

VI ER PÅ RETTE VEJ!

REGION NORDJYLLANDS BOTILBUD
ER BLANDT DE BEDSTE I LANDET

MED DE TYSKE SYGEPLEJERSKER PÅ SKOLEBÆNKEN:

Mod på nye eventyr i Danmark

MAGASIN FOR SPECIALESEKTOREN

INDSIGT & UDSYN



Nr. 3 Oktober 2008 2. årgang

Direktører på herregården

Læs om, hvordan beboerne på Visborggaard bliver direktører i eget liv

4-5



Slut med Kina-bøgerne!

En medarbejder og en leder på Nordens Allé fortæller om deres erfaringer med nyt IT-system

10-11



En synlig og professionel Specialektor

Poul Bjerregaard fortæller om sit møde med Specialektoren

12



Leder:

Sammen gør vi en stor forskel 3

Serie: rundtur til Specialektorens tilbud

Direktører på herregården 4-5

Vi er på rette vej! -

Region Nordjyllands botilbud er blandt de bedste i landet 6-7

Sektornyt 8-9

Bosted kombinerer faglighed og mulighederne med IT 10-11

Bjerregaards indtryk efter mødet med Specialektoren 12

Nyt fra Sektor MED-udvalget 13

Rundt i regionen:

Tyske sygeplejersker: Mod på nye eventyr i Danmark 14-15

Kompetencer: Fra god til bedre – eller bedre til bedst 16-17

Kompetencedatabasen: Mon den bliver brugt? 18-19

Der dufter så dejligt eksotisk! 20

LEDER

SAMMEN GØR VI EN STOR FORSKEL

*Af Tove Z. Gjerlevsen, konstitueret
sektorchef i Specialektoren*



Den 11. juni havde Sektor-MED-udvalget inviteret til en temadag om implementering af Trivselspolitikken og Arbejdsmiljøpolitikken. Formålet var at inspirere og engagere repræsentanterne for de Lokale MED-udvalg i forhold til implementeringen af personalepolitikkerne. Vi er en stor sektor, og desværre var der ikke mulighed for, at alle tilbud kunne få plads til alle repræsentanter fra udvalgene, men vi var i alt ca. 70 deltagere. Det blev en dag præget af stort engagement, inspiration og kreativitet, som kan siges at være et godt startskud for vores Lokale MED-udvalg til at komme videre med det arbejde, der ligger i at få implementeret vores nye politikker og ”få ryddet” op i gamle politikker fra amternes tid. Et arbejde der skal være færdigt ved udgangen af 2008.

Velbegrunder stolthed

Jeg blev især imponeret og glad over at overvære den stolthed, de enkelte fremviste, når de fortalte om egne tilbud og det arbejde der foregår. Vi har tendens til at være ydmyge og forsigtige med at fremføre, hvad vi er gode til, - og som nogen vil sige, vi befinder os jo i Nordjylland. Jeg er dog ikke i tvivl om, at vi har meget at være stolte af. Vi leverer højt specialiserede ydelser med stor kvalitet, - ydelser som mange borgere er afhængige af. Personalepolitikkerne og de personalepolitiske værdier skal ses som et vægtigt grundlag for, at vi kan trives og fungere godt i vores arbejdsliv, og en nødvendig forudsætning for os alle, for at vi kan udføre vores arbejde på en sådan måde, at vi kan være stolte.

*Jeg er dog ikke i tvivl om, at vi har meget at være stolte af.
Vi leverer højt specialiserede ydelser med stor kvalitet,
ydelser som mange borgere er afhængige af.*

Rekruttering en konstant udfordring

Vi har mange udfordringer i Specialektoren, og en af dem er fortsat at kunne rekruttere kvalificerede medarbejdere. Ved i fællesskab fortsat at arbejde med høj trivsel, at være de bedste, at udvikle os, give anerkendelse og medindflydelse, har vi et godt grundlag for at kunne være stolte. Arbejdspladser med stolte medarbejdere er attraktive arbejdspladser. Hvis I, ligesom jeg, mener vi har meget at være stolte af, så vis det og fortæl om det.

INDSIGT & UDSYN – Magasin for Specialektoren

Ansvarshavende redaktør:
Direktør Lars Mathiesen

Redaktion:
Specialektorens planlæggergruppe
Ansvarshavende koordinator:
Trine Tranholm-Bjerg

Artikler:
Inge Kjær Andersen, Specialektoren
Hanne Lützow Kirk, Specialektoren

Trine Tranholm-Bjerg, Specialektoren
Ina Fischer Jacobsen, forstander på
Socialpsykiatrisk Boform Visborggaard
Peter S. Bak, næstformand i
Sektor-MED-udvalget
Heidi Mortensen, Specialektoren
Lene B. Hooge, Specialektoren

Fotos:
Inge Kjær Andersen, Specialektoren
Trine Tranholm-Bjerg, Specialektoren

Heidi Mortensen, Specialektoren
Lars Aarø, Fokus
Region Nordjyllands billedbank

Grafisk Design: SHRPA
Layout og tryk: Prininfo Aalborg

Oplag: 1.600

Læs mere om Region
Nordjylland på www.rn.dk





DIREKTØRER PÅ HERREGÅRDEN

Direktør i eget liv, sådan lyder det overordnede mål for personalets arbejde med beboerne på Visborggaard. Men hvordan er det så lige den målsætning omsættes i det daglige arbejde med beboerne? Det kan du læse mere om i denne artikel, der sætter fokus på brugerinddragelse på Visborggaard.

af Ina Fischer Jacobsen, forstander på socialpsykiatrisk boform Visborggaard

Der er sket en stor udvikling indenfor psykiatriområdet gennem tiden i forhold til den indstilling, personalet har overfor beboerne. Førhen var personalet groft sagt dem, der udelukkende vidste, hvad der var bedst for den sindslidende beboer. I dag ved vi godt, at den, der ved mest om, hvordan det er at være syg, er den sindslidende selv.

I dag er samspillet mellem den sindslidende og medarbejderne langt mere ligeværdigt. Medarbejderne bruger deres faglighed kombineret med den viden og de erfaringer, den enkelte sindslidende har. Samspil og dialog er i højsædet. På Visborggaard foregår det på mange måder.

Beboerne inddrages i udformning af egen handleplan

Et betydningsfuldt værktøj i forhold til indflydelse er den handleplan, der mini-

mum 1 gang årligt udarbejdes sammen med beboeren. For flere år siden tog vi CAN-metoden i brug (The Camberwell Assessment of Need). Metoden er med til at sikre, at handleplanen bliver et levende og brugbart materiale i forhold til de mål og delmål, den enkelte beboer har for det næste års tid.

Jeg har oplevet, hvordan det gav et stort løft for beboerne at få indflydelse og tage ansvar for eget liv, idet han/hun nu selv var den, der satte dagsordenen for, hvad der skulle arbejdes med for at mestre livet med en sindslidelse på bedste vis. Specielt de unge og midaldrende er begejstrede for metoden. De giver udtryk for at de føler sig hørt og forstået på en helt ny måde.

Den ældre gruppe af beboere har langt sværere ved at vove sig ud i at tage ansvar og være medbestemmende. Det kan skabe

utryghed hos dem, der har været på Visborggaard i 40 år og fra tidligere tider har været vant til og følt sig trygge ved, at personalet vidste bedst og bestemte, hvad der skulle ske.

Formaliseret indflydelse på hverdagen

På Visborggaard har vi i mange år haft et velfungerende beboerråd med en beboer som formand. Beboerrådet er beboernes talerør og kontakt til ledelsen. Dette skal naturligvis ikke forstås som den eneste kontakt til ledelsen, men her er indflydelse formaliseret. Eksempler på emner, der behandles, kan være: Ønske om flere TV-kanaler, ønske om nye aktiviteter, ønske om nyt inventar, ønske om en fest. Som forstander oplever jeg, at møderne giver mulighed for at høre nyt fra grupperne og at drøfte forskellige emner og få beboersynsvinklen med. Der er et stabilt fremmøde, hvilket jeg tolker som et signal om, at møderne opfattes som gode og nyttige. Ind imellem har der været beboere, der syntes, at opgaven var for vanskelig og har måttet sige fra, men så har der meget hurtigt meldt sig en ny til opgaven.

Udover beboerrådet er der i alle grupper på Visborggaard et ugentlig beboermøde, hvor beboerne har mulighed for at få indflydelse på de ting i dagligdagen, der berører hele gruppen. Eksempelvis har en af grupperne udarbejdet nogle regler for, hvordan man går klædt i fællesarealerne. I en anden gruppe har man haft fokus på, hvordan man sidder sammen til måltider,

og de er blevet enige om nogle ”spilleregler”. En tredje gruppe har arbejdet med værdigrundlag og har sammen fundet ud af, hvordan de værdier, vi arbejder efter, ønskes udmøntet i praksis. På den måde har beboerne selv været med til at påvirke hverdagen og sætte dagsordenen.

Deltagelse i arbejdsgrupper

I de situationer, hvor det er relevant, deltager beboere i arbejdsgrupper på Visborggaard. Eksempelvis har vi haft en arbejdsgruppe, som omhandlede ”Sund Levevis”. Gruppen var sammensat af 2 beboere, 1 køkkenassistent, 1 beskæftigelsesvejleder, 2 social- og sundhedsassistenter samt souschefen. Gruppen fungerede et par år og stod for forskellige arrangementer på Visborggaard, der skulle fremme den enkeltes mulighed for at tage stilling til og evt. vælge en sundere levevis. Arbejdsgruppen var medvirkende til, at man i køkkenet øgede sit fokus på sund kost og på den måde var støttende for den enkelte i dagligdagen. Arbejdsgruppen afsluttede sit arbejde med et stort fællesarrangement, hvor beboere og personale i samarbejde med køkkenpersonalet tilberedte sund mad som et bidrag til en stor fælles frokost for hele huset. Et arrangement, som vi efter beboernes ønske har gjort til en årlig tradition i form af en nytårskur, og hvor alle faggrupper er involverede.

Vi tror på, at ”Sund Levevis” også handler om at have nogle gode sociale oplevelser, såsom at sekretæren pludselig står sam-

CAN-METODEN PÅ VISBORGGAARD

Camberwell Assessments of Need kaldet CAN-metoden består i Visborggaard-versionen bl.a. af en lang række spørgsmål, der går på de behov, ethvert menneske måtte have. Spørgsmålene besvares via interviews med henholdsvis beboeren og personalet. Ofte er det interessant efterfølgende at sammenligne de to interviews. Her vil man til tider opdage, at beboeren har behov for noget, personalet ikke har vidst, eller at personalet skønner, der er et behov for noget, som beboeren ikke er enig i. Alene dette giver anledning til en dialog, som måske ellers ikke ville have fundet sted.

men med en beboer og steger frikadeller, eller rengøringsassistenten og sygeplejersken laver salat sammen. Det gør hverdagen lidt anderledes, og det giver anledning til mange fælles grin. I sådanne sammenhænge blomsterer ligeværdigheden, fordi det netop bliver tydeligt, at det ikke altid er personalet, der ved bedst.

Det er mit håb at summen af vores mange indsatser for at inddrage beboerne gør, at de føler, de er direktør i eget liv.

KORT OM VISBORGGAARD

Visborggaard en socialpsykiatrisk boform efter § 108 i lov om Social Service. Visborggaard har plads til 46 beboere fordelt på 6 grupper. Medarbejdergruppen udgør 72 personer, fordelt på pleje, administration, køkken, rengøring og teknisk afdeling.

Visborggaard er en gammel herregård, der ligger i naturskønne omgivelser.



VI ER PÅ RETTE VEJ! - REGION NORDJYLLANDS BOTILBUD ER BLANDT DE BEDSTE I LANDET

I den landsdækkende pårørendeundersøgelse ”De pårørende har ordet” sætter de pårørende til brugere af landets botilbud egne oplevelser og vurdering af tilbuddet på dagsordenen. Region Nordjyllands botilbud placerer sig blandt landets bedste i undersøgelsen. Men midt i al rosen er der alligevel plads til forbedringer for at højne kvaliteten i det pædagogiske arbejde. Her løfter Indsigt og Udsyn sløret for de udfordringer, som ledelsen på Sødisebakke og et forældrepar ser.

FORÆLDRENE TIL DE YNGRE BEBOERE FORVENTER MERE AF OS

af Trine Tranholm-Bjerg,
planlægger i Specialsektoren

På Sødisebakke er forstander Klavs Bo Persson og viceforstander Flemming Bach glade for den positive evaluering, tilbuddet har fået i den landsdækkende pårørendeundersøgelse. Men resultaterne kommer egentlig ikke bag på dem. Undersøgelsens resultater afspejler meget godt det billede, ledelsen har af forholdet til de pårørende. Det gælder både den meget positive vurdering fra de pårørende til de ældre beboere og de mere kritiske meldinger fra pårørende til yngre beboere. Det nye i undersøgelsen er derimod de tilbagemeldinger, der er kommet på konkrete temaer, som kan give anledning til nye overvejelser og ideer til konkrete forbedringer.

- Vi har fået en del yngre brugere de seneste år, som har haft deres opvækst i fagligt be-

vidste børneinstitutioner. De er vant til at være en del af et aktivt liv, og de pårørende er bevidste om deres eget barns behov og forholder sig kritisk til det, de bliver tilbudt. Desuden oplever de pårørende ofte overgangen fra et børnetilbud til et voksentilbud som en serviceforringelse pga. den lavere normering. Det stiller krav til Sødisebakke om at kommunikere på en anden måde med de pårørende til yngre beboere, end pårørende til ældre beboere typisk forventer, siger Flemming Bach.

Klavs Bo Persson supplerer: - På baggrund af undersøgelsen kan vi se, at vi skal blive bedre til at synliggøre det, vi allerede gør, og indgå i en dialog med de pårørende, hvor der bliver meldt tydeligt ud om de gensidige forventninger. Det er vigtigt, at de pårørende får et større kendskab til beboerens hverdag og til personalet omkring den enkelte. De pårørende skal desuden tilbydes at deltage i afdelingens liv i større omfang end i dag.

På Sødisebakke har den samlede ledelse endnu ikke nået at forholde sig konkret til undersøgelsens resultater. Undersøgelsen bliver derfor fulgt op af en proces, hvor afdelingslederne skal give deres besyv med.

Men Klavs Bo Persson kan godt afsløre et par af sine ideer til, hvordan de pårørende får mulighed for større inddragelse og deltagelse i livet på Sødisebakke: - Vi har nogle overvejelser om nogle temadage eller kurser, der kan være fælles for de pårørende og personalet. Det skal foregå i de enkelte afdelinger - i det nære miljø omkring den enkelte bruger - hvor vi mærker størst interesse for deltagelse fra de pårørende. Desuden ønsker vi at styrke arbejdet i Støtteforeningen, hvor pårørende deltager og bidrager til fælles arrangementer og aktiviteter m.v., siger han afslutningsvist.

RESULTATERNE I REGION NORDJYLLAND

”Godt eller enestående”

De pårørende til beboerne på Region Nordjyllands sociale tilbud placerer tilbuddene blandt de bedste i landet. De pårørende har vurderet tilbuddene og tildelt dem 1-5 stjerner. I Region Nordjylland har hele 84% af de pårørende givet tilbuddene 4 eller 5 stjerner. Det betyder, at tilbuddet vurderes som ’godt’ eller ’enestående’. Det er den højeste score i hele landet.

Undersøgelsen på Sødisebakke

De pårørende til de ældre beboere på Sødisebakke er blandt de mest tilfredse i landet. Sødisebakke får vurderingen ”enestående” (5 stjerner) af 37% af de pårørende, og 57% vurderer tilbuddet som ”godt” (4 stjerner). Vurderingen gælder alle de temaer, der indgår i undersøgelsen. De pårørende til den yngre beboergruppe er knap så tilfredse, og deres vurdering af tilbuddet placerer Sødisebakke under landsgennemsnittet. 18% af de pårørende mener, at tilbuddet er ”enestående” (5 stjerner), mens 53% vurderer tilbuddet som ”godt” (4 stjerner).

DEN LANDSDÆKKENDE PÅRØRENDEUNDER-SØGELSE

Baggrund

Danske Regioner har gennemført en landsdækkende pårørendeundersøgelse af tilfredsheden med regionale boformer for voksne personer med handicap – De pårørende har ordet. Undersøgelsen sætter de pårørendes oplevelser og vurderinger på dagsordenen. Resultaterne for den enkelte boform indgår i det daglige arbejde med at forbedre kvaliteten af det pædagogiske arbejde.

Deltagere

I Region Nordjylland har 5 tilbud deltaget i undersøgelsen: Døvblindecentret, Sødisebakke, Nordjysk Center for Erhvervet Hjernesgade, Behandlingscentret Østerskoven og Rehabiliteringscenter Strandgården.

Temaer

Undersøgelsen har fokus på følgende temaer:

- Introduktion til opholdet
- Personalets kontakt med beboerne
- Beboernes kontakt med hinanden
- Information om forløb og formål
- Beboer- og pårørendeindflydelse og -inddragelse
- Aktiviteter og udfordringer i de enkelte tilbud
- Sundhed og forplejning
- Samarbejde med pårørende
- De fysiske rammer

KONTAKTEN MED PERSONALET ER OMDREJNINGSPUNKTET

af Gitte og Stig Larsen,
forældre til en beboer på Skovbo

Sødisebakke er en stor "institution". Det er nok det, der forskrækker én den første gang, man besøger den. Inderst inde har vi haft en drøm om "et lille bofællesskab" til vores søn. Vi må så erkende, at det blev det ikke - så er det jo lige at gå over i den anden grøft!

Men når vi som pårørende så kommer indenfor og ser den måde, opdelingen er på, bliver vi positivt overraskede! Der er små grupper på fire beboere med egen spise- og dagligstue, som virker meget hjemlige. Der er gode, store og lyse værelser med et dejligt, stort badeværelse. De fysiske rammer er helt perfekte!

Ligeledes er rengøringen og hygiejnen også en ting, der bliver lagt stor vægt på, og som jo er vigtigt for vores "børn", som ikke kan tage vare på sig selv, hvad det angår.

Med hensyn til aktiviteter synes vi, at der er en bred vifte både i huset og udenfor huset, og med egen bus er mulighederne jo store. Sødisebakke bruger virkelig byen og dens omgivelser.

I starten af de halvandet år, vi har haft vores søn på Sødisebakke, var vi ikke tilfredse med den ekstremt store udskiftning i personalestaben og det store forbrug af vika-

rer, som har skabt stor uro for afdelingens beboere. Men for 1 år siden startede en ny afdelingsleder, som har ansat uddannede pædagoger. Det har givet bonus i form af, at beboerne nu føler sig mere trygge i de skemalagte procedurer, og vi har en fornemmelse af, at personalet virkelig går ind og ser på, hvad der er bedst for den enkelte beboer. Nu oplever vi, at der virkelig er en engageret personalegruppe, der er lydhør og tager fat i de opståede problemer med det samme.

Kontakten til institutionen synes vi også kunne være bedre. Blandt andet har der manglet informationer om udskiftning af personale. Personalet er jo en vigtig del for os, da det jo er dem, vi sætter vores lid til. Et enkelt møde om året med ledelse og kontaktpædagog mener vi godt kunne blive til 2 møder om året. Kontakten med vores kontaktpædagog er til gengæld rigtig god. Hun ringer hver 2.-3. uge, og indpasser sin arbejdstid efter, hvornår vi kommer for at hente vores søn hjem på weekend.

LIDT OM VORES SØN

Han er 20 år, er retarderet og har autistiske træk. Han har intet sprog, men forstår korte, direkte sætninger. Der bliver brugt pictogrammer til kommunikation på Sødisebakke. Han skal have hjælp til mange ting, men hjælper dog selv til, hvor han magter det.

Skovbo

Et kombineret bo- og aktivitetstilbud for 16 yngre mennesker med betydelig og varigt nedsat fysisk og psykisk funktionsevne og en diagnose inden for autismespektret.



◀ På Sødisebakke arbejder Klavs Persson og Flemming Bach videre med at kvalificere det pædagogiske arbejde sammen med den øvrige ledelse. Der vil også fortsat være fokus på stedets mange aktiviteter – bl.a. ridehallen, som her ses i baggrunden.

SEKTORNYT

ICF PÅ SPECIALSEKTORENS TILBUD

WHO's Internationale Klassifikation af Funktionsevne (ICF) bliver på mange af Specialsektorens tilbud anvendt til systematisk afdækning af funktionsevne og handicap. Dette gælder hjerneskadetilbuddene, kommunikationsinstitutterne, Rehabiliteringscenter for Flygtninge og Aalborgskolen. Tilbuddene bruger bl.a. ICF til udredning, dokumentation af behandlingen, handleplaner og opstilling af målsætninger. Brugen af ICF var omdrejningspunktet, da tilbuddene fredag d. 29. august var samlet for at høre om muligheden for et nyt ICF-projekt i regi af Kvalitetsmodellen på det sociale område. Det var tydeligt på dagen, at tilbuddene er meget engagerede i arbejdet og gerne vil fortsætte og udvikle deres brug af ICF.

Af Heidi Mortensen, AC-fuldmægtig i Specialsektoren



SØDISBAKKES MUSIKFESTIVAL

Den 20. august åbnede Sødissbakke for første gang dørene for en 2-dages musikfestival. Ved festivalen spillede blandt andet Ester Brohus, Dario, Elvis kopi og mange andre. Sussi og Leo gav den gas og fik folk i det store telt op af stolene og ud på dansegulvet - efterfølgende var der rift om autograferne. Festivalen præsenterede desuden Sødissbakkens helt egen 'Holiday on Wheels', som er en slags kørestoleballet, hvor deltagerne er klædt i store farvestrålende kostumer. Festivalen var godt besøgt og kan med god stemning, musik og dans kun betegnes som en stor succes!

Af Heidi Mortensen, AC-fuldmægtig i Specialsektoren



26 NYE HANDICAPBOLIGER I ASYLGADE I NYKØBING MORS

26 nyopførte handicapboliger i Nykøbing Mors blev indviet d. 9. september 2008. Boligerne er opført i fællesskab mellem Region Nordjylland og Morsø Kommune. Region Nordjyllands tilbud indeholder 8 boliger i tilknytning til Strandgården og 12 boliger i tilknytning til Socialpsykiatrisk Biform Kærvang. Morsø Kommunes tilbud indeholder 6 boliger til fysisk handicappede.

af Trine Tranholm-Bjerg, planlægger i Specialsektoren



NY SIKRET INSTITUTION I BRØNDERSLEV

Der er mangel på sikrede pladser til børn og unge, der har begået kriminalitet eller udvist farlig adfærd. I Danske Regioner er det derfor aftalt, at Region Nordjylland skal opføre institution, som kan være med til at dække behovet i Vestdanmark. Region Nordjylland og de 11 nordjyske kommuner er enige om, at der skal bygges en sikret institution i Brønderslev Kommune, og at den skal drives af Regionen. Målgruppen er primært unge mellem 15 og 17 år. De unge anbringes på institutionen mens deres sag behandles. De unge skal have en dagligdag bestående af arbejdstid, skoletid og fritid. Arbejdet med bygningen af institutionen opstartes hurtigst muligt.

Af Inge Kjær Andersen, planlægger i Specialsektoren



FORTSÆTTELSE AF PROJEKT OM BØRN I FAMILIER MED ALKOHOLPROBLEMER

Misbrugscentret i Region Nordjylland er ansvarlig for satspuljeprojektet ”Børnefamiliesagkyndige til støtte for børn i familier med alkoholproblemer”. Misbrugscentret varetager opgaven for samtlige kommuner i Region Nordjylland med undtagelse af Morsø Kommune og Thisted Kommune.

Projektet er finansieret af satspuljemidler og startede op 1. september 2004. Den oprindelige satspuljebestilling ophører med udgangen af juli måned 2008. Bevillingen er nu forlænget frem til ultimo 2009.

Projektet skal sikre den forebyggende indsats i forhold til gruppen af børn, hvor en eller begge forældre har alkoholproblemer. Formålet er at kvalificere de medarbejdere i kommunerne, skoler og institutioner, der arbejder med børn og unge, til at opdage børnenes problemer, at give børnene den daglige støtte og at etablere samarbejde mellem alkoholbehandlingen og socialforvaltningen, hvor det er nødvendigt. Der er ansat børnefamiliesagkyndige til at koordinere projektet.

Af Lene B. Hooge, planlægger i Specialektoren



KJELD WALSTED ER KONSTITUERET LEDER I FAGLIGT KONTOR I SPECIALEKTOREN

Kjeld Walsted er en mand med mange facetter. Han har erfaring som leder og konsulent fra Aalborg kommune, Støvring kommune og Kræftens Bekæmpelse. Herudover har han beskæftiget sig med bl.a. specialundervisningsområdet, senhjerneskadeområdet og på fritids- og kulturområdet. Kjeld er konstitueret leder af fagligt kontor indtil udgangen af 2008. I perioden indtil da er det bl.a. hans opgave at understøtte de igangsatte processer og projekter i fagligt kontor og at indgå i det tværgående samarbejde i sektoren.

Af Trine Tranholm-Bjerg, planlægger i Specialektoren



LÆRER FRA AALBORGSKOLEN UDSILLER SINE MALERIER AF BØRN FRA SKOLEN

Karen Kunwald har udstillet sine flotte malerier af ”sine” børn i Aalborgskolens lokaler og i Regionshusets forhal i hhv. august og september. Hun har som lærer for en specialgruppe på Aalborgskolen arbejdet med kunst i mange år, først med børnenes kunst og siden sin egen. Hun har som kunstner brugt børnene som motiv og har arbejdet med at se og fremhæve det specielle i hvert enkelt barn. Karen Kunwald har også arbejdet med andre motiver, bl.a. blomstermotiver og stemningsbilleder. Malerierne er præget af en koloristisk personlig stil med megen bevægelse, livsglæde og symbolik.

Af Trine Tranholm-Bjerg, planlægger i Specialektoren



EVALUERING AF INDSIGT OG UDSYN FOR SPECIALEKTOREN

Redaktionen har modtaget 14 evalueringsskemaer fra sidste nummer af Indsigt og Udsyn – tak for det. Redaktionen vil bruge svarene til udvikling af magasinet. Svarene viser, at der generelt er interesse for den linie, redaktionen har lagt, og der er indkommet forslag til nye emner, der kan tages op i fremtidige numre.

Der vil blive gennemført en større evaluering af alle 8 magasiner i Region Nordjylland i forbindelse med næste nummer.

Af Trine Tranholm-Bjerg, planlægger i Specialektoren

BOSTED KOMBINERER FAGLIGHED OG MULIGHEDERNE MED IT

af Hanne Lützow Kirk, planlægger i
Specialektoren og projektleder for
Bosted i Specialektoren

Bosted er et socialfagligt IT-system, som erstatter mange af de arkivmapper og papirer, som medarbejdere på de sociale tilbud sidder med. Det kan være en stor omvæltning at gå fra papir til IT. Specialbørnehjemmenes afdeling Nordens Allé i Brønderslev har nogle erfaringer med dette, som her bliver beskrevet af en pædagog og en afdelingsleder.



Pædagog Lena Jensen arbejder som regel med Bosted mens børnene er aktive omkring hende.

HVAD ER BOSTED

Bosted er et socialfagligt IT-system, der er udviklet af det danske firma Team Online, og har eksisteret i 10 år. Det er et online system, hvilket vil sige at det ikke skal installeres på hverken tilbuddenes pc'ere eller IT-servere i regionen, men bruges via internettet. Bosted er primært et socialpædagogisk værktøj, men også et redskab til at styre mange administrative opgaver med. Systemet består af moduler som kobles på efter behov. Se mere på www.bosted.net

PÆDAGOGEN

SLUT MED KINA-BØGERNE!

En af Nordens Allés medarbejdere er Lena Jensen. Hun er pædagog og superbruger. - Bosted har hjulpet med at få bedre overblik over de aktiviteter og daglige registreringer, som personalet foretager som en del af den lovlige dokumentation, siger hun med overbevisning i stemmen og forklarer: - De mange registreringer kan nemlig trækkes ud af systemet som statistik, og på den måde kan den enkelte medarbejder - eller teamet - få et overblik, som er baseret på oplysninger mange måneder tilbage.

Børnene/de unge på Nordens Allé har kontakt med flere forskellige medarbejdere indenfor flere faggrupper i løbet af en dag. Om fordelene ved at bruge Bosted siger Lena: - Ved at se på barnets/den unges hverdag som et hele, er det muligt at lave handleplaner, som er baseret på individuelle hensyn og behov. Det er især til gavn for barnet/den unge, men også for personalet, som får mulighed for at udvikle deres faglighed.

Lena husker at de gamle kinabøger, hvor dagbogsnotater og personalets beskeder blev skrevet op, nogle gange blev væk: - Det sker jo ikke nu. Nu har vi jo altid adgang til de nødvendige oplysninger, også hjemmefra hvis der er behov for det. Jeg skulle f.eks. til møde lige efter en ferie, og så var det rart, at jeg havde mulighed for at forberede mig hjemmefra, husker Lena.

BOSTED PÅ NORDENS ALLÉ

Nordens Allé er en midlertidig afdeling under Specialbørnehjemmene, som startede i august 2007. Bosted blev introduceret kort efter, hvilket dermed har været med til at definere arbejds gange og vaner på Nordens Allé. Medarbejderne var nyansatte og skulle finde fælles fodslaw. Ledelsen og administrationen på Specialbørnehjemmene kan både sende information ud og diskutere med medarbejderne online - så alle er med i 'samtalen' på én gang. Ligeledes har ledelsen via Bosted haft let adgang til oplysninger fra de forskellige afdelinger i forbindelse med kontakt til f.eks. kommunerne.

AFDELINGS- LEDEREN

DIALOG AD FLERE VEJE

Torben Maarbjerg Jepsen er afdelingsleder på Norden Allé i Brønderslev. Han ser mange fordele ved at anvende Bosted. – Jeg er ofte væk fra min arbejdsplads, og derudover er der møder i kommunerne, med den øvrige ledelse og i Regionen. Med Bosted har jeg mulighed for at varetage mit job, hvor end jeg er, både i forhold til personalet men også til de administrative opgaver. Jeg behøver blot have adgang til internettet – og huske mit login.

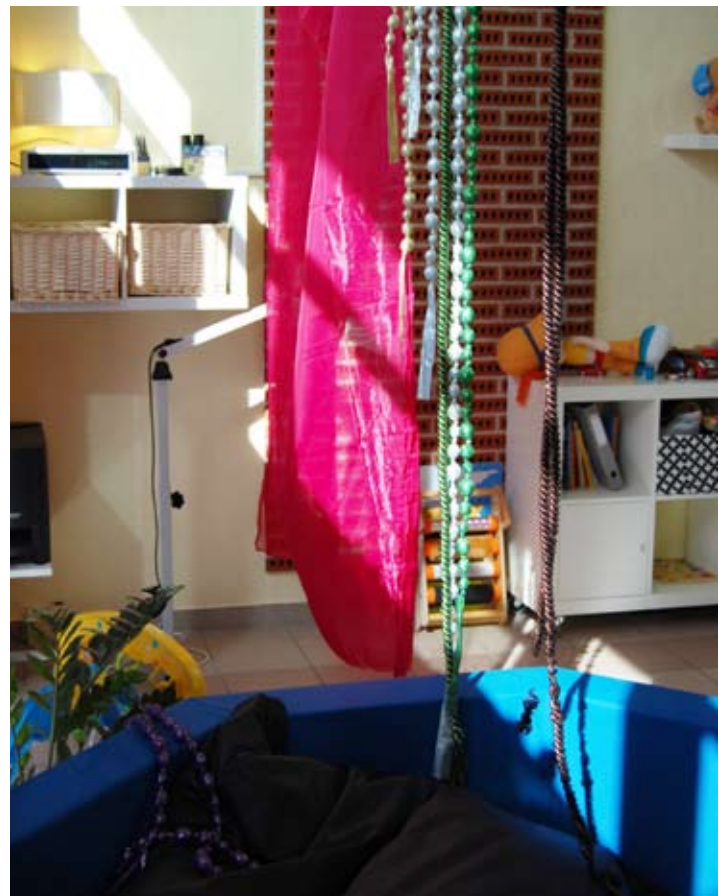
Det sidste bliver sagt med et smil, for det sker jævnligt at medarbejdere glemmer deres kode. Heldigvis er der flere medarbejdere som kan 'låse op' når det sker, så prisen kan højst blive 'kvajekage'.

På Nordens Allé får forældrene en udskrift af nogle af områderne, og de er glade for den systematik, der er i den skriftlige dokumentation. Torben understreger i den forbindelse: – Det afløser imidlertid ikke den mundtlige dialog, men er et godt supplement. Forældrene udtrykte i begyndelsen også bekymring over, at personalet skulle bruge deres tid foran en skærm, men dette er afløst af tilfredshed men de resultater, det giver mulighed for.



ET VÆRKTØJ DER KOMBINERER FAGLIGHED OG IT

IT er blot et værktøj – som kun giver mening hvis fagligheden er tilstede. Flere af Region Nordjyllands tilbud vælger Bosted som værktøj til at løse de mange dokumentationsopgaver. Konkret betyder det, at den enkelte medarbejder skal sidde foran en skærm frem for med en bog eller mappe i hånden. Nogle synes det er fremmedgørende, andre synes det er en naturlig del af udviklingen i samfundet, men under alle omstændigheder er det et spørgsmål om at omstille sig til nogle nye vaner på arbejdspladsen. IT er måske ikke, hvad de fleste i Specialsektorens tilbud havde regnet med at skulle beskæftige sig med dagligt, men efter en kort periode har de fleste fået et naturligt forhold til at sætte sig med skærmen – om det er ved skrivebordet eller i sofaen.



Indretningen på Nordens Allé stimulerer alle sanser hos børnene.

MEDARBEJDERSTATUS I BOSTED - BEGREBER

Bruger: Hver medarbejder har sit eget brugernavn og kode til at logge sig på systemet.

Superbruger: En medarbejder med indsigt i systemet og dets muligheder + forskellige muligheder for at låse op for andre medarbejdere, samt andre funktioner som at registrere en ny beboer/borger

Administrator: En medarbejder med ubegrænsede muligheder og adgang til at se alle oplysninger.

BJERREGAARDS INDTRYK EFTER MØDET MED SPECIALSEKTOREN



Regionsdirektør Poul Bjerregaard er midt i en rundrejse i Regionen. Indtil nu har turen inkluderet tre stop i Speciaalsektoren: Speciaalsektoren i Regionshuset, Strandgården og Sødisebakke. Ifølge planen er Aalborgskolen og Døvblindecenteret blandt de næste stop på rejsen. I en af pauserne mellem rejserne lykkes det at indfange Poul Bjerregaard til en snak om hans indtryk af Speciaalsektoren.

af Inge Kjær Andersen,
planlægger i Speciaalsektoren

En formiddag er der hul i rejsekalenderen og det lykkes at fange Regionsdirektør Poul Bjerregaard i Regionshuset. Jeg møder en venlig og meget velforberedt Regionsdirektør, der med begejstring straks starter med at fortælle, hvor glad han er for muligheden for at tage på rundrejse. – Det er vigtigt at få sat billeder og oplevelser på de mange fakta. Det giver meget større forståelse. Mødet med de personer, der står i spidsen for tilbuddene, har været meget inspirerende.

- Fra min tid som direktør for CVU i Vestjylland har jeg kendskab til området og ydelserne, da vi havde et samarbejde med en række institutioner indenfor specialområdet, men slet ikke så specifik viden, som jeg kan indsamle nu på min rundrejse.

- Jeg har oplevet Speciaalsektoren som meget udviklingsorienteret, og det skal vi bruge til vores fordel. Vi skal fremadrettet vække politikerens interesse for området. Synlighed skal klart være et fokusområde.

Sødisebakke og Strandgården

Poul Bjerregaard synes, det har været en utrolig positiv oplevelse at besøge Strandgården og Sødisebakke. - Forløbet på Sødisebakke var veltillægt, og jeg synes, det gav et indblik i, hvordan tingene fungerer og et indblik i den historiske udvikling. Jeg har kørt forbi mange gange, så det var spændende at blive budt indenfor, fortæller en smilende Poul Bjerregaard og fortsætter: - På Strandgården fik jeg en unik mulighed for at komme tæt på brugerne, da der var planlagt tid til en samtale med to borgere med erhvervet hjerneskade. Det har været med til at gøre mig opmærksom på vigtigheden af, at vi i Regionen tænker og arbejder med helheder,

eksempelvis mellem det at komme fra sundhedsverden til et tilbud i Speciaalsektoren. Det betyder noget med sammenhæng mellem systemerne og de faser, borgere gennemgår.

En synlig og professionel Speciaalsektor

Der er to primære opgaver for Speciaalsektoren: At løse en koordinerende rolle og at være leverandør. Det er min oplevelse, at begge roller løses og løftets meget professionelt. I mine samtaler med kommunerne kan jeg mærke, at der er meget stor respekt om Speciaalsektorens opgaveløsning. Jeg mener, det er vigtigt, at Speciaalsektoren står stærkt, og det er utrolig vigtigt, at Speciaalsektoren er synlig, da det bevirker, at vi kan stå endnu stærkere

Jeg slutter af med at spørge om hvilke tre ord, Poul Bjerregaard mener, bedst beskriver Speciaalsektoren, og svaret kommer prompte: - Professionalisme/stor faglighed, mennesker i centrum og udvikling.

Og Poul Bjerregaard har mere på hjerte og vil gerne give sit besyv med om fremtidsudsigterne.

- Jeg har oplevet Speciaalsektoren som meget udviklingsorienteret, og det skal vi bruge til vores fordel. Vi skal fremadrettet vække politikerens interesse for området. Synlighed skal klart være et fokusområde.

Poul Bjerregaard virker meget optaget af netop den opgave, men jeg spørger alligevel om besøgene på tilbuddene har gjort en forskel. - Jeg synes, det er nemmere at løse promoveringsopgaven, når jeg selv har set og oplevet tilbuddene i Speciaalsektoren, og jeg vil egentlig gerne besøge alle tilbuddene.

Jeg er som Indsigt og Udsyns udsendte overbevidst om, at vi alle i fremtiden vil mærke, at der er rykket en Regionsdirektør ind, der brænder for sagen, og som vil være med til at sikre, at Speciaalsektoren ikke bliver et glemt hjørne i vores region.

NYT FRA SEKTOR-MED-UDVALGET

Af Peter S. Bak, næstformand i Sektor-MED og Inge Kjær Andersen, arbejdsmiljørepræsentant

Hvordan er det gået med MED-aftalen?

MED-aftalen for Region Nordjylland trådte i kraft pr. 1. januar 2007, og i henhold til aftalen skal den evalueres efter 2 år. Det er så ved at være tiden, og Sektor-MED-udvalget er derfor blevet bedt om at bidrage med vores vurdering af aftalen. Vi mener, at et vigtigt element i en sådan vurdering er, hvordan aftalen virker lokalt på de enkelte tilbud, og derfor håber vi meget, at alle Lokale MED-udvalg vil sende et bidrag til os. Vurderingen må meget gerne vægte, hvilke forhold, der har fungeret godt, og hvilke der eventuelt vil kunne gøres bedre fremover.

Døvblindecenteret scorer topkarakterer

Sektor MED har med stor begejstring konstateret, at de nordjyske botilbud for handicappede ligger i top, når man spørger de pårørende. Det har man gjort i den landsdækkende undersøgelse "De pårørende har

ordet". Undersøgelsen viser en meget stor tilfredshed med de nordjyske tilbud – faktisk større end noget andet sted i landet. Tilfredsheden er især meget høj på Døvblindecenteret, der sammen med et par andre tilbud har fået den bedste vurdering i hele undersøgelsen. Det er emner som trykthed, kommunikation, engagement og velkvalificeret personale, der fremhæves af de pårørende på Døvblindecenteret. Læs mere om undersøgelsen side 6-7.

Bruger- og pårørendepolitik

Sektor MED-udvalget finder samarbejdet og inddragelsen af brugere og pårørende meget vigtigt, og derfor er der taget initiativ til at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal udarbejde en egentlig politik på området. Blandt andet skal handicaporganisationerne inddrages i dette arbejde.

"De Bedste Arbejdspladser"

Der er nu i Speciaalsektoren blevet afsat penge, der kan bruges til særlige indsatser i regi af "De Bedste Arbejdspladser". I Koordinationsgruppen arbejdes der videre med at se på mulighederne for at sætte gang i nogle af de mange gode ideer, som I har budt ind med. Vi håber snarest at kunne fortælle jer meget mere herom.

VALG OG UDPEGNINGER TIL LOKALE-MED-UDVALG OG SEKTOR-MED

Det er nu tid til at planlægge og foretage valg af medarbejderrepræsentanter og valg/udpegning af ledere til Lokale-MED-udvalgene for perioden 1. januar 2009 - 31. december 2010 på Specialsektorens tilbud. Valgene/udpegningerne skal være foretaget og anmeldt senest den 20. november 2008. Ligeledes skal der foretages valg af arbejdsmiljørepræsentanter og valg/udpegning af arbejdsledere til arbejdsmiljøgrupperne, så arbejdsmiljøgrupperne for den nye periode er på plads senest 31.10.2008. Arbejdsmiljørepræsentanterne skal vælge medlemmer og suppleanter til Sektor-MED-udvalget. Dette valg foregår den 20. november 2008 i forbindelse med afholdelse af arbejdsmiljødag. I kan finde mere detaljerede oplysninger om valgreglerne via følgende link til MED-aftalen: <http://www.rn.dk/Regionen/Personaleforhold/MEDaftale+for+Region+Nordjylland.htm>

SÆT KRYDS I KALENDEREN

Der inviteres til Arbejdsmiljødag 20. november 2008 for alle arbejdsmiljøgrupper. Temaerne bliver kontorerergonomi, skærmbryllere og arbejdspladsbrugsanvisninger. Desuden skal alle valgte arbejdsmiljørepræsentanter mødes og vælge de 3, der skal repræsentere gruppen i Sektor MED-udvalget i de næste to år, mens lederne udveksler erfaringer om, hvad der virker, når trivsel skal op på arbejdspladsen. Dagens slutes af med et morsomt og tankevækkende oplæg med Niels Villemoes med titlen: "Hvorfor skal alting altid laves om?". Desuden planlægges Sektor MED i 2009, at afholde en temadag for alle Lokale MED-udvalgene med fokus på sygefravær.



MED-aftalen skal læses grundigt igennem inden evalueringen starter.



Stefanie og Martin Michl glæder sig til at komme til Aalborg og arbejde. I Danmark er man mere hjælpsom og har bedre tid til patienterne, forventer ægteparret.

MOD PÅ NYE EVENTYR I DANMARK

Midt i november får en række afdelinger på regionens sygehuse tilført nyt blod. Region Nordjylland har nemlig rekrutteret i Tyskland, og det første kuld på 20 sygeplejersker og to stråleterapeuter er på vej. Da Indsigt & Udsyn besøger dem på skolebænken i Esbjerg, er forventningerne til deres kommende arbejde og ikke mindst kolleger skyhøje.

Af Ulf Joel Jensen
Foto: Poul Rasmussen

De fylder klasselokalet på Kursuscenter Vest i Esbjerg til sidste plads, tyskerne. Lige nu er deres lærer i gang med at terpe besværlige datidsøvelser med dem, og stemningen i klasselokalet er koncentreret – men med masser af godmodige drillerier, latter og

højt humør. Det er sidst på eftermiddagen, og inden længe har de flittige studerende fri.

Men det er ikke en helt almindelig klasse, vi er på besøg i. De tyske sprogstuderende har nemlig en særlig motivation for at følge undervisningen tæt: Midt i november i år skal de starte i deres nye job som enten sygeplejersker eller stråleterapeuter i Region

Nordjylland. Fælles for de fleste i flokken er, at de er lokket herop af udsigten til i det hele taget at få et arbejde, udsigten til en højere løn end i hjemlandet – og af udsigten til et mere menneskeligt arbejdsmiljø. Martin Michl, sygeplejerske fra Stuttgart på vej til Anæsthesien i Aalborg, forklarer:

- I Tyskland der lever folk for at arbejde. Og jeg har fornemmelsen af, at det er modsat i

Danmark: Der arbejder man for at leve. Jeg tror, der er et bedre arbejdsklima i Danmark.

Den søde overlæge

Martin har revet teltpælene op sammen med sin kone, stråleterapeuten Stefanie. Og står det til dem, er beslutningen permanent. I første omgang har rekrutteringsbureauet skaffet en fremlejet Aalborg-lejlighed til parret, men allerede straks efter ankomsten til Aalborg har de planer om at se sig omkring efter deres eget lille hus.

Hvor Martin stadig har sit første møde med sine kommende kolleger til gode, har Stefanie allerede været på besøg på sin kommende arbejdsplads på Aalborg Sygehus.

- Mine nye kolleger var søde og imødekommende. De havde kage og kaffe klar til mig og ønskede mig velkommen. Og overlægen var også sød! Det er noget helt nyt i forhold til Tyskland. Jeg håber bare, at hver dag vil være sådan. Så bliver jeg glad i Danmark.

Imponerende sprogkundskaber

Stefanie og Martin arbejdede begge på et sygehus i Lübeck, da de så et opslag om rekruttering til det danske sygehusvæsen. Af-senderen var rekrutteringsbureauet Grith-Tschorn, og siden første kontakt med dem er det gået stærkt for ægteparret. Efter bare



De tyske sygeplejersker har travlt med at lære danske verber på Kursuscenter Vest i Esbjerg.

tre måneders intensiv sprog- og kulturtræning går turen videre til jobstart i Aalborg.

Alligevel er de fulde af fortrøstning og mod på deres nye tilværelse: Grith-Tschorn har sørget for undervisning, integrationskurser, indkvartering både i Esbjerg og Aalborg – så det eneste, Stefanie og Martin selv skal, er at suge til sig. Og det gør de. I en så imponerende grad, at det efter bare nogle uger i Danmark faktisk er muligt at føre en meningsfyldt samtale med dem på dansk. Det går ganske vist langsomt og lidt tøvende, og indimellem smutter et tysk ord med i sætningen, men i betragtning af deres korte tid på skolebænken er det intet mindre end grænsende til det utrolige.

”I Tyskland der lever folk for at arbejde. Og jeg har fornemmelsen af, at det er modsat i Danmark: Der arbejder man for at leve. Jeg tror, der er et bedre arbejdsklima i Danmark.”

MARTIN MICHL

Undervisningen i dansk sprog og kultur er da også meget pragmatisk lagt an på Kursuscenter Vest: Kursisterne lærer et nøje afmålt antal af de mest almindelige danske ord, de er på fastlagte ekskursioner, hvor de lærer om danske arbejdsmarkedsforhold og kulturen, de lærer en stribe sygeplejefaglige udtryk og kommer ligeledes på besøg på plejehjem, sygeplejeskole osv.

Mange mandlige sygeplejersker

Et blik ud over klasselokalet afslører, at sammensætningen er en lidt anden, end man er vant til blandt danske sygeplejersker: Her er mange mænd. Og en anden af de tyske sygeplejersker, Glenn, som er på vej til Psykiatrien i Region Nordjylland, bekræfter, at sygepleje i Tyskland slet ikke i samme grad som i Danmark er et kvindefag.

Desuden kommer de nye, tyske kolleger i alle aldre: Fra nogle, som ikke kan have mange års erfaring at trække på, til andre, som er blevet grundigt grå i toppen. Og hele spektret derimellem er faktisk repræsenteret i denne gruppe. Fælles er, at de har mod på eventyret.

Hvor Martin aldrig tidligere har været i Danmark, har Stefanie før besøgt både København, Lolland – sågar Grønland, som i de tyske øjne er en mere end integreret del af rigsfællesskabet.

- Jeg synes, Danmark har ... hvad siger man? Gode mennesker? I Tyskland er det hele mere koldt. Man er mere hjælpsomme her. Og man har også mere tid til patienterne, er jeg sikker på. I Tyskland er alting meget effektivt. Det er ikke godt. Hverken for patienterne eller personalet, slår Stefanie fast.

REKRUTTERING AF UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

De tyske sygeplejersker og stråleterapeuter, som Indsigt & Udsyn i denne artikel har besøgt, er alle hentet til Region Nordjylland via rekrutteringsbureauet Grith-Tschorn, der bl.a. har specialiseret sig i at rekruttere til sundhedsvæsenet.

De nye sygeplejersker og stråleterapeuter bliver forberedt til arbejdslivet i Danmark gennem et tre måneders intensivt sprog- og kulturkursus på Kursuscenter Vest i Esbjerg. Kurset lærer tyskerne at begå sig på dansk, introducerer de danske forhold og tager hul på integrationen – bl.a. ved at sende kursisterne ud på frivilligt arbejde i Frelsens Hærs butikker.

Alle sygeplejersker og stråleterapeuter er rekrutteret fra områder, hvor der ikke mangler arbejdskraft – tværtimod – således, at man ikke medvirker til at ”udsulte” deres egen region ved at ansætte dem i Danmark.

KOMPETENCEUDVIKLING I REGION NORDJYLLAND:

FRA GOD TIL BEDRE – ELLER BEDRE TIL BEDST

Kompetenceudvikling mig her, omstillingsparathed mig der... Der stilles store krav til regionens medarbejdere – men hvordan sikrer man, at de er i stand til at leve op til dem? Indsigt & Udsyn tog en kompetent snak med HR-afdelingen i Regionshuset.

Af Ulf Joel Jensen
Foto: Poul Rasmussen

Vi ville så gerne, kære læser, have tegnet billedet af den perfekte medarbejder i Region Nordjylland for dig. Sådan lidt generelt og med et smil på læben, men dog for at give fornemmelsen af, hvad det kræver at være ansat i Danmarks mindste region. 16 procent omstillingsparathed, 42 procent faglige kundskaber, ni procent godt humør...

Men den går ikke. Det står meget hurtigt klart, efter vi forhører os i HR-afdelingen i Regionshuset. Den perfekte medarbejder eksisterer ikke – eller rettere sagt: Han og

hun eksisterer – faktisk er der i alt omkring 14.700 af dem i Region Nordjylland, men de er indbyrdes vidt forskellige. Som Mariane Therkelsen, vicekontorchef i HR / Ledelse og Organisationsudvikling, tørt konstaterer:

- Vi har ikke rigtig lyst til en risikovillig hjernekirurg, vel?

Kompetenceudvikling prioriteres højt

Etiketter og labels af den art kan vi altså kigge i vejviseren efter.

Men i stedet kan vi bruge kræfterne på at tale om, hvad der gøres for at sikre, at de mange medarbejdere i regionen forbliver

perfekte. Ane Andersen, kontorchef i HR-strategi, forklarer, at nøgleordet ikke overraskende er kompetenceudvikling:

- Det er politisk meget højt prioriteret, at medarbejderne løbende får videreudviklet deres kompetencer. Desuden indeholder de nye overenskomster også en række krav om kompetenceudvikling. Derfor er der afsat øgede midler til området, og nu skal vi i gang med at aftale med de faglige organisationer, hvordan de udnyttes bedst muligt.

- Og så skal vi ikke glemme, at selvom Region Nordjylland er den geografisk største i landet, så er vi på alle andre områder de mindste. Vi er også et udkantsområde – og som sådan kan vi blive presset i konkurrencen om gode medarbejdere. Så derfor er det også et vigtigt element i bestræbelserne på at fastholde og rekruttere medarbejdere.

Målrettet kursuskatalog

Kompetenceudvikling står altså højt på dagsordenen – både politisk, i de faglige or-



ganisationer og hos regionens ledelse. Tilsyneladende endda med rette: Selvom man har de bedste medarbejdere, så er der kun gode grunde til at søge at gøre dem endnu bedre. Men hvad arbejdes der med helt konkret? Ane Andersen får ordet igen:

- Kompetencedatabasen er ét eksempel på et konkret projekt. Den skal give os et overblik over de eksisterende kompetencer i regionen – og derigennem også hvor vi skal sætte ind med kompetenceudvikling. I løbet af en kort årrække skal alle faggrupper i regionen være omfattet af databasen – og det vil gøre det lettere for os at lave mere relevante aftaler med regionens uddannelsesinstitutioner.

Og der ligger en anden væsentlig detalje skjult: Kompetenceudvikling i regionen handler nemlig ikke udelukkende om interne kurser. Senest har HR-afdelingen lavet en aftale med University College Nordjylland, som har målrettet deres kursuskatalog til regionens sygeplejersker. Den samme øvelse er på vej med både SoSu Nord og VUC Nord. Mariane Therkelsen tager over:

- Videreuddannelse i Region Nordjylland skal placeres i det relevante system – uden at skele så meget til, om vi varetager det internt i regionen eller køber uddannelsen ude i byen: Det væsentlige er, at tilbuddet er det rigtige. Findes det på University College – så er det der, medarbejderne skal på videreuddannelse.

Uddannelse i kølvandet på sygehusplanen

Et satsningsområde er projektet omkring god ledelse – for ud over at lederne også er en medarbejdergruppe i sig selv, så kommer kompetente ledere også de menige medarbejdere i regionen til gode.

- Vi har lavet en side på Pinfo, hvor alle interne kurser og kompetencetilbud for hele regionen ligger samlet. Der kan man som medarbejder selv se, om der findes relevante tilbud. Men alt det eksterne ligger af gode grunde ikke dér – det er ledernes ansvar at være med til at guide deres medarbejdere i den rigtige retning og finde gode, relevante kurser. Og det stiller krav til ledelsens kompetencer, understreger Mariane Therkelsen.

- Et andet konkret eksempel på videreuddannelsesinitiativ er Kompetenceudviklingspuljen. Her er der afsat midler til kompetenceudvikling i kølvandet på sygehusplanen, supplerer Ane Andersen og eksemplificerer ved, at man f.eks. har brugt omkring 0,8 mio. kroner på et lokalt projekt på Sygehus Thy Mors, hvor personalet er blevet uddannet til at håndtere den nye MR-skanner. På tilsvarende vis er der iværksat lokale projekter, hvor man lærer at samarbejde på tværs og i den nye struktur.

Ny politik på vej

Ane og Mariane fortsætter med at tale om Uddannelsesrådet, hvor repræsentanter fra HR og sygehusledelserne mødes må-

nedligt for at diskutere nye tilbud til de korte og mellemlange videregående uddannelser, om et nyt koncept for MUS, som er elektronisk og fælles for hele regionen... Det er med andre ord tydeligt, at der arbejdes med kompetenceudvikling på flere fronter i regionen.

Allertydeligst bliver det måske, da Mariane afslutningsvis indskyder:

- Ja, og så arbejder vi jo på at lave en ny politik for kompetenceudvikling i regionen. Vi skal være færdige med en revideret udgave i løbet af det næste halve år.

Og når man tager i betragtning, at den eksisterende – og altså i hvert fald indtil dette blads deadline gældende – kompetencepolitik for Region Nordjylland blev vedtaget i dette forår, så burde det være tydeligt, at der arbejdes både lokalt og regionalt med at gøre bedre til bedst, når det gælder den perfekte medarbejder i regionen.

Vi arbejder i et udkantsområde, hvor der er kamp om arbejdskraften. Derfor er kompetenceudvikling et vigtigt element i bestræbelserne på at fastholde og rekruttere medarbejdere, mener kontorchef Ane Andersen fra HR-Strategi (tv.) og vicekontorchef Mariane Therkelsen fra HR / Ledelse og Organisationsudvikling.



KOMPETENCEDATABASEN ER ET GODT REDSKAB:

MEN BLIVER DET NOGENSINDE BRUGT TIL NOGET...?



Sygeplejerske Christina Østergaard (tv.) og lægesekretær Hanne Jensen synes, at det er rigtig fornuftigt at arbejde systematisk med medarbejdernes kompetencer i kompetencedatabasen – og det er rart, at de sociale kompetencer også bliver talt med.

De første tre faggrupper er færdige med at indtaste deres oplysninger i regionens nye strategiske redskab, kompetencedatabasen. Og selvom de godt kan se mulighederne, så har de svært ved at se, at det faktisk bliver anvendt.

Af Ulf Joel Jensen
Foto: Poul Rasmussen

Al begyndelse er svær – også når det gælder mestringer af nye, digitale hjælpemidler. Det har flere tusinde medarbejdere i regio-

nen måttet sande, faktisk alle regionens sygeplejersker, lægesekretærer og radiografer, som er de første faggrupper, der har udfyldt deres personlige profiler i Region Nordjyllands kompetencedatabase.

På Billeddiagnostisk Afdeling i Hjørring nikker sygeplejerske Christina Østergaard og lægesekretær Hanne Jensen genkendende til det med den famlende start:

- Det var jo noget helt fremmed for os og en ny måde at gøre tingene på, så derfor var vi vel også sådan lidt usikre på, hvordan det

skulle gribes an, fortæller Hanne Jensen, som anslår, at hun i alt brugte omkring en time på at udfylde sin profil. Christina er i samme boldgade, og mener at hun brugte omkring halvanden time – men begge kender de kolleger, der har viet flere timer spredt over flere dage til projektet.

Svært at se anvendelsen

- Men jeg vil så også sige, at det virker som om, at det er et godt redskab. Eller i hvert fald at det kan blive det, siger Christina Østergaard og fortsætter: - Det virker rigtig fornuftigt at arbejde systematisk med

medarbejdernes kompetencer og have en så fokuseret tilgang til det. Det er også meget fint, at man har husket de sociale kompetencer i det her arbejde. Så jeg tror, at det er en rigtig god idé.

- Og jeg er sådan set fuldstændig enig, supplerer Hanne Jensen: - Det er godt, at man spørger ind til medarbejdernes faglige og sociale færdigheder. Men det er efterhånden lang tid siden, at vi som lægesekretærer tog hul på arbejdet med kompetencedatabasen, og vi kan ikke rigtig se, at det er blevet brugt til noget. Så det kan ikke undgås, at vi begynder at spekulere på, om det hele har været forgæves - bliver det nogensinde brugt til noget?

Aftaler om lønmodeller

Den bold spiller vi omgående videre til HR-afdelingen i Regionshuset. Helene Lund Therkelsen er teamkoordinator for kompetencedatabaseprojektet, og hun forstår især lægesekretærernes undren:

- De var den første gruppe, der indtastede deres data, og der er ikke noget at sige til det, hvis der er nogen, som ikke føler, at den bliver brugt endnu. Men vi kan udtrække nogle helt generelle statistikker på lægesekretærerne i regionen - f.eks. omkring, hvilke funktioner de udfører, deres kompetenceudviklingsønsker osv. Og det kan bruges strategisk til at planlægge kompetenceudviklingsaktiviteter som et redskab til at se på f.eks. opgaveglidning mellem faggrupper. Desuden er HK og Region Nordjylland i dialog om at lave en lønmodel for lægesekretærerne.

Helene Lund Therkelsen fortæller videre, at der allerede er lavet en aftale om en lønmodel for sygeplejerskerne på baggrund af kompetence-cv'erne. Det er ganske vist en midlertidig aftale, som udelukkende skal anvendes til at aftale lokale løntillæg i dette efterår, men i løbet af efteråret arbejdes der videre med udvikle lønmodellen i samarbejde med Dansk Sygeplejeråd.

Sammenhæng med MUS

Både Hanne Jensen og Christina Østergaard ser gode anvendelsesmuligheder for kompetence-cv'erne til lønaftaler - men som det er nu, går vejen til en højere løn

udelukkende over længere uddannelse, mener de begge.

- Man kunne også forestille sig, at man bruger kompetencedatabasen til intern rekruttering. Men det er altså først i det øjeblik, at de faktisk bliver brugt til noget fremadrettet, at det begynder at give mening, understreger Hanne Jensen.

Og det er skam også planen, forklarer Helene Lund Therkelsen:

- Meningen er, at alle medarbejdergrupper i regionen skal være omfattet af kompetencedatabasen. Og at de skal danne baggrund for kompetenceudvikling af medarbejderne. Det skal være et udgangspunkt for den enkelte medarbejder, som får et stykke papir på aftalte udviklingsaktiviteter for de kommende år - og det vil være noget helt nyt for alle. Og så skal det bruges som et ledelsesværktøj, man kan tage afsæt i, når man ser mere strategisk på kompetenceudviklingen. Hvilke huller har vi - helt overordnet - når vi ser på f.eks. sygeplejerskernes kompetencer og kompetenceniveau. Er der kompetencegab, og hvordan kan vi imødegå dem?

- Jeg har hørt om flere ledere, der har anvendt oplysninger fra databasen på personalemøder. Her har medarbejdere og leder sammen drøftet afdelingens kompetenceniveau målt op i mod det ønskede niveau. Dermed kan man fokusere på de områder, hvor der er brug for kompetenceudvikling. Jeg kan også nævne et andet eksempel, hvor der skulle ske en organisatorisk omstrukturering. Her indgik medarbejdernes kompetence-cv'er fra databasen som medarbejdernes referencer i forhold til at blive genplaceret på andre afdelinger, siger Helene Lund Therkelsen.

Endelig barsler HR-afdelingen med et helt nyt MUS-koncept, som understøtter den enkelte medarbejders kompetence-cv. På den måde skaber man en sammenhæng - og får mulighed for at indgå konkrete aftaler om den enkelte medarbejders videre udvikling.

Så alt i forventer Helene Lund Therkelsen, at meningen med det hele - eller i hvert fald med kompetencedatabasen - i nær fremtid begynder at udkrystallisere sig for alle...

KOMPETENCEDATABASEN KORT FORTALT

Indtil nu er alle lægesekretærer, sygeplejersker og radiografer oprettet i kompetencedatabasen. Deres data danner udgangspunkt for den enkelte medarbejders personlige kompetence-cv, som udelukkende regionens HR-afdeling, den enkelte medarbejder og den nærmeste ledelse har adgang til.

På sigt skal alle medarbejdergrupper omfattes af systemet - man er i gang med at udvikle en model til social- og sundhedsmedarbejderne, og næste gruppe bliver de administrative medarbejdere.

Når en person ophører med at være ansat i regionen, slettes profilen i systemet. Ved interne jobskift i regionen flytter kompetence-cv'et med medarbejderen.

Kompetencedatabaser er ikke et ukendt redskab i Danmark - f.eks. benytter både Carlsberg og Økonomistyrelsen sig af kompetencedatabaser, men Region Nordjyllands system er skræddersyet til regionen.

De enkelte kompetence-cv'er indeholder oplysninger om faglige og sociale kompetencer, nuværende og tidligere arbejdsopgaver, uddannelsesniveau, kurser og længerevarende konferencer, ansvarsområder mv. Desuden er der mulighed for at indtaste sine egne udviklingsønsker og indgå udviklingsaftaler med nærmeste leder.

DER DUFTER SÅ DEJLIGT EKSOTISK!

Af Trine Tranholm-Bjerg,
planlægger i Specialsektoren

På Rehabiliteringscenter for Flygtninge (RCF) i Aalborgs midtby oser det af mangeartede kulturelle sanseindtryk. Det gør der både i kvarteret omkring, der i folkemunde kaldes "lille Medina", og i mødet med RCFs personale, som insisterer på rummelighed og fordomsfrihed i tilgangen til hinanden og til brugerne af behandlingstilbuddet.

Rummeligheden i personalet giver sig udslag i, at man bliver mødt af en større diversitet af kunst og en anderledes dekoration af kontorerne, end man typisk ser på offentlige arbejdspladser. På rundtur i gange, kontorer og fællesarealer møder man både en Buddha, en vandpibe, en Madonnafigur, et kors og alskens farverige skulpturer og malerier, som er produceret af RCFs brugere og personale. Rummeligheden er også en forudsætning for den faglige tilgang, personalet har til arbejdet med de traumatiserede brugere. Arbejdet kræver kreativitet og åbenhed i metoder og praktiske tilgange.

RCF er også kendetegnet ved en rolig atmosfære og omsorg overfor brugerne, der får brugerne til at føle sig velkomne, trygge og afslappede. Selv brugere, der i andre sammenhænge har en udadreagerende adfærd, giver udtryk for, at de føler sig hjemme på stedet. Derfor oplever RCF heller ikke voldsepisoder, selv om brugergruppen ofte er psykisk ude af balance.

JAGTEN PÅ SPECIALSEKTORENS SJÆL

Redaktionen er på jagt efter Specialsektorens sjæl ud fra den vinkel, at sjælen ofte viser sig i det sociale liv i en organisation / institution. I sidste nummer var vi på besøg i vaskeriet på Sødibakke. Redaktionen har valgt Rehabiliteringscentret for Flygtninge som 3. station i jagten på sjælen.



Mangfoldighed og farvestrålende indtryk præger Rehabiliteringscenter for Flygtninge.

RCFs psykolog Mette Søndergaard, socialrådgiver Annelise Mathiesen, souchef Tonie Bertelsen og forstander Bodil Lousdal uddyber betydningen af rummeligheden og omsorgen. De forklarer, at der stilles nogle særlige krav til det at være medarbejder på RCF, som er med til at binde arbejdspladsen sammen og er samtidig et billede på RCFs sjæl.

De 4 kvinder fortæller åbenhjertigt: - Man skal som person være åben, fordomsfri og rummelig, og man skal være klar til hele tiden at afprøve nye metoder. Det er nemlig ikke sikkert, at de gængse metoder virker i alle tilfælde. Samtidig skal man kunne lytte til brugernes tragiske historier og være klar til at møde dem der, hvor de er. Det kræver medarbejdere i balance, der både udstråler ro og overskud og har den nødvendige myndighed og autoritet, der skal til for at varetage opgaverne.

Et vigtigt kendetegn for RCF som arbejdsplads er, at medarbejderne bruger hinanden meget som sparringspartnere, bl.a. med at finde balancen for den personlige involvering og rolle i fht. brugerne. Florence Nightingale ville nemlig være udbændt efter 1 uge på RCF!

Kernen i RCFs sjæl består af tillid og respekt. Tillid og respekt til kollegerne og til brugerne, der ellers ofte har mistet tilliden til andre. - Det giver en oplevelse af befrielse for både brugere og medarbejdere, fortæller forstander Bodil Lousdal.