

15 ansatte til én behøver i ny afdeling

ER SPECIALSEKTOREN  
SYNLIG NOK?

MØD NORDJYDERNES NYE FØRSTEMAND

Ulla Astman er  
klar til rampelyset



# INDSIGT & UDSYN

MAGASIN FOR SPECIALSEKTOREN



LIVSGLÆDEN GENFINDES I VINGSTED

En gruppe afasiramte og deres pårørende genfinder livsglæden på Taleinstituttet.

4



ER SPECIALSEKTOREN EN DEL AF SYGEHUSENE?

Den nye formand for Regionsrådet, Ulla Astman Nielsen, vil arbejde på at få synliggjort regionens rolle og opgaver inden for specialsektorens område.

8



LEDER:

Vi vil være synlige – også langt uden for egne rækker 3

SERIE: RUNDTUR TIL SPECIALSEKTORENS INSTITUTIONER

Livsglæden genfindes i Vingsted 4

Logos erobrer Danmark 5

SERIE: ARBEJDSMILJØ OG UDDANNELSE

Sektor-MED – Sektor Medarbejdernes Evige Demokrati? 6

Er Specialsektoren en del af sygehusene? 8

Kort nyt fra Specialsektoren 9

RUNDT I REGIONEN:

Ulla Astman er klar til rampelyset 10-11

RUNDT I REGIONEN:

Vi vil have de bedste arbejdspladser! 12-13

RUNDT I REGIONEN:

Syv tiltag i stjernebikkerten 14-15

## LEDER



# VI VIL VÆRE SYNLIGE

- OGSÅ LANGT UDEN FOR EGNE RÆKKER

Af Bente Brink Nielsen,  
Sektorchef

Vi har brug for, at vores tilbud er synlige, så borgerne kan få de specialiserede tilbud, når behovet er til stede. Synlighed er derfor udvalgt som et særligt indsatsområde i 2007 og 2008. Målet er at få en strategi, der sikrer, at vi hele tiden er opmærksomme på at være synlige, hver gang lejligheden byder sig. Målet er, at de kommunale sagsbehandlere oplever korte veje mellem erkendelse af behov til overblik og indsigt i relevante specialiserede tilbud.

### Synlighed er hårdt arbejde

Vi er i gang med markedsføring og profilering, blandt andet gennem opdaterede hjemmesider for de enkelte institutioner. Hver institutions hjemmeside skal formidle både faglighed og ”den gode historie”. Vi udarbejder informationsmateriale, og målet er også at udsende nyhedsbreve. Pressen skal fodres med ”de gode historier”, og dem har vi mange af i Specialektoren.

Vi står overfor en stor, men bestemt ikke umulig opgave. Jeg ved, at vi har meget at byde på inden for social- og specialundervisningsområdet, men jeg må desværre gang på gang konstatere, at det kniber med kendskabet til de tilbud, vi udbyder. Men ét er sikkert: Det skyldes ikke manglende faglighed og kvalitet i tilbuddene.

Specialektoren fylder ikke meget i borgernes billede af Regionens arbejdsopgaver. Det skal vi arbejde sammen om at ændre. Vi skal arbejde for at blive kendt som en sektor, der leverer højt specialiserede ydelser og tilbud, som en sektor præget af ekspertise og faglighed. Det er en opgave jeg er sikker på at vi, medarbejdere og ledere, i fællesskab kan løfte.

**Specialektoren fylder ikke meget i borgernes billede af Regionens arbejdsopgaver. Det skal vi arbejde sammen om at ændre.**

### Synlighed er et fælles ansvar

Det er vores fælles ansvar at fortælle de gode historier, at markedsføre området på bedst mulig vis. Vi er alle en del af sektoren, og hver især laver vi markedsføring af vores arbejdsplads, eksempelvis ved at fortælle de gode historier - det er måske endda den bedste markedsføring.

Med disse ord vil jeg gerne sige tusind tak for indsatsen i 2007, og ønske alle en glædelig jul og et godt nytår.

## INDSIGT & UDSYN – Magasin for Specialektoren

Ansvarshavende redaktør:  
Direktør Lars Mathiesen  
Redaktion:  
Specialektorens planlæggergruppe  
Ansvarshavende koordinator:  
Trine Tranholm-Bjerg

Artikler: Inge Kjær Andersen, Specialektoren,  
Trine Tranholm-Bjerg, Specialektoren  
Foto:  
Ole Svendsen, Foto/AV, Aalborg Sygehus  
Line Bloch Jensen, Foto/AV, Aalborg Sygehus  
Inge Kjær Andersen, Specialektoren

Grafisk Design: AM Production  
Layout og tryk: Prininfo Aalborg  
Oplag: 1.600  
Læs mere om Region  
Nordjylland på [www.rn.dk](http://www.rn.dk)



# LIVSGLÆDEN GENFINDES I VINGSTED



*Et liv med afasi er en hård opgave, men livsglæden kan sagtens genfindes, konstaterer en gruppe afasiramte og deres pårørende, der har deltaget i Taleinstituttets landskursus.*

**Et nyt liv med afasi - det er en hård opgave. En gruppe afasiramte og deres pårørende har været på kursus, mødt andre ligestillede, og vigtigst af alt har de genfundet livsglæden. Flere af deltagerne betegner deltagelsen i landskurset som et vendepunkt.**

*Af Inge Kjær Andersen,  
planlægger i Speciaalsektoren*

En mørk og kold efterårsaften er jeg på vej til Taleinstituttet, hvor jeg skal mødes med en gruppe afasiramte og deres pårørende. Straks jeg kommer indenfor, mødes jeg af lys og varme. Der er en god stemning og snakken går. Jeg fornemmer en stor gensynsglæde internt i gruppen. De 4 par, 4 afasiramte mænd og deres hustruer, har deltaget i "Landskursus for afasiramte og pårørende". De har denne efterårsaften sat hinanden stævne for at se billeder fra landskurset på Vingstedcentret ved Vejle.

Landskurset består af en række foredrag og undervisning, suppleret med workshops af både faglig og mere hobbybetonet karakter. Fokus er på, at alle kan være med og bidrage på hver deres måde. Deltagerne oplever, at de kan meget mere, end de tror.

## Stor begejstring

En af de afasiramte John fortæller: - At deltage på landskurset har været endnu et skridt på vejen, og især det at møde andre i samme situation. Nu har det været nok fokus på sygdom, på kurset var der fokus på livet og glæden.

Også for de pårørende har kurset betydet meget. Karin fortæller: - Vi fik en masse med hjem i rygsækken, ting vi også kan dele med andre i samme situation, som ikke har haft mulighed for at deltage. Desuden blev jeg klogere på mange praktiske ting i forhold til, hvilke rettigheder til hjælp man har. Ulla supplerer: - Det at snakke med andre pårørende betyder meget, man finder pludselig ud af, at man ikke er den eneste, der har tudet på badeværelset i afmagt over den situation, der har ramt familien. Og ikke mindst får man nyt mod med hjem.

Alle deltagerne er enige om, at det alsidige program og de mange positive oplevelser har givet lyst og mod til at komme i gang med nye udfordringer og genoptage aktiviteter, som har været lagt på hylden, siden sygdommen ramte. Kurset roses i høje toner, og der er enighed om, at man gerne vil anbefale andre oplevelsen.

## Vil kommunerne være med til at tænde lys i fremtiden?

Taleinstituttet har hvert år de seneste 12 år sendt 10 personer plus to konsulenter til landskurset - om den tradition kan fortsætte er uvist, da det fremover er kommunerne, der skal bevilge kurset. Efter aftenens møde er jeg ikke i tvivl om, at det har gjort en stor forskel for dette års deltagere at være med på Landskurset. Som en af dette års deltagere Poul Erik formulerer det: - Det var rigtigt godt, og vi var meget glade, da vi kom hjem. Taleinstituttets forstander Jytte Veggerby Sunesen tog imod deltagerne ved hjemkomsten fra Vingsted, og hun beskriver det således: - De havde julelys i øjnene. Det var en tilfreds og glad gruppe, som hav-

de fået adskillige redskaber med sig hjem til at takle afasien fremover.

Og denne efterårsaften oplevede jeg ved selvsyn, at deltagerne lyste op, efterhånden som minderne fyldte rummet.

## HVAD ER AFASI?

Afasi er en betegnelse for forstyrrelser af sprogfunktionen efter en hjerneskade. Skaden kan være opstået efter en blodprop, hjerneblødning eller traumer, men kan også skyldes andre skader i hjernen. Afasi medfører kommunikationsforstyrrelser i varierende grad - alt efter omfang og hvor i hjernen, skaden er.

Evnen til at producere og forstå tale/sprog, samt evnen til at læse, skrive, stave og regne kan være helt eller delvist påvirket. Afasi kan være ledsaget af andre symptomer f. eks. lammelse, svigtende hukommelse, opmærksomhedsproblemer og besvær med at koncentrere sig.

I Danmark rammer afasi hvert år 3.500 mennesker. Taleinstituttet, Region Nordjylland får hvert år ca. 500 nye afasiramte henvist.

# LOGOS EROBRER DANMARK

En solbeskinnet dag er jeg inviteret til Taleinstituttets lancering af Logos. Jeg får en varm modtagelse af tre begejstrede kvinder: Forstander Jytte Veggerby Sune- sen, afdelingsleder Anne Thiel Fuglsang og tale-læsepædagog Lene Jensen. De fortæller stolte om, at Taleinstituttet er blevet eneleverandør i Danmark af læsetesten Logos, og at regionsrådsformand Orla Hav, efter at have offentliggjort projektet, skal testes.

Af Inge Kjær Andersen,  
planlægger i Specialsektoren

Regionsrådsformand Orla Hav lod sin glæde og taknemmelighed for muligheden for at lancere Logos skinne igennem i sin tale. - Det er godt at opleve, at en institution i Region Nordjylland på den måde er fagligt i front, var Orlas budskab til de forsamlede. Efter Orla Hav officielt på royal vis havde klippet den røde snor, blev han som den første udsat for Logos, og bestod med kun en fejl. Det var - ifølge folkeskolelæreren Orla Hav - en for meget.

## Logos er en norsk test

Testen er udviklet af den norske Professor Torleiv Høien. I Danmark har Taleinstituttet i Region Nordjylland rettighederne til at oversætte, bearbejde og implementere Logos. Testen blev afprøvet i september 2006 og standardiseret ved hjælp af ca. 1.600 danskere fra 3. klassetrin til voksnes trin. I alt 43 skoler og uddannelsesinstitutioner i Danmark har deltaget i standardiseringen.



Selv om Logos-testen er elektronisk, findes lærebogen naturligvis i en papirudgave.

## Logos giver helt nye muligheder

Logos er en ny computerbaseret test, som består af en række deltest, der afdækker et bredt felt af delfærdigheder: Flydende læsning, læseforståelse, lytteforståelse, begrebsforståelse, afkodningsfærdigheder og delprocesser vedrørende afkodningsstrategier.

Erfaringerne med Logos peger for eksempel på, at læseproblematikker, som ellers kan være meget vanskelige at opdage, fordi børn eller voksne lærer at klare sig ved at huske og affotografere ord, opdages ved hjælp af Logos. Testen består af to sæt, et for 3.-6. klasses niveau og et for 6.-10. klasses og voksnes trin. Det er endda muligt at kombinere test fra begge niveauer.

Når testen er gennemført udarbejder Logo- sprogrammet en profil og rapport, som den enkelte lærer skal tolke og vurdere i forhold til de videre undervisnings- og elevplaner. Netop disse rapporter kan også anvendes som et godt udgangspunkt for dialog med eksempelvis forældrene til en elev.

**Taleinstituttet har været med til at udvikle et ægte guldæg i forhold til at sikre, at vi i Danmark har et super godt redskab, der kan afdække læsevanskeligheders art og omfang.**

Med computertesten følger også konkrete forslag til pædagogiske tiltag inden for de enkelte delområder og en meget uddybende vejledning til lærerne.

Køb og anvendelse af Logos forudsætter specialpædagogisk baggrund og deltagelse i certificeringskursus. Derfor har Taleinstituttet planlagt en kursusrække for specialundervisere, således at så mange som muligt får gavn af testens muligheder.

Taleinstituttet har fagligt meget høje forventninger til testen, og det er de ikke ene om. At dømme ud fra de fremmødtes spørgelyst og interessen for lanceringen af Logos har Taleinstituttet været med til at udvikle et ægte guldæg i forhold til at sikre, at vi i Danmark har et supergodt redskab, der kan afdække læsevanskeligheders art og omfang.

## HVAD ER LOGOS?

Logos er den første computerbaserede læsetest i Danmark, der kan diagnosticere børn, unge og voksnes læsekompetencer og -vanskeligheder samt danne kvalificeret baggrund for udarbejdelse af individuelle undervisnings- og elevhandleplaner. Logos som computerbaseret test gør det enkelt at lave opsamling af data. Datamaterialet er bearbejdet, så testen kan anvendes både kvantitativt og kvalitativt, og der gives forslag til yderligere testning samt pædagogiske tiltag.

## FAKTA OM TALEINSTITUTTET

Taleinstituttet er en institution, der tilbyder undersøgelse, rådgivning, vejledning samt undervisning til borgere i Region Nordjylland med sprog-, tale-, læse- og stemmevanskeligheder.

Taleinstituttets Hjerneskadecenter tilbyder tværfaglig, neuropsykologisk baseret rehabilitering til borgere med erhvervet hjerneskade.

Disse artikler indgår i serien "Rundtur til Specialsektorens institutioner" i 2007. I tidligere numre blev følgende institutioner præsenteret:

- Nr. 1: Foldbjergcentret  
(nu Misbrugscentret)
- Nr. 2: Aalborgskolen
- Nr. 3: Sødisebakke

# SEKTOR MED – MEDARBEJDERNES EVIGE DEMOKRATI?



*Sektor MED-udvalget foreviget på det seneste møde. Suppleanterne inddrages i arbejdet, hver gang et medlem er forhindret i at deltage. Derfor kan et sådan Sektor MED gruppebillede se forskelligt ud fra møde til møde.*

**Medarbejdernes Evige Demokrati kunne godt være ordene bag forkortelsen MED, men MED står for Medindflydelse og Medbestemmelse. Sektor MED-udvalget er stedet, hvor medarbejderne har mulighed for at få medbestemmelse og medindflydelse på en række forhold, der gælder hele Specialektoren.**

*Af Inge Kjær Andersen,  
planlægger i Specialektoren*

I Region Nordjylland bygger MED-organisationen grundlæggende på, at ledelsen og medarbejderne sammen skal tage stilling til en lang række spørgsmål af betydning for arbejdspladsen. Til MED-organisationen hører også arbejdsmiljøet, derfor deltager der også arbejdsmiljørepræsentanter i Sektor MED-udvalgets arbejde.

Specialektorens Sektor MED-udvalg arbejder med forhold, der gælder for hele

Specialektoren. Medindflydelse og medbestemmelse foregår via et løbende samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne.

## **Hvad kan vi medarbejdere få indflydelse på?**

De faktorer medarbejderne har ret til medindflydelse og medbestemmelse i forhold til afgøres af de kompetencer, sektorledelsen har. Det betyder, at medarbejderne skal høres i forhold til det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold.

## **Konkrete opgaver**

Sektor MED-udvalget har på de første møder arbejdet med personalepolitikker, da hele regionen skal have nye personalepolitikker. Nogle politikker har Sektor MED-udvalget afgivet høringssvar til. Der er flere personalepolitikker på vej, og Sektor MED får alle personalepolitikker i høring. Desuden skal udvalget tage stilling til, om der skal udarbejdes fælles retningslinier,

eller om det skal være op til den enkelte institution at formulere retningen i forhold til de vedtagne personalepolitikker.

En anden ting, som løbende behandles i udvalget, er arbejdsmiljøet. For eksempel drøftes de problematikker, som via Arbejdspladsvurderingen (APV) ikke kan løses lokalt.

Denne artikel er nummer 4 i serien "Arbejdsmiljø og Uddannelse" i 2007. Artikler i tidligere numre i serien i 2007:

- Nr. 1: Medarbejder under pres – når lederen anklages
- Nr. 2: En A4 side kan forebygge vold
- Nr. 3: Kokken coacher pædagogen – eller omvendt

## MEDLEMMER AF SEKTOR MED-UDVALG I SPECIALSEKTOREN

Fagforeningsudpeget	Arbejdsplads	E-mailadresse	Organisation
Elna Jensen	Solsiden	elna.jensen@rn.dk	FOA Hjørring
Helle Lystrup Høgh	Taleinstituttet	hlh@rn.dk	HK Nordjylland
Peter Gadegaard	Sødisbakke	pega@rn.dk	SL Nordjylland
Kirsten Bugge Kilian	Sødisbakke	kbk@rn.dk	3 F Aalborg
Anne Cathrine Thorsen	Visborggaard	act@rn.dk	Sundhedskartellet/DSR
Peter Selch Bak	Taleinstituttet	pesb@rn.dk	Danmarks Lærerforening
Ikke udpeget			AC

  

Arbejdsmiljørepræsentanter	Institution	E-mailadresse	Valgområde
Annette Sølgaard	Døvblindecentret	anes@dbc.rn.dk	Handicap/hjerneskode
Carsten G. Svendsen	Institut for Syn og Teknologi	cgs@rn.dk	Kommunikation/misbrug
Morten Kramer Andersen	Boform Brovst	morten.andersen@rn.dk	Socialpsykiatri

  

Leder	Stilling/institution	E-mailadresse	Valgområde
Bente Brink Nielsen	Sektorchef	bbn@rn.dk	Sektorledelsen
Tove Z. Gjerlevsen	Afdelingsleder, faglig afd.	tzg@rn.dk	Sektorledelsen
Lars Søbye	Forstander, Aalborgskolen	laejs@rn.dk	Handicap/hjerneskode
Jytte Veggerby Sunesen	Forstander, Taleinstituttet	jyvs@rn.dk	Kommunikation/misbrug
Ole Bøjlund Andersen	Leder, Skovvænget	oba@rn.dk	Socialpsykiatri

  

Observatører	Stilling/institution	E-mailadresse	Valgområde
Søren Davidsen	Forstander, Beh.center Østerskoven	soeren.davidsen@rn.dk	Selvejende institutioner
Inge Kjær Andersen	Planlægger/AM-repræsentant	ika@rn.dk	Specialesektorens 2 afdelinger

  

Tilknyttet	Navn	E-mailadresse	Fysisk placering
Sikkerhedsleder	Rikke Kvist	rkn@rn.dk	Specialesektoren, faglig afdeling
Studenter-medhjælper	Tina Drejer	tina.drejer@rn.dk	Specialesektoren, sekretariatet

### Bente Brink Nielsen, Sektorchef og formand for Sektor MED-udvalget

#### Hvad skal vi med et Sektor MED-udvalg og hvorfor er det vigtigt?

For mig er det utrolig vigtigt med et Sektor MED-udvalg for at få et samlet samarbejde med de 21 institutioner gennem fagrepræsentanterne. Sektoren er en kompleks organisation med mange samarbejdsrelationer og mange ledere. MED-udvalget er det eneste forum, der går på tværs, forstået således, at de enkelte repræsentanter ikke repræsenterer egen institution, men de konkrete faggrupper på de 21 institutioner. Der er ved Sektor MED-systemet mulighed for effektiv spredning af informationer, tiltag og udvikling.



#### Hvordan kan udvalget bruges af lederne?

For mig som Sektorchef og leder af hele organisationen er det en enestående chance for at få et samarbejde med de faglige repræsentanter. Mine samarbejdsrelationer er derudover jo mest med lederen på den konkrete institution.

### Peter Selch Bak, udpeget af Danmarks Lærerforening og næstformand i Sektor MED-udvalget

#### Hvad skal vi med et Sektor MED-udvalg, og hvorfor er det vigtigt?

I Sektor MED-udvalget mødes repræsentanter for ledelsen og medarbejderne fra hele sektoren. Udvalget er det forum, hvori der kan foregå en åben dialog og udveksling af synspunkter, blandt andet i forhold til de overordnede mål, visioner, tiltag og indsatser på tværs i Specialesektoren. Det er betydningsfuldt, at vi som medarbejdere kommer med ideer og input fra dagligdagen til netop disse punkter. Udvalget er vigtigt, idet det er her, vi som medarbejdere har "ret" og mulighed for medindflydelse/medbestemmelse på de forhold, der har - og vil få - betydning for hele sektoren.



#### Hvordan kan udvalget bruges af medarbejderne?

Jeg mener, vi fra medarbejdersiden kan bruge udvalget til at sikre en åben dialog med ledelsen og således gøre vores indflydelse gældende. Vi har via medaftalen et godt udgangspunkt, hvor vi på et tidligt stadium er sikret inddragelse i drøftelserne af en lang række forhold. Det skal vi da bestemt udnytte positivt.

**Ulla Astman Nielsen,**  
regionsrådsformand (Socialdemokraterne)

Specialesektoren er jo ikke en del af sygehussektoren, hverken lovgivningsmæssigt eller organisatorisk. Men der er mange overlappende opgaver og behov for tæt samarbejde, bl.a. i forhold til personer med senhjerneskader. Udviklingen på specialesektorens område står dog overfor den udfordring, at alt formelt set skal ske ud fra den kommunale efterspørgsel og efter rammeaftalens ordlyd. I den forbindelse er det vigtigt med synlighed.



#### **Et paradoks**

Dertil kommer det paradoksale i, at nogle af de initiativer som Regionsrådet har besluttet i Budgettet for 2008 bl.a. i forhold til Bedre arbejdspladser ikke umiddelbart rent juridisk kan gælde alle medarbejdere, da tiltag, der vil belaste sektorens økonomi og dermed får betydning for tilbuddenes takster, skal godkendes af kommunerne. Blot et eksempel på en ekstra udfordring, men heldigvis tror jeg, vi alle er interesseret i, at vi har gode arbejdspladser og dermed fortsat et velkvalificeret personale i specialesektoren.

Men når det er sagt, må vi jo så også sige, at lovgivningen ikke forhindrer os i at være synlige. Derfor er det også vigtigt, at Region Nordjylland tager teten i forhold til at højne fagligheden, både i det daglige og via det udviklingsmæssige arbejde. Eksempelvis som det er tilfældet med Projekt Etik, Dialog og Åbne Miljøer, som nu påbegyndes i specialesektoren.

#### **Politisk synlighed**

Fra os politikere kunne der godt have været mere opmærksomhed på Specialesektorens område. Større politisk opmærksomhed skaber jo synlighed. Men fakta er, at regionsrådsmedlemmer har meget større beslutningskompetence i forhold til sygehusområdet, og derfor er synligheden i forhold til dette område meget naturligt større. Men jeg vil arbejde på også at få synliggjort regions rolle og opgaver indenfor specialesektorens område.

# ER SPECIALSEKTOREN EN DEL AF SYGEHUSENE?

Af Inge Kjær Andersen,  
planlægger i Specialesektoren

De fleste medarbejdere kan svar klart nej til at Specialesektoren er en underafdeling af sygehussektoren. Men hvor mange andre kan det? Er vi i Specialesektoren synlige – både i forhold til hvem vi er? Og hvad vi kan? Hvis vi ikke er synlige, så er det gode spørgsmål jo, hvordan vi bliver det. Jeg starter ud med at stille spørgsmålet til vores nye regionsrådsformand. Desuden vil jeg stille spørgsmålet til en forstander for at høre, om Specialesektoren fra institutionernes verden virker synlig. Endelige vil jeg opsøge en repræsentant for en brugerorganisation, for at høre om de kender til specialesektoren.

**Lars Søbye,**  
forstander på Aalborgskolen/Døvblindecentret

Ja, jeg synes Speciaalsektoren er synlig, men jeg sidder jo også midt i den. Jeg mener, at vores samarbejdspartnere indenfor døve- og døvblindeområdet er klar over vores eksistens og hvilke ydelser, vi kan levere, men naturligvis er det meget vigtigt, at vi er opmærksomme på at blive markant synlige for alle kommunerne.



**Første skridt på vejen**

Siden vi startede i region har sektorchef Bente Brink Nielsen gjort en stor indsats for, at vi som forstandere for de forskellige institutioner i Regionen oplever et fællesskab og får viden om hinanden. Det medvirker til, at vi fremstår som en enhed. Jeg mener, det er det første skridt på vejen til større synlighed. Desuden er der mange positive og gode initiativer på vej i forhold til øget synlighed såsom hjemmesider, logo mm.

**En lille del af en stor helhed**

Vi i Speciaalsektoren er en lille del set ud fra helheden omkring Sundhedsområdet, men jeg har en tro på, at brugerne, de pårørende og kommunale sagsbehandlere har forstået, at de meget specialiserede ydelser findes i regionens regi. Og så handler det om for os at sætte tilgængelighed i fokus, hvilket da også er et af vore indsatsområder.

Jeg mener, vi er godt på vej til at blive synlige på trods af, at vi er en lille del af en stor region, men det er noget, vi hele tiden skal arbejde med.

**Jens Ibsen,** formand for De Samvirkende Invalideorganisationer (DSI) Aalborg

Den nye struktur er kun 1 til 1½ år gammel, og den er slet ikke rodfæstet. Nye mønstre og strukturer påvirker gennemskueligheden og dermed synligheden. For DSI spiller personlige kontakter og netværk en stor rolle, på dette område skal der startes forfra.



**Mere synlighed**

I mine øjne er Regionen meget sygehuse, somatiske og psykiatriske. Jeg mener, at Speciaalsektoren kan blive mere synlig. I brugerorganisationerne har vi meget brug for, at de faglige eksperter, der er tæt på, er med til at synliggøre de forskellige problematikker indenfor området.

Jeg kunne godt ønske mig et fælles handikapråd i forhold til hele regions arbejdsområde.

P.t. kniber det med synlighed i forhold til at udsende informationer. Jeg oplever og høre mange steder fra, at det er svært at gennemskue, hvem man skal tale med, og hvor man kan få informationer.

## KORT NYT FRA SPECIALSEKTOREN

### VÆRDIER, ETIK OG FAGLIGHED ER I FOKUS I SPECIALSEKTOREN

Fra 1. december 2007 og 2 år frem er Dorthe Kildedal Nielsen ansat som projektleder for det nye projekt Etik, Dialog og Åbne Miljøer. Projektet skal hjælpe Speciaalsektorens tilbud med at tydeliggøre deres værdier, etik og faglighed. Projektet skal medvirke til at skabe kvalitetsudvikling

og mere åbenhed om praksis og kultur via dialog mellem ledelse og medarbejdere og ved at inddrage brugere, pårørende og andre samarbejdspartnere. Dorte er placeret i Fagligt kontor i Speciaalsektoren og skal udføre sin opgave i tæt samarbejde med de faglige konsulenter.

Der vil blive iværksat initiativer på det enkelte tilbud i løbet af første halvår i 2008. Indsigt og Udsyn vil sætte fokus på udbyttet af projektet i løbet af 2008.

# 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.

### Arbejdsmiljø 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

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.



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

# 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 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.



# FANG SPECIALSEKTORENS SJÆL!

I sidste nummer af *Indsigt og Udsyn* lancerede vi en fotokonkurrence om at indfange specialsektorens sjæl. Desværre har redaktionen ikke modtaget nogen fotografiske bud på, hvad denne sjæl kan bestå i.

Redaktionen har nu ikke ladet sig afskrække fra at jagte sjælen af den grund. Vi vil i stedet forfølge den vinkel, at sjælen ofte viser sig i det sociale liv i en organisation / institution. Derfor vil redaktionen i de følgende numre af *Indsigt og Udsyn* tage på besøg forskellige steder i Specialsektoren for at tage temperaturen på det sociale miljø og for at hjælpe til med at sprede de gode ideer.

Vi bringer her et eksempel på, hvordan det kan tage sig ud. Her er det Specialsektorens medarbejdere i Regionshuset, der indspiller slagsangen *Sektor'n ja*.

**Redaktionen ønsker alle glædelig jul og godt nytår.**



REGION NORDJYLLAND  
SPECIALSEKTOREN