagede det manglende billede, som var blevet stjålet i løbet af natten. På trods af at det sad fast i væggen ved hjælp af en stålwire. Selv om man efterlyste oplysninger hos alt personale, førte dette ikke til nogen spor i sagen. Heller ikke, da et vidne meldte sig, som efter sigende havde hørt et ungt par tale om billedet og være meget interesseret i det, kom der skub i sagen. Status et halvt års tid efter tyveriet er, at man ikke har hørt mere fra politiet. ”Men vi håber da stadig på, at vi får maleriet tilbage,” afslutter Eddy Schwaner.

SKALSIKRING

I sygehuset arbejder man i øjeblikket på en plan vedrørende ”skalsikring” af sygehusets indgange. Sikringen involverer blandt andet:

- Billedidentifikation med adgangskort til personalet
- Videoovervågning med bandede optagelser af udvalgte indgange

Ifølge planerne håber man at kunne påbegynde implementering på sygehuset i Hjørring i 2008 og på de øvrige matrikler de efterfølgende år.

Der er ca. 73 indgange på sygehuset i Hjørring.

Hvor meget stjæles der fra patienterne?

Ud over, at sygehuset er et hus med materielle værdier, er det fyldt med patienter, som man kunne forestille sig er lette ofre for tyverier. Ikke mindst, når man tager i betragtning, at sygehuset er et offentligt sted, hvor alle har adgang. Alligevel oplyser teamkoordinator i regnskabsafdelingen, Jytte Ebdrup, at tyverier, begået mod patienter, ikke er noget, der forekommer særlig tit og slet ikke fra personalets side. Hun fortæller, at når der er tale om patienter, som indlægges med kontanter på sig, er proceduren på sygehuset sådan, at vedkommende har mulighed for at få pengene opbevaret i pengeskabet hos kassefunktionen. Hvis patienten indlægges akut uden for kassefunktionens åbningstid, opbevares pengene i en konvolut i det aflåste medicinskab, og her kan kun personalet stjæle fra, hvis ondt skal være. Men hvor tit finder det reelt sted? Jytte Ebdrup beretter, at i løbet af de sidste ti år har hun kun været udsat for dette scenarium få gange. Første gang, hun husker, var for ca. ti år siden, hvor indholdet af en konvolut, ca. 3900,- kr., forsvandt, og anden gang var for nyligt, hvor der forsvandt 1000,- kr. fra en lignende konvolut. ”Det er en kedelig sag, når sådan noget sker på en afdeling, for så er alle jo under mistanke,” siger hun. Hun opfordrer derfor personalet til at være omhyggelige med at få afleveret pengene til kassefunktionen den følgende dag, når de modtager penge fra patienter om natten. Ikke mindst for at undgå at friste svage sjæle.

”Vi ved ikke det nøjagtige tidspunkt, hvor kobberpladerne forsvandt, men tyvene må jo være kommet med en lastbil med læssekran. Ingen på byggepladsen har hverken set eller hørt noget mistænkeligt”

ADMINISTRERENDE TEKNISK CHEF KAJ JENSEN

Men hvad med tyveri begået af andre patienter eller besøgende? Heller ikke denne form for tyveri lader til at være videre udbredt. Jytte Ebdrup fortæller, at disse tyverier ikke er sygehusets, men patientens eget ansvar, og derfor ikke er noget, hun kender meget til. Hun husker alligevel én gang, hvor en patient havde fået stjålet en pung fra sit sengebord. Tyven viste sig at være en narkoman, der havde erfaret, at visse patienter er lette ofre. Desuden kender hun til

enkelte sager, hvor der er blevet stjålet smykker, men dette er sager, patienterne må gøre op med deres eget forsikringselskab.

Hvordan sikrer sygehuset sig mod tyveri?

Selv om der måske ikke stjæles så meget på sygehuset, som man kunne frygte, er en arbejdsgruppe i fuld gang med at udarbejde en plan for, hvordan man sikrer sygehuset i fremtiden. Blandt andet med henblik på tyveri. Sikkerhedsleder Sonja Dall, som er et af medlemmerne i arbejdsgruppen, fortæller, at forhåbninger med de fremtidige tiltag er, at man vil kunne identificere tyve, som for eksempel dem, der stjal maleriet, ved hjælp af videoovervågning. Besøgende vil nemlig være nødsaget til at bruge videoovervågede indgange ved nattetid. Tyverier begået af udefrakommende mod patienterne vil man måske også kunne identificere via videoovervågning. De øvrige indgange – hvor der ikke er videoovervågning – vil på sigt kun være tilgængelige for sygehusets personale, som vil kunne låse sig ind, sandsynligvis ved hjælp af et adgangskort med billedidentifikation. På den måde håber man desuden at kunne modvirke personalets eventuelle utryghed om natten.

”Det var rengøringspersonalet, der en morgen opdagede det manglende billede, som var blevet stjålet i løbet af natten. På trods af at det sad fast i væggen ved hjælp af en stålwire”

Alt andet lige skulle det altså i fremtiden blive en hel del vanskeligere at være tyv på sygehuset!



De første kobberplader blev stjålet. De næste sidder på forbindelsesbygningen mellem Medicinerhuset og højhuset.

Jonna Andersen,
Sygehjælper, Afsnit M4a, Frederikshavn

Jeg mener, en god jul for patienterne er, når de kan have deres pårørende omkring sig, hvilket vi på afsnittet gør meget for at imødekomme. En lille julegave, som er købt helt personligt til patienten, har vi tidligere haft mulighed for via "de små glæders legat". Vores patienter er jo ofte indlagt 2-3 måneder.



Et flot pyntet juletræ på afdelingen og fælles spisning til frokost og aften fremmer også julestemningen, og der må gerne være børn med. Det kan være patientens børn/børnebørn eller personalets. Julegudstjenesten, der afholdes på vores afsnit om eftermiddagen, giver også en god stemning. Og selvfølgelig skal der være nok personale på vagt, så der er tid til hygge.

Ida Larsen,
Sygehjælper, Afsnit M5, Frederikshavn

Det er svært at arrangere fælles julehygge på afsnittet, da mange af de patienter, som vi har om julen, er så dårlige, at de ikke kan deltage i hyggen. Vi forsøger at skabe så god en jul for den enkelte, bl.a. ved at tilbyde de pårørende at holde juleaften på afsnittet.



Det er også vigtigt, at afdelingen er pyntet flot op til jul, og dette gælder også på patientstuerne. Gudstjeneste på afsnittet ville også give en god fornemmelse af jul, og så skal der selvfølgelig være så meget personale på vagt, at der også er tid til hygge og omsorg, og ikke kun tid til fysisk pleje.

Pia Eva Christensen,
Social- og sundhedsassistent, Børneafdelingen, Hjørring

For at det kan blive en god jul for børn og forældre, er det vigtigt, at julen er organiseret således, at personalet udviser ro, overskud, nærhed og kreativitet.



Julen er også, at afdelingen er pyntet med nisser og hjerter. Der skal være et flot pyntet juletræ, og der skal danses omkring juletræet samt synges julesange og være gaver til de indlagte børn. Til julen hører også god traditionel julemad. Selvfølgelig skal der også være besøg af julemanden, som kommer hvert år med godteposer til børnene.

Personalet bør også have for øje, at der kan være indlagte børn, som kommer med en anden etnisk baggrund. De fejrer måske slet ikke julen eller har andre traditioner.

PULSEN

Julen nærmer sig hastigt. Derfor har vi denne gang spurgt en række medarbejdere om, hvad de mener, er en god jul for patienterne.



Louise Bendixen,
Sygehjælper, Afsnit M4a, Frederikshavn

En god jul er, når der er tid til hyggeligt samvær, at patienten har pårørende omkring sig og ikke føler sig ladt alene. Et flot pyntet juletræ på afdelingen og julegudstjeneste giver også en god stemning. Så skal man selvfølgelig arrangere fællesspisning for de patienter, der har lyst til at deltage deri, og om aftenen skal der serveres rigtig julemad, and, flæskesteg rødkål m.m.



Noget, som også er meget vigtigt, for at det kan blive en god jul for de patienter, som måtte tilbringe julen på sygehuset, er, at der er så mange personaler på arbejde, at der er tid til at hygge om patienterne.

Hanne Pedersen,
Rengøringsassistent, M5, Frederikshavn

Når afdelingen og patientstuerne er flot pyntet op, tror jeg det er med til, at patienterne føler, at vi prøver at skabe en god julestemning. Fællesspisning med god julemad for de patienter, der kan og ønsker at deltage, tror jeg også, at patienterne godt kan lide, samt at de har mulighed for at invitere de pårørende til at spise med og hygge om aftenen. At der er en lille gave til de indlagte patienter hører også med.

KOMPETENCEDATABASEN FOR SYGEPLEJERSKER – ET VÆRKTØJ MED MULIGHEDER

Af Helene Lund Therkelsen,
specialkonsulent, HR-Strategi

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

Formålet er at få udviklet kompetencer

Det primære formål med at bruge databasen som et værktøj for sygeplejerskerne i regionen, er at udvikle deres kompetencer nu og i fremtiden.

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

Investering i fremtiden

Hvorfor skal eksempelvis 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, som er ansat i HR Strategi i Regionshuset. 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 noget vise. I praksis skal dette vise sig via funktionerne. Hvis ansvar og kompetencer ikke hænger sammen, er der baggrund for en målrettet kompetenceudvikling,” understreger Jannie Wolfgang Eiskjær.

”Databasen giver afdelingerne, sektorerne og sygehuse 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, dels at flere medarbejdere kompetencemæssigt bliver klædt bedre på. Desuden sikrer man, at den enkelte medarbejder får relevante tilbud om at gøre brug af flest mulige af sine kompetencerne,” udtaler HR-direktør Lars Mathiesen.

Kompetencedatabasen og lønforhandlingerne

”Ud over at være omdrejningspunkt for kompetenceudvikling, tænker man allerede fra 2008 at anvende Kompetencedatabasen som grundlag for lønforhandling for sygeplejerskerne. Der er indgået en aftale med Dansk Sygeplejeråd og regionen om at bruge databasen til blandt andet dette formål,” siger Lars Mathiesen.

Lars Mathiesen mener ydermere, at databasen skal bidrage til at sikre, at lønfastsættelsen sker ud fra nogle objektive kriterier, således at der sker en ensartet løndannelse på tværs af sygehuse og sektorer.

HVAD ER KOMPETENCEDATABASEN?

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

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

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



Sygeplejerskerne skal til at investere i deres arbejdsmæssige fremtid via kompetencedatabasen (Modelfoto)



Overlæge Ole K. Sørensen tror faktisk, det går godt i Kompetencecenteret. Han har helt ret.

FULD SKRUE PÅ KOMPETENCECENTERET

Har du også hørt, at Kompetencecenteret for Vandladningsforstyrrelser er en succes? Hvorfor mon? Læs et bud på svar her.

Af Maria Bærentsen,
redaktør

Man ser det med samme. Urologisk speciallæge, overlæge Ole K. Sørensen, Kompetencecenteret for Vandladningsforstyrrelser, er en stille, velovervejet og seriøs mand. Der går da også nogle sekunder, garneret med et undrende blik, inden han svarer, når han konfronteres med påstanden om, at "hans" center er en succes. "Siger man det rundt omkring?"

Det gør man. Succesen ses i gode, hurtigt glidende patientforløb og i det forholdsvis høje antal patienter, som centeret "klarar" - og derved holder hjemme i regionen. Og ikke mindst kan succesen måles i tilfredse ansatte.

Entusiastisk kortlægning af opgaver

Det er ikke svært at få øje på noget af det, der har givet Kompetencecenteret medvind. I forbindelse med, at de urologiske funkzio-

ner skulle samles i et center i Frederikshavn i foråret, har personalet blandt andet lagt sig efter at strømline patientflowet.

"Der kom idéer til forbedringer fra alle sider, og alle kan føle ejerskab i den måde, vi arbejder på nu"

OLE K. SØRENSEN

"Vi kortlagde alle arbejdsopgaverne med det samme," fortæller Ole K. Sørensen. "Alle personalegrupper gik meget entusiastisk ind i det arbejde. Der kom idéer til forbedringer fra alle sider, og alle kan føle ejerskab i den måde, vi arbejder på nu."

Alle sygeplejersker skal kunne klare alle funktioner

En del af strømliningen har bestået i at gøre alle sygeplejerskerne i stand til at arbejde både i ambulatoriet og i sengeafdelingen. Det er blandt andet sket via opgaverotation. Alle skal med andre ord kunne varetage alle sygeplejerfunktioner i centeret. Så kan man sætte ind med det samme, der hvor der er behov for det, i stedet for at skabe unødigt vente- og spildtid, fordi de rigtige, "isolerede" kompetencer er optaget et andet sted.

"Det har sygeplejerskerne fået styr på hurtigere end forventet," siger overlægen. Han mener, at noget af grunden til, at det er gået behageligt hurtigt, er, at det er ansatte, som er personligt interesseret i arbejdsområdet, der har søgt stillingerne, der blev slået op i forbindelse med, at Kompetencecenteret skulle oprettes. Interesse driver som bekendt værket bedre end alt muligt andet.

"Vi er nødt til at oplære sygeplejerskerne, så de kan overtage nogle af lægernes opgaver. Det er simpel ressourcefordeling."

OLE K. SØRENSEN

Nødvendig opgaveglidning går godt

En anden - meget betydelig - del af strømliningen i centeret ligger i opgaveglidning. "Det har simpelthen været nødvendigt at lave opgaveglidning. Vi er to læger plus en vikar det meste af tiden, og det er ikke nok i forhold til at imødegå alle de patienter, som vi har, hvis vi skal lave alt det, vi plejer," understreger Ole K. Sørensen. "Vi er nødt til at oplære sygeplejerskerne, så de kan overtage nogle opgaver, som tidligere har ligget hos lægerne. Det er simpel res-

sourcefordeling. Og det er vi faktisk ikke kede af – det går meget godt.”

Ud over at tage sig af prostatacancerkontroller, er centerets sygeplejersker i øjeblikket ved at overtage prævisitation og kontrol i forbindelse med flow-undersøgelser (undersøgelser, der ved hjælp af avanceret teknologi kortlægger, hvor godt eller dårligt man lader vandet, red.). Sygeplejerskerne skal hovedsageligt være alene om disse opgaver, men har dog lægelig backup til rådighed, hvis der dukker tvivlsspørgsmål op.

”Patienterne nyder også godt af det. Alene det, at ventetiden er slået ned til fire uger i stedet for fem måneder”

OLE K. SØRENSEN

På sigt er det meningen, at sygeplejerskerne også skal overtage kikkertundersøgelser af blæren fra lægerne. De er i øvrigt allerede i gang med kateterbehandling.

Knock-outet ventetid

”Det er ikke kun for vores egen skyld, at vi strømliner,” pointerer Ole K. Sørensen. ”Patienterne nyder også godt af det. Alene det, at ventetiden er slået ned til fire uger i stedet for fem måneder,” fortsætter han med et meget sigende blik. Og så bliver patienterne også færdigudredt én og samme dag. De kommer populært sagt ind med et vandladningsproblem, bliver undersøgt på kryds og tværs og tager hjem igen nogle timer senere med operationstidspunktet i lommen, hvis det er det, der skal til. Den effektivitet får centeret mange positive tilbagemeldinger på, fortæller overlægen.

Hårdt og godt for sygeplejerskerne

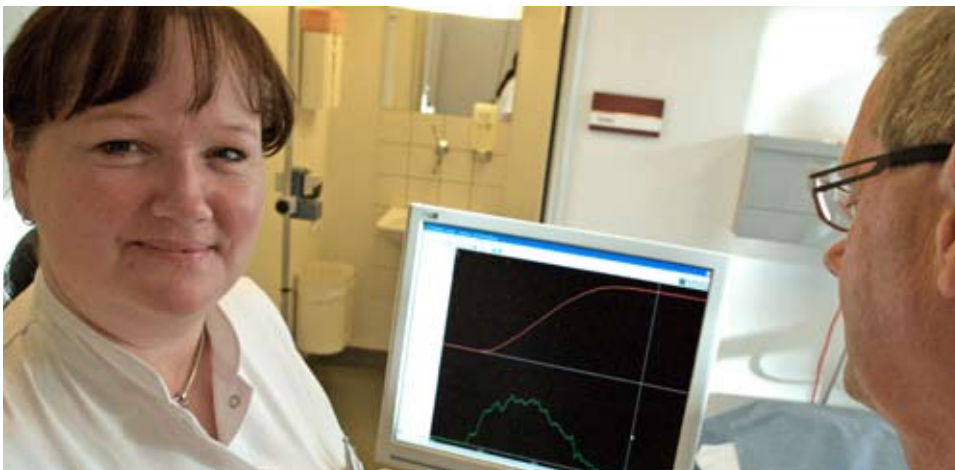
Ole K. Sørensen mener nok, at sygeplejerskerne er meget tilfredse med at være i Kompetencecenteret. Hvilket sygeplejerske Lone Sloth Pihl giver ham ret i. Hun siger, at sygeplejerskerne ganske rigtigt har valgt området af interesse, og at det derfor per automatik er et spændende sted for dem at arbejde. Og det gør det bare endnu bedre, at opgaveglidningerne og det, at alle skal kunne varetage samtlige funktioner, udfordrer sygeplejerskerne og giver dem de specialkompetencer, der gør dem mere selvstændige i arbejdet, end sygeplejersker så mange andre steder får lov til at være.

”Det går godt. Og det kan være lidt hårdt,” mener Lone Sloth Pihl. Der er mange nye ting at sætte sig ind i, og det kræver for eksempel en del ressourcer at sætte nye lægevikarer ind i tingene, når de kommer. ”Men den måde, vi arbejder på, gør, at patienterne får et meget mere effektivt og sammenhængende forløb. Og vi sygeplejersker er groft sagt med fra start til slut. Det er noget af det bedste ved at arbejde her,” slutter Lone Sloth Pihl, inden hun går tilbage til resten af sin frokostpause.

”Vi sygeplejersker er groft sagt med fra start til slut. Det er noget af det bedste ved at arbejde her”

LONE SLOTH PIHL

”Jeg tror faktisk, vi er gode til det,” konstaterer overlægen eftertænksomt til sidst med varme i blikket og et lille smil på læben.



Sygeplejerske Lone Sloth Pihl er glad for at være med fra start til slut i patientforløbene

KOMPETENCECENTRET PÅ KORTFORMEL

- Kompetencecenteret for Vandladningsforstyrrelser blev etableret 1. maj i år, er en del af Kirurgisk Afdeling og ligger på sygehuset i Frederikshavn
- Centeret varetager LUTS = Lower Urinary Tract Symptoms. På almindeligt dansk betyder dét forstyrrelser, som ligger i området fra blærens top til penishovedets top (det er nemlig langt overvejende mænd, som er centerets patienter)
- Vandladningsforstyrrelserne, som centeret tager sig af, tager udgangspunkt i for eksempel forstørret prostata, prostatacancer, overaktiv blære og kronisk blærebetændelse
- Centeret har regionsfunktion i forhold til vandladningsforstyrrelser
- Centeret har en urologisk speciallæge samt en kirurg med speciel interesse for urologi, syv sygeplejersker og en social- og sundhedsassistent ansat. Derudover er der urologisk speciallægevikardækning det meste af tiden. Der er tale om skiftende vikarer
- I dag ligger centeret ”geografisk” spredt på to forskellige områder på sygehuset. Efter nytår bliver centret samlet i G2 for at kunne få endnu bedre synergi og sammenhængende patientforløb. Gynækologisk-Obstetrisk Afdeling flytter fra G2 til lyse og venlige lokaler i AK3 ved samme lejlighed.



Sygehuset i Frederikshavn blev sat under lup af "udstationerede" journalister

SYGEHUSET I FREDERIKSHAVN SET UDEFRA.....INDEFRA

I sommer "boede" et par journalister fra NORDJYSKE i arbejdets medfør en uge på sygehuset i Frederikshavn. Her fortæller de om, hvordan de oplevede at være på besøg hos os.

*Af Pia Haugaard og Lars Hofmeister,
NORDJYSKE Medier*

Vi havde på forhånd ikke besluttet, hvad vi præcis ville skrive om, men vidste godt, at der var utrolig mange forskellige ting at tage fat på. Det viste sig så, at der var endnu flere.

Så da NORDJYSKE Medier flyttede redaktionen op på Sygehus Vendsyssel i en uge, betød det benhård udvælgelse af de ting, vi ville skrive om.

Udflytningen var en del af vores projekt om at lave en anderledes form for journalistik. At blive synlig for læserne og møde mennesker dér, hvor de er. Denne form er en enestående mulighed for at få fat på historier, som journalisten aldrig kommer i nærheden af ved at sidde på en redaktion og glo i en dagsorden fra teknisk udvalg.

Vi havde på forhånd holdt et møde med Ingeborg Thusgaard og Michael Andreassen, men blev alligevel noget overraskede, da vi mandag morgen troppede op og trådte ind i et mødelokale. Her var nemlig fyldt med afdelingssygeplejersker, som kort fortalte om deres afdelinger. Og så blev vi mødt af en meget positiv indstilling. Stort set alt kunne lade sig gøre, og idéerne stod i kø.

Dét overraskede os altså. Sådant en imødekommethed har vi ikke oplevet mange gange. Vi forsøgte så at nå så mange ting, som vi kunne, og skrive om så mange forskellige områder, som muligt. Blandt andet besøgte vi dagkirurgien, afdeling M4A, og dagmedicinsk, ligesom vi også var en tur i kapellet, sterilcentralen og kiosken.

Vi kunne nogle steder godt fornemme, at hverdagen til tider kunne være stressende, men generelt blev vi overrasket over den

stemning, der er på sygehuset. Vi oplevede en positiv ånd og en begejstring for arbejdet og for stedet.

Vi ved selvfølgelig godt, at der også kan skrives kritiske artikler om sygehuset, men det var ikke vores ærinde denne gang. Meningen var at skrive om medarbejdere og patienter og på den måde give et portræt af et sted, som alle har et forhold til. Samtidig var det hensigten at skrive om nogle funktioner, som er ukendt land for de fleste.

Derfor var det faktisk med lidt vemod, da vi fredag slukkede de bærbare computere for sidste gang.

Vi håber dog, at vi på et tidspunkt må have lov at vende tilbage, for der er masser af historier at skrive.

BILLEDDIAGNOSTISK AFDELING SPILLER NU I SUPERLIGAEN FOR MR SCANNING

Som til en fodboldkamp var der også mødt mange tilskuere op, da Billeddiagnostisk Afdeling holdt åbent hus. Anledningen var indvielsen af den nye, åbne MR scanner og fejring af 101 års røntgen på sygehuset i Hjørring.

Af Birthe Jørgensen,
Redaktionen

Blandt de mange fremmødte var der fint besøg, da Orla Hav, den afgående Regionsrådsformand og nyligt valgte folketingspolitiker, indviede den nye MR-scanner. Nyanskaffelsen er en åben scanner, hvor

der er plads omkring patienten. Det åbner op for nye muligheder som for eksempel scanning af patienter med klaustrofobi og scanning af meget store patienter. Endnu en fordel er, at børn kan få en ledsager med ind i scanneren. Rygtet om den tredje MR scanner af sin art i landet er nået sønderfjords og tiltrækker allerede patienter fra hele Jylland. Det fortalte en stolt Carsten Conrad, ledende overlæge på afdelingen.

Det første røntgenapparat i Hjørring fik strøm fra slagteriet

Da Hjørring Sygehus i 1906 bad om at få et røntgenapparat, var den største hindring,

at der ikke var lagt strøm ind på sygehuset! Anskaffelsen var derfor skyld i, at sygehuset fik lagt strøm ind, og strømmen - den blev trukket ovre fra slagteriet. Det skildrede cheflæge Michael Andreassen i et historisk tilbageblik på afdelingens udvikling.

Udover anekdoter fra fortiden havde afdelingen lavet en utrolig flot indsats for at give de fremmødte et indblik i nutidens Billeddiagnostiske Afdeling. Ved løbende rundvisninger blev der fortalt om alle de forskellige undersøgelser, der gør, at afdelingen ikke længere hedder røntgenafdelingen. Radiograf Ole Lundtoft fortalte således, at MR-scanning ikke har noget med røntgenstråler at gøre. Billeder skabes i stedet ved hjælp af meget kraftige magnetfelter. MR-scanning kommer dog aldrig til at erstatte røntgenvidenskaben. Det blev besøgende overbevist om, da overlæge Ole Ingvarsdén viste røntgenbilleder, så man ved selvsyn kunne se de fantastiske muligheder, som røntgenvidenskaben giver i dag.



Der kom mange til indvielsen af den nye MR-scanner og åbent hus arrangementet i den jubilerende Billeddiagnostisk Afdeling.

DER KOM EN KUNSTPAKKE

Sygehuset har fået en kunstpakke fra Nykredit. I pakken var der litografier og kunstbøger, som sygehusledelsen i samråd med sygehusets kunstudvalg har besluttet skal "bo" på sygehuset i Frederikshavn. Bøgerne vil efterhånden dukke op i patienternes opholdstuer på sengeafsnittene. Kunstudvalget har endnu ikke taget stilling til, hvor litografierne skal hænge, men de vil blive placeret i et af sygehusets publikumsnære områder.

Nykredit har sammensat kunstpakker til alle interesserede sygehuse i landet. I de fleste kunstpakker er der litografier af Per Kirkeby og Lars Nørgård, samt bøger om Carl Henning Pedersen, Maja Lisa Engelhardt, Kurt Trampedach, Hans Voigt Steffensen, Merete Parker, Per Kirkeby, Anita Jørgensen og Per Bak Jensen. Og som om det ikke er nok, så følger bogen Indblik fra 2006 om kunsten i Nykredit også med.



Nykredit kom med kunst til Sygehus Vendsyssel

VI VIL SKÆRE TIMER AF VENTETIDEN



Udviklingssygeplejerske Bente Jensen og sygeplejerske Lene Kristensen, Medicinsk Center, har fået årets Kvalitetspris

De fleste patienter, der kommer til observation for DVT (dyb vene trombose, blodprop i benet), er bange. Det kan være svært at vente på svar på prøver, når det handler om at få af- eller bekræftet en blodprop. Vi, der står bag det projekt, som har fået Kvalitetsprisen 2007, vil gerne gøre denne ventetid så kort som muligt.

Af Bente Jensen, udviklingssygeplejerske, Medicinsk Center

Både patienter og personale oplever, at der går lang tid, før der kommer svar på de prøver, der kan sige, om der er tale om blodprop eller ej. Vores Kvalitetspris-projekt går ud på at dokumentere nuværende patientforløb med henblik på at gøre det kortere og mere effektivt. I vores retningslinier står, at der kan gå op til fire timer, inden der er svar på blodprøver, og behandling kan iværksættes. Resultatet af vores undersøgelse viser, at 55 % af patienterne ligger inden for disse fire timer. De resterende 45 % venter imidlertid mellem fire og otte timer, inden de får svar og eventu-

elt kommer i behandling. Denne ventetid vil vi gerne mindske så meget som muligt. Gerne ned til mindre end fire timer.

Fremtidsvisionerne

Der findes flere steder - bl.a. i England - akutte afsnit, hvor sygeplejersker har kompetence til at stille diagnosen og starte blodfortyndende behandling ud fra fastsatte kriterier (et scoringssystem). Et af disse steder får patienterne stillet diagnosen og starter behandling på en gennemsnitstid på to timer.

Vores kvalitetsprojekt skal gerne munde ud i, at sygeplejerskerne får udvidet kompetence til at starte behandling - inden for faste beskrevne kriterier - lige så snart der foreligger svar på D-dimer (blodprøve, der fortæller, om der er en blodprop eller ej, red.). Yderligere vil vi undersøge mulighederne for at opkvalificere sygeplejerskerne i det fremtidige akutte afsnit i Medicinsk Center, så de har kompetence til at tage D-dimer og skanne for DVT. Dette kan formentlig nedsætte det akutte tidsforløb til omkring 1-2 timer.

**- årets Kvalitetspris
fra Hans Ulrik og Lis
Harriet Hansens fond**

Masser af fordele ved kortere forløb

Patienterne vil få et hurtigere og mere effektivt forløb uden unødvendig ventetid. De undgår unødvendige spekulationer - uanset om de får af- eller bekræftet diagnosen. Har de en DVT, starter man behandling hurtigere. Det mindsker risikoen for komplikationer, giver øget kvalitet i patientforløbene og øget patienttilfredshed. For personalet vil det betyde mere tid og flere ressourcer til de øvrige patienter. Specielt lægerne kan bruge tiden på andre akutte patienter. Yderligere vil det medføre personaleudvikling, udvidede kompetencer og opgaveglidning. Samfundsøkonomisk betyder det færre ressourcer på disse patientforløb, og den hurtigere behandlingsstart forebygger komplikationer, tilbagefald og genindlæggelser.

Projektet er gennemført på afsnit B2.

Kvalitetsprisen blev overrakt ved en reception den 11. december.

Læs mere om Kvalitetsprisen på hjemmesiden under For personale – Kvalitet – Kvalitetspris



Glædelig jul og et spændende 2008 til alle!

Venlig hilsen redaktionen



Den østrigske sygeplejerske, Franz Kastner, mener, at vi er på forkant med fremtiden i Danmark

ØSTRIGSKE ØJNE I ET DIGITALT VENDSYSSEL

Den østrigske sygeplejerske Franz Kastner mener, at Sygehus Vendsyssel scorer meget højt inden for Det Digitale Sygehus. Han vil gerne lære af vores digitale erfaringer, så han har været på uddannelsesbesøg.

Af Marion Christiansen,
stud.scient.soc., praktikant i Kvalitet,
forskning og uddannelse

Som et led i sin uddannelse skal Franz Kastner på et tre ugers ophold i et andet lands social- eller sundhedsorganisation. Eftersom Sygehus Vendsyssel er best practice inden for det Digitale Sygehus i Europa, valgte han netop Nordjylland.

Fra sygeplejerske til økonomistuderende

Franz Kastner blev uddannet som sygeplejerske i Østrig for 20 år siden og har arbejdet i faget lige siden – både som almindelig sygeplejerske og som ledende. For fire år siden skiftede han over til at arbejde med IT på sygehuset, og for to år siden begyndte han at studere "Social Management". Det er et økonomistudie med fokus på Public Organisations. Uddannelsen tager fire år, og Franz Kastner er nu halvvejs i forløbet.

"Jeg tror, I tænker meget på fremtiden, det er en god ting. I Østrig taler vi om det, vi skal gøre, men vi gør det ikke nu og her, ligesom I gør. Det er et meget stærkt træk hos jer."

FRANZ KASTNER

Østrigeren fortæller, at det i øvrigt er hårdt at studere, når han samtidig arbejder 35 timer om ugen på hospitalet, har kone, to børn og et hus. "Men min kone laver det meste husarbejde for tiden," siger han og griner. "Og så er uddannelsen det hele værd, fordi jeg lærer så meget, og det er så spændende."

Lærerigt helt forløb

Franz Kastner mener, at han har lært en hel del af at være i Danmark. Han er glad for, at han har valgt et ophold, hvor han har kunnet følge en hel proces. Han var

først hos IBM, der producerer systemer, som bruges inden for sundhedssektoren. Derefter talte han med læger i den anden ende af landet, hvor IT-systemerne bruges i praksis. Man får selv mulighed for at tale med de personer, der bruger systemerne, som f.eks. lægerne i Skagen, hvor Franz har været. På den måde behøver man ikke nødvendigvis tage IBM's ord for gode varer, når de siger, at det er gode systemer, de producerer, som han udtrykker det.

Franz fortæller, at man i Østrig skal til at påbegynde projektet "Elgar", som minder om den elektroniske patientjournal i Danmark. Da projektet ikke er startet endnu, mener han, at de informationer, han har fået her i Sygehus Vendsyssel, er nyttige. Både for Østrig som helhed og for den organisation, han arbejder for. Franz Kastner forventer nemlig en del ændringer i sundhedsvæsenet i Østrig de kommende år. Hans viden fra Sygehus Vendsyssel kan højst sandsynligt bruges i forbindelse med disse ændringer.

Danskerne tager hul på fremtiden på forhånd

En af de største forskelle på Østrig og Danmark på sundhedsområdet, vurderer Franz Kastner, er, at vi i Danmark begynder på fremtiden, før den er her. Han mener nemlig, at vi nøgternt set ikke er tvungne til at foretage omorganiseringerne inden for sygehusvæsenet endnu - at vi kunne udskyde det hele nogle år, hvis vi ville. Men vi gør alligevel tingene "på forhånd".

"Jeg tror, I tænker meget på fremtiden, det er en god ting. I Østrig taler vi om det, vi skal gøre, men vi gør det ikke nu og her, ligesom I gør. Det er et meget stærkt træk hos jer."

Det, at vi ses som foregangsland i forbindelse med Det Digitale Sygehus, vurderer Franz Kastner hænger sammen med vores måde at håndtere fremtiden på.

Kastner tilføjer dog, at vores "væren på forkant" sandsynligvis også har noget med nødvendighed at gøre, da vi i Danmark har mangel på læger, og at vi blandt andet

derfor er tvungne til at effektivisere. De har ikke samme pres i Østrig, da de ikke døjer med lægemangel der.

"I burde rekruttere fra Østrig, for I har et meget dejligt land, selv om I ikke har bjerge. Men det er ok!"

FRANZ KASTNER

"Så I burde rekruttere fra Østrig, for I har et meget dejligt land, selv om I ikke har bjerge. Men det er ok!" siger han med et smil i øjet.

Tilbage til Danmark?

Selv om formålet med turen til Danmark var uddannelse, har Franz Kastner ikke kun arbejdet i de tre uger, han har været her. Han har også haft tid til sightseeing i Nordjylland. Han har for eksempel set den tilsandede kirke, Rubjerg Knude og Vandreklynten. Han har også gået ture ved stranden, og ifølge ham selv taget alt for mange billeder af solnedgangen ved Vesterhavet og ved Skagen, hvor de to have mødes.

"Jeg har virkelig haft en god tur heroppe, og alle folk har været så flinke. Kan du ikke høre, om der er nogen, der ved, om der er et billigt sted, jeg kan holde sommerferie næste år med familien - vi er fire personer," spørger han afrundende og griner højt.

SÅDAN FANDT FRANZ KASTNER SYGEHUS VENDSYSSEL

- Søgte på internettet og fandt artikel om Sygehus Vendsyssel og Det Digitale Sygehus
- Tog kontakt til IBM Østrig, som tog kontakt til IBM København
- IBM København tog kontakt til Sygehus Vendsyssel, Frederikshavn
- Forbindelsen mellem Franz Kastner og Sygehus Vendsyssel var etableret



Ulrik Baandrup forsker i giraffers blodtryk

BAANDRUP ER FORSKER

Ulrik Baandrup kom til PAI fra en stilling som overlæge på Patologisk Institut, Aarhus Kommunehospital, hvor han havde været ansat i mange år. Karrieren indbefatter blandt andet en meget stor forskningsaktivitet, med langt over 100 publikationer. Et af ekspertområderne er hjertepatologi. Patologisk Institut modtager i dag hjertebiopsier fra både Tyskland og Sverige til diagnostik.

HAN HAR SET GIRAFFEN

Overlæge Ulrik Baandrup, PAI, forsker i giraffers blodtryk. Og det skulle gerne kunne komme os mere korthalsede til gavn.

Af Morten Johansen, redaktionen, ledende overlæge, PAI

På Patologisk Institut startede i juni en ny overlæge ved navn Ulrik Baandrup. Han har en del forskning i bagagen. Det seneste projekt, Ulrik har kastet sig over, er noget specielt for en patolog. Han deltager nemlig i et forskningsprojekt, der skal kaste lys over giraffers blodtryk. Dette projekt, der lyder noget usædvanligt, kan dog på længere sigt afsløre nogle af de mekanismer, der spiller ind, når den menneskelige organisme tilpasser sig et forhøjet blodtryk.

Højt blodtryk intet problem for giraffer

Giraffens naturlige blodtryk er over dobbelt så højt som menneskets, og når dyret drikker, stiger trykket til næsten det firedobbelte. Hos giraffen ses dog ikke de følgevirkninger af højt blodtryk, som ses hos mennesket – eksempelvis åreforkalkning og hjerneblødning. Derfor er det interessant at undersøge, hvordan giraffen regulerer sit kredsløb.

Det er en almindelig opfattelse, at giraffens arterier har klapper, som vi kender det fra

vore egne vener. Men dette er ikke tilfældet. Giraffens arterier har ikke klapper, og trykregulationen foregår derfor på anden vis. Mekanismerne bag trykregulationen har man endnu ikke fundet en nøjagtig forklaring på. Men selve karstrukturen i både arterier og vener spiller en rolle. Det såkaldte "vidundernet" (hvor der er intim relation mellem vener og arterier), der ligger på kraniets underside inde i knoglen, spiller rimeligvis også en rolle. I teorien skulle dette vidundernet regulere blodtrykket til hjernen, og derved sikre et konstant blodtryk – ligeegyldig hvilken stilling giraffens hoved befinder sig i.

Der er håb om, at undersøgelser af giraffens kar, som er udsat for meget store trykforskelle, vil kunne give forklaringer på de mekanismer, der ligger bag de følgesygdomme, vi mennesker udsættes for, når vi har for højt blodtryk. Ved at nå til en sådan forståelse, vil man muligvis også finde nye behandlingsmuligheder.

PS

Kunne det ikke være interessant, hvis man i sygehuset arbejdede på at indføre en gruppe giraffer med henblik på videre forskning –

eventuelt i en indhegning i forbindelse med det nye Medicinerhus? Dette vil også være til glæde for patienterne, da synet af girafferne jo sagtens kan nydes i stuen, samt på første og anden sal. Samtidigt!

HØJHALSET, INTERNATIONALT PROJEKT

Girafprojektet, der startede i 2005, blev etableret på Aarhus Universitet under navnet Danish Cardiovascular Giraffe Research, og i projektet deltager både læger, dyrlæger, ingeniører, biologer sygeplejersker og bioanalytikere, i alt ca. 30, fra både Danmark, Sydafrika, Canada og USA.

FORSKNING LIVE

I september 2006 deltog Ulrik Baandrup i et pilotprojekt i Sydafrika, hvor man implanterede måleudstyr i syv vilde giraffer fra Namibia.

DET ER IKKE LYSTEN, VI MANGLER – ELLER EVNER

Omkring årets sygehusrevy i Frederikshavn

En blæsende mørk, ja næsten sort novemberaften varmede det langt ind i sjælen med revyens to akter båret frem af lyst og evner og charme og elegance som engelsk fajance, præsenteret med en ekvilibristisk balance.

Af Axel Tilma, overlæge,
Kirurgisk Afdeling, Frederikshavn

Sygehusrevyen viste sig at være fuld af styrke og livskraft som de forgangne år. Og ganske blød om hjertet blev man ved at se de elegante piger, som til daglig er arbejdsmiljøfremmende element i Frederikshavn. Der oppe på scenen, iklædt farvestrålende rober med længde og vidde og folder og bånd og prydet med bredskyggede hatte, med blomster og bånd, da funkede de som ædelstene i det skarpe rampelys.

Jo, vi blev ganske bløde om hjerterne - og det gjorde vi også, når de sang, så vi måtte sande, at de manglede hverken lysten og slet ikke evnen. Dem er vi stolte af i Frederikshavn - dem, vi har set før og de nye, der er kommet til, og de gamle, der er kommet tilbage.

Lokalpatrioter med hat

Man bliver lokalpatriot sådan en aften, hvor vinden rusker og sender en og anden hat ud i mørket. Hatte skulle vi jo have på for med god samvittighed at kunne drikke det glas hvidvin, der stod på bordet som erkendtlighed for at have fulgt personaleforeningens opfordring til at bære hat. Ikke alle var i vane med at iklæde sig hovedbeklædning. Pasformen havde måske været aktuel på et tidligere tidspunkt, så

den nordjyske blæst fik let spil og godt udbytte af hatte.

Vi vil have mere revy!

Det var første gang - det med hattene! Straks falder den tanke ind: Hvad med næste gang? Bliver der en næste gang?

Kantinen blev til den plukkede høne - den er der ikke flere fjer på. Forsyningsvejen er afbrudt - udsultning - langsom død. "Hvad rager det os - vi kan hverken høre eller se!" Ja, den holdning kan man godt antage, men den er slet ikke den fremherskende - tværtom. Det er den livsbekræftende holdning: "Vi snyder manden med leen - og er modstander af at vende bleen".

Skal vi stiltiende se på, at det hele svinder ind og dør ud og så finde os i, at der ikke er grundlag for revy om to år? Nej! Derfor

"Stem på liste SY" - et alternativ til tidens uorden.

...måske med en skarpere kant?

Hvor var mon Muhammedtegningerne i 2007 revyen? Kunne man mon have slækket på selvcensuren og ladet meninger komme frem? Synspunkter, der kunne medføre, at en revy ikke blot er det, som ordet siger - et tilbageblik - men også et udgangspunkt for diskussion om fremtiden, for udvikling, for visioner og revision.

Nåh, vi fik ingen Muhammedtegninger i 2007. Men vi fik kåret en vinder af årets Ingeborg - det var ingen karikatur, nær det er den ægte vare - og så i ramme!

Der er livskraft i sygehuset i Frederikshavn, der er lyst, og der er evner. Og så er de gode til skuespil.



Der var fest, farver og knald på årets sygehusrevy i Frederikshavn

BIOANALYTIKERNES FAGRE, NYE VERDEN

Vi har for nylig klippet det røde bånd til vores store nye automatiserings-system. Systemet kommer fremover til at analysere og afgive resultater på de fleste af afdelingens rutineblodprøver, og vi forventer os meget af det.

*Af Heidi Ettrup Hansen,
afdelingsbioanalytiker, Klinisk
Biokemisk Afdeling, Hjørring*

ADVIA Workcell, som vores nye system hedder, kan nemlig afhjælpe, kvalitets-sikre og fejlreducere de fleste af de arbejdsopgaver, som ligger før og efter selve analyserne. Det handler om sortering, centrifugering, afpropning og afpipettering/deling af blodprøver – alt sammen noget, som bioanalytikerne tog sig af ”i hånden”, indtil systemet kom i huset.

Vores nye system er også således indrettet, at prøven altid nemt kan findes igen, hvis der bliver behov for det. Vi har tidligere brugt enormt meget tid på manuelt at lede efter prøver i sådanne situationer.

Nyt system frigiver tid

EDB styringssystemet giver, blandt meget andet, mulighed for autovalidering af patientresultater. Det betyder, at vi fremover kun ser - og skal tage aktion på - de resultater, som falder uden for veldefinerende grænser og værdier. Tidligere så vi alle resultater – normale som unormale - og skulle dernæst selv videregende dem til Labka II. Det tog naturligvis tid, som vi takket være systemet nu kan bruge på andre opgaver.

ADVIA Workcell har desuden betydet en stor forbedring af vores kvalitetskontrol-system, som vi før overvågede og kumulerede delvist manuelt.



I Klinisk Biokemisk Afdeling er de glade for de fordele, som deres dyr af et nyt system bringer med sig

Kom og se, hvor godt det er blevet!

Arbejds- og tankegangene er meget anderledes med det nye system, end det, vi er vant til. Men vi synes, at systemet giver os enormt mange muligheder, fordele og forbedringer, og vi glæder os til at komme rigtig i gang med det.

Det har været en lang proces at nå dertil, hvor vi er i dag. Først og fremmest har vi

brugt lang tid på at undersøge de forskellige prøvehåndteringssystemer, der fandtes på markedet. Derudover har vi fået ombygget en stor del af laboratoriet, så vi i dag har ét stort rum kun med ADVIA Workcell systemet. Ombygningen og indretningen er forestået af Teknisk Afdeling, og resultatet er blevet et flot og funktionelt laboratorium, **som vi gerne viser frem til alle, som er interesseret.**

THISTED GAV STOF TIL EFTERTANKE

Sektor MED-udvalget i Sygehus Vendsyssel har været på studietur til Sygehus Thy-Mors i Thisted. Man kan spørge sig selv: Hvorfor bruge tid og penge på sådan en tur? Hvad skulle vi derovre?

Af Bente Yder, redaktionen,
medlem af sygehusets
Sektor MED-udvalg

I Sektor MED-udvalget arbejder vi med ting, der vedrører Sygehus Vendsyssel. Det handler primært om ting, der har betydning for os ansatte. Men også mange andre emner bliver vendt for at give ledelsen bedst muligt grundlag for at træffe beslutninger. I et sådan samarbejde er det vigtigt, at vi kender hinanden godt, har det godt sammen, respekterer og lytter til hinanden. Et samarbejde fremmes ofte ved også at lave ting sammen, der ikke lige relaterer sig til det daglige arbejde.

For at få sådan en lidt anderledes oplevelse sammen valgte vi at tage en tur til Thisted, da vi havde hørt, de kunne så mange gode ting der ude vestpå. De er jo også siden regionsdannelsen blevet en del af Region Nordjylland, og derved nye samarbejdspartnere for os. Blandt andet modtager vi prøver til PAI fra Sygehus Thy-Mors.

Elektroniske patientjournaler, der rykker

På vores tur rundt i sygehuset viste en sygeplejerske os, hvordan elektroniske patientjournaler kunne fungere, når alt det, vi går og drømmer om, bliver samlet på ét skærbillede. Deres system var bygget op, så man skulle logge på én gang, ”gå ind på” den aktuelle patient – så havde man adgang til alle relevante servicefunktioner.

Når jeg tænker på, hvordan mine kollegaer har kæmpet en kamp med bare at få The-riak og Labka II til at fungere nogenlunde hæderligt, er det jo fantastisk at se, at på et eller andet tidspunkt er det muligt at få det hele til at fungere hensigtsmæssigt.

Vi så desuden, hvor skøn en udsigt der var fra mange af afsnittene. Udsigt kan jo for nogle måske være helbredende i sig selv.



Sektor MED-udvalget fik noget med sig hjem fra sygehuset med de sprossede vinduer i Thisted

Barselsstuer og patienthotel

Fremtidens barselstuer så vi også et eksempel på: Store rummelige stuer, også med plads til at den nybagte far kunne overnatte. Patienthotel er indrettet i nærheden af modtagelsen med mulighed for tilkaldelse af personale. Begge dele ting, som vi på Sygehus Vendsyssel arbejder på at få op at stå. Inspirerende at se, hvordan sygehuset tæt på vestkysten har fået det op at stå. Blandt andet havde sygehusledelsen flyttet deres kontorer ned i kælderen, for at patienthotellet kunne få en central beliggenhed.

Ingen pardon for ryg i arbejdstiden!

Rygepolitik var vi også inde omkring. Det er jo et aktuelt emne med den nye lov. Vi har i Sektor MED-udvalget diskuteret meget, om man må ryge på matriklen. Og hvad med dem i vagter? Og hvor skulle det være tilladt? Hvordan mon de havde tacklet det i Thy-Mors? Jo, ganske enkelt: Man må ikke ryge i arbejdstiden!

Det var både personalerepræsentanter og ledelse meget enige om, og det kunne der

ikke laves om på. Sådan havde det været gennem flere år, og de oplevede ikke problemer med det. Hvis der var en enkelt patient, der kunne få lyst til en smøg, var der indrettet et ikke særligt tiltalende rum i tilslutningen til modtagelsen. Stof til eftertanke for os om, hvor konsekvent man kunne være.

Frisklavet mad

Inden vi drog nordøst på igen, hørte vi om patientmad. Frisklavet mad til alle måltider, direkte fra køkkenet. Thisted havde tidligere brugt det system, vi i dag kender på Sygehus Vendsyssel. Ganske tankevækkende, at Thy-Mors inden for samme budgetramme kan lave frisklavet mad til næsten alle måltider – når vi andre steder i regionen oplever centralisering for at udnytte ressourcerne bedst muligt.

Turen vestpå var alt i alt en meget inspirerende tur, der gav stof til eftertanke på flere områder.

JUBILÆER



40 års jubilæum

Røntgen-
sygeplejerske

Birthe Sørensen

Billeddiagnostisk Afdeling
Hjørring

Birthe Sørensen fejrer fredag den 11. 1. 2008 40 års jubilæum som røntgen-sygeplejerske ved Billeddiagnostisk Afdeling, Sygehus Vendsyssel, Hjørring. Birthe blev uddannet sygeplejerske i 1971 og har været ansat i afdelingen siden 1972.

Birthe er en fagligt dygtig og vellidt kollega i Billeddiagnostisk Afdeling. Hun har et grundigt kendskab til alle de områder, som radiologien omfatter og er åben, positiv og meget nysgerrig i forhold til den nye teknologi i afdelingen. Birthe er en meget dygtig sygeplejerske, som aldrig glemmer patientens basale behov, selv om det tekniske fylder meget. Alt dette nyder vi godt af på Mammaklinikken, hvor Birthe har valgt at arbejde som superbruger. Her tager hun et stort ansvar for, at arbejdet udføres med høj kvalitet. Hun har stor forståelse for de kvinder, der kommer her. Birthe er meget positiv og engageret i sit arbejde og en god samarbejdspartner. Er der noget, der er vanskeligt, giver Birthe ikke op, før problemet er løst eller afklaret.

Et af Birthes særlige kendetegn er hendes store videbegærlighed og spørgelyst. Findes svaret på et givet spørgsmål ikke blandt kollegerne, ”så kan vi jo lige google det!”

Meget af fritiden bruges i København hos de to sønner, Michael og Henrik, og svigerdøtrene. I de seneste år har det dog været børnebørnene, der har haft den helt store opmærksomhed. Først kom Inger-Kirstine, og for nylig er lille Olivia kommet til. Dem hører vi en del om, for de fylder meget hos Birthe, og det er dejligt at opleve hendes glæde, når hun fortæller om de små. En anden del af fritiden bruges i haven sammen med Werner, som ofte bliver sat i sving. Birthe svømmer og cykler lange ture og er en glad og positiv pige med fuld fart på.

Så kære Birthe, tillykke med dit 40 års jubilæum. Vi håber, at vi på Billeddiagnostisk Afdeling vil få glæde af din energi i mange år endnu.

Hilsen fra alle dine søde kolleger i Billeddiagnostisk afdeling



40 års jubilæum

Sygeplejerske

Else Holm Houbak

Billeddiagnostisk Afdeling
Hjørring

Vores dejlige kollega **Else Holm Houbak** fejrer d. 11. 1. 2008 40 års jubilæum ved Sygehus Vendsyssel. Else startede som elev på Centralsygehuset i Hjørring. Efter endt uddannelse arbejdede Else to år på Medicinsk Afdeling B2, hvorefter hun kom til at arbejde på røntgenafdelingen på Hjørring Sygehus. I en årrække som afdelingssygeplejerske, og siden som røntgen-sygeplejerske ”på gulvet”.

Else, du har altid været meget engageret i afdelingens arbejde og udvikling. Samtidig er du fantastisk omsorgsfuld og tilgodeser altid patienternes behov. Udover dette formår du også at være en fantastisk dejlig kollega.

I de 35 år, hvor Else har været i afdelingen, er der sket en rivende udvikling. Mange af de arbejdsopgaver, der dengang var i afdelingen, er blevet afløst af moderne modaliteter så som digital radiografi, CT, UL og MR undersøgelser. Du har været i afdelingen i så mange år, at du har været øjenvidne og aktiv deltagende i denne forandring, som heldigvis er til glæde for patienter og også for personalet i afdelingen. Alle disse forandringer - al den udvikling

- har du altid mødt som en udfordring, du har været positivt indstillet, ydet en aktiv indsats for at sætte dig ind i dine ”nye” arbejdsopgaver, og du har bevaret overblikket og smittet os andre med dit positive ”arbejdslivssyn”.

Else, du er åben, iagttagende og nysgerrig over for, hvad der foregår i verden og rundt omkring os. Dine to piger har flere gange rejst verden rundt. Ofte er du kommet til os og har fortalt om rejseoplevelser, om dine bekymringer og glæder for dem. Inspirationen fra pigerne har smittet af på Jens Ole og dig. I har derfor også opsøgt mange spændende rejsemål.

Du er en livlig og glad person, og du trives allerbedst, når også dit bagland, mand, børn, svigerbørn og børnebørn har det godt. Ofte bruger du dine fridage på at tage til København og være sammen med børnebørn.

Alle kollegaer på Billeddiagnostisk Afdeling, Hjørring, ønsker dig hjertelig tillykke med jubilæet, samtidig med at vi glæder os til fortsat at have mange dejlige arbejdsdage sammen med dig fremover. Tak for din indsats i afdelingen, som vi fortsat nyder godt af!



25 års jubilæum

Sygeplejerske Grethe Korslund Brasted

Dagkirurgisk Afsnit,
Frederikshavn

Den 1. oktober 2007 kunne sygeplejerske **Grethe Korslund Brasted** fejre 25 års jubilæum ved Sygehus Vendsyssel. Grethe blev uddannet på Aarhus Kommunehospital og var ansat som sygeplejerske der i fire år.

Den 1. oktober 1982 startede Grethe ved ortopædien på K3, Frederikshavn Sygehus, og var ansat der i ca. fem år. Derefter tog Grethe et års vikariat på afsnit O, der dengang var et observationsafsnit, hvorefter Grethe vendte tilbage til ortopædien – denne gang for at blive i cirka syv år. I 1995 blev Grethe ansat i Modtagelsen, og herfra giv vejen videre til dagkirurgien i januar 2003.

Grethe er stærkt engageret i Dagkirurgisk Afsnit med patientplejen og udvikling af dette speciale. Hun er indbegrebet af hjælpsomhed, stor hjertelighed og er altid klar til et ekstra ”nøk”. Grethe besidder også den nødvendige tålmodighed, der må til for at få arbejdsopgaverne til at glide mest smertefrit.

Ud over patientplejen og behandlingen er Grethe optaget af, hvordan vi videnskabsmæssigt får klædt sygeplejerskestuderende på til efter afsluttet uddannelse at blive kompetente og engagerede kolleger.

Grethe er uddannet klinisk vejleder. Men ikke nok med det – hun er i fuld gang med en diplomuddannelse i klinisk sygepleje. Til tider et hårdt studie, men Grethe klarer det flot, og præsterer fine opgaver, som andre har glæde af at læse. Grethe løser jobbet som sygeplejerske på en dygtig og engageret måde med varme og omsorgsfuldhed for patienterne, kollager og samarbejdspartnere.

Dit job som sygeplejerske betyder meget, Grethe, men faget kan dog ikke konkurrere med familien. Det hænder jo også af og til, at Grethe ikke har tid til at være her for at passe patienter, for så trækker langfarten sammen med manden. Der er vist ikke mange rejsemål på jorden, som Grethe ikke har besøgt: Hawaii, Kina, Afrika, Sydamerika, og vi kunne blive ved. Alle dine kollager nyder efterfølgende beretningen om jeres oplevelser.

Alle kollegaer ønsker dig hjertelig TILLYKKE MED JUBILÆET samt al mulig lykke fremover.

”DER ER ALTID TID TIL NI HULLER INDEN AFTENSMAD!”



Oversygeplejerske Ellen Boelt synes, at det er nemt at være leder i Billeddiagnostisk Afdeling

Oversygeplejerske i Billeddiagnostisk Afdeling i Hjørring, Ellen Boelt, har haft 25 års jubilæum.

Af Maria Bærentsen,
redaktør

Den 23. november havde Ellen Boelt 25 års jubilæum i Nordjyllands Amt/Region Nordjylland. Hun er i dag oversygeplejerske i Billeddiagnostisk Afdeling i Hjørring. Og her er hun glad for at være.

”Det er let at være leder her i afdelingen,” siger Ellen Boelt. ”Personalet er altid med på noget nyt. De er meget kvalitetsbevidste og hele tiden obs. på, hvordan tingene kan gøres bedre. Det gør, at vi kan være up-to-date.”

Lyst til ledelse

Oversygeplejerskens interesse for ledelse vågnede, da hun arbejdede som anæstesisygeplejerske i Dronninglund. Så da der blev en stilling ledig som souschef i B1 i Sygehus Vendsyssel, sprang hun til. Hun var også konstitueret afdelingssygeplejerske i afdelingen. Og så fik hun sig ret hurtigt en diplomuddannelse i ledelse.

Men stillingen i B1 var ikke fast. Det var derimod stillingen som oversygeplejerske i røntgen. Den stilling indebar desuden fokus på specialviden, som hun allerede havde kendskab til qua sit samarbejde med røntgen, da hun var anæstesisygeplejerske. Ellen Boelt var klar.

Sjovt Hjertegræs

Hvad er så det sjoveste, hun har oplevet i arbejdets medfør i de 25 år? ”Her er ”Hjertegræs” nok en meget god kandidat,” svarer Ellen Boelt med et nostalgisk smil. Hjertegræs var et firma, som hun drev

sammen med nogle læge- og sygeplejerskekolleger, da hun arbejdede på B1 i første omgang. Firmaet tog ud til blandt andet virksomheder og fagforeninger og informerede om, hvordan man undgår hjertesygdomme. Virksomhedens medarbejdere fik ved lejligheden undersøgt kolesterolniveau og blodtryk, ligesom de fik lavet en risikoprofil.

Ønsker for fremtiden

Hvilke fremtidsvisioner har oversygeplejersken for sin arbejdsplads? Hun vil arbejde for, at afdelingen bevarer sit ry som en god afdeling. Profileringen af afdelingen skal blive endnu bedre – der skal blandt andet fokuseres på hjemmesiden i den forbindelse. Patienterne skal have den allerbedste kvalitet – de skal gerne vælge os til og stå i kø for at være ”kunder” hos lige præcist Sygehus Vendsyssel. Fremtidigt personale skal også meget gerne stå i kø for at blive ansat i afdelingen. ”Vi har lige nu hele fem uopfordrede ansøgninger liggende,” fortæller Ellen Boelt. ”Jeg har også visioner om, at vi skal drage nytte af al den informationsteknologi, som vi overhovedet kan. Mobiler, sms'er og hvad der måtte komme i fremtiden – jeg tror på, at det hele er til for at hjælpe os.” For eksempel håber oversygeplejersken, at patienter i fremtiden selv kan booke tid til deres undersøgelser. Og få svar på deres undersøgelser allerede meget kort tid efter, at de har været i Billeddiagnostisk Afdeling.

Klar til kamp med golfkøllen

Når Ellen Boelt ikke er på arbejde, er hun så ofte som muligt bidt af en gal golfkølle. Hun blev trods sine fordomme om en snobbet sport lokket ud på greenen af sin mand. Han lovede at gå til dans sammen med hende, hvis hun spillede golf sammen med ham. Dansen er ikke blevet til noget (endnu). Men Ellen er helt tændt af golfen. Og hun møder tit andre Sygehus Vendsyssel ansatte på banen. ”Folk kan bare komme an. Jeg er klar. Der er altid tid til ni huller inden aftensmad,” runder jubilaren af med et stort smil.

Sygehusledelsen ønsker Ellen Boelt hjertelig tillykke med jubilæet.

ELLEN BOELTS 25 ÅR I PUNKTFORM

- 1982-86: Sygeplejeelev på Vendsyssels Sygeplejerskole
- 1986-87: Sygeplejerske på Amtsplejehjemmet i Sindal
- 1987-91: Sygeplejerske på B1 i Sygehus Vendsyssel
- 1991-94: Sygeplejerske på B4 i Sygehus Vendsyssel
- 1995-97: Oplæring til anæstesisygeplejerske i Frederikshavn
- 1997-01: Anæstesisygeplejerske på Dronninglund Sygehus
- 2001-03: Souschef og konstitueret afdelingssygeplejerske på B1 i Sygehus Vendsyssel
- 2003-07: Oversygeplejerske i Billeddiagnostisk Afdeling i Sygehus Vendsyssel, Hjørring

ANSVAR

Det er ofte andre, der ridser de muligheder op for dig, du har, men du er selv ansvarlig – helt alene – for de valg du ta'r.



KLAR TIL RAMPELYSET

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

Af Ulf Joel Jensen

Foto: Poul Rasmussen

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

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

Brandtale for bamser og barbier

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

BLÅ BOG

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

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

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

ULLA ASTMAN

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

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

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

Et krævende job

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

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

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

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

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

Dobbeltsyn på Nordjylland

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

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



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

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

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

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

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

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

ULLA ASTMAN

Stilhed før stormen

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

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

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

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

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

VI SKAL HAVE DE BEDSTE ARBEJDSPLADSER!



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

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

Af Ulf Joel Jensen
Foto: Poul Rasmussen

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

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

Den lader vi lige stå et øjeblik.

En sektor under pres

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

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

at tilbyde gode vilkår for overhovedet at kunne rekruttere.

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

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

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

Rekrutteringen starter med eleverne

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

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

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

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

Arbejds miljø på dagsordenen

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

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

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

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

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

Sammensat konkurrence om hænderne

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



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

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

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

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

DE BEDSTE ARBEJDSPLADSER

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

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

SYV TILTAG I STJERNEKIKKERTEN

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

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

Af Ulf Joel Jensen
Foto: Poul Rasmussen

Kompetenceudvikling – til hvem?

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



Mere i lønningsposen..?

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

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

Frisk frugt?

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



Gratis kort til bussen?

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



Nordjysk mangfoldighed?

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



Får vi nok motion?

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

Men giver det trivsel?

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





REDAKTIONENS JULEGAVEØNSKER

Nu har sygehusets personaleblad været på gaden i sit nye Region Nordjylland-design i næsten et år.

Hvad synes du egentligt om Indsigt & Udsyn? Finder du det i bladet, som du gerne vil læse om? Hvad vil du gerne læse om? Er der for meget af noget, for lidt af noget andet eller måske tilpas af det hele? Føler du dig hjemme i bladet? Savner du noget?

Kort og godt: Hvad virker i bladet, og hvad gør ikke? Hvad kan blive endnu bedre? Og ikke mindst: Hvordan kan vi gøre det bedre?

Redaktionen ønsker sig ros og ris til bladet i julegave!

Send dine kommentarer og gode idéer til redaktøren på mahb@rn.dk.

PS: Husk lige, at livet i et personaleblad helt og aldeles afhænger af personalet. Uden personalets idéer, bidrag og engagement, intet blad. Så enkelt er det.

Rigtig glædelig jul og godt nytår!

Med venlig hilsen fra redaktionen



REGION NORDJYLLAND

SYGEGEHUS VENDSYSSEL