



TRE NYVALGTE MED-REPRÆSENTANTER:

DET ER VIGTIGT, AT VI TØR SNAKKE ÅBENT

RENGØRINGSASSISTENTERNES ARBEJDSMILJØ I FOKUS

- Vi har også behov for
anerkendelse i hverdagen

INDSIGT & UDSYN

MAGASIN FOR REGIONSHUSET



INDSIGT & UDSYN JUNI 2007

TEMA: MED-SYSTEMET
Hvad siger MED-repræsentanterne om deres debut i MED-systemet?

4



Leder: 3

Tema: Med-systemet

Tre nyvalgte MED-repræsentanter:

Det er vigtigt, at vi tør snakke åbent 4-7

MED er også ledelsen 8

Anne, Inger og Oliver: Sådan inddrager vi vores kolleger 8

ER du med på MED? 9

KONKURRENCE: BAG FACADEN
Gå bag facaden på dine kolleger og vind billetter til Fårup Sommerland!

10



Konkurrence: Bag Facaden 10

Opslagstavlen 11

PROJEKT, ORGANISATION OG IT-KONTRAKT:
ETAPELØB MOD NY PROJEKTMODEL

Ny fælles projektmodel på vej
– der skal lette arbejdet med projekter.

12



Etapeløb mod ny projektmodel 12-13

En stat i Regionen – på besøg hos vore nye naboer 14-15

PORTRÆT:
TÆT PÅ EN BUDGETBISSE
Vi går tæt på Henrik Imer for at finde ud af hvad en budgetbisse laver.

16



Portræt: Tæt på en Budgetbisse 16-17

RUNDT I REGIONEN:

Arbejdsmiljø: Et ”godmorgen” ville lune 18-19

RUNDT I REGIONEN:

Specialundervisning: Emmalie har en ny bluse på... 20-21

RUNDT I REGIONEN:

Friklinikker: Billigt, effektivt og attraktivt 22-23



LEDER

BAG FACADEN

Region Nordjylland er en ny organisation, som på mange måder har en færdig form. Regionen har organisationsdiagram, politikker og formelle beslutningsveje. Regionen har logo, brevpapir og navneskilte. Kort sagt alt det som en rigtig organisation skal have.

Og resultaterne udebliver ikke. Hver eneste dag producerer vi i Regionshuset mange notater, analyser og planer, der enten former eller realiserer de politiske beslutninger, som i sidste ende udstikker nye veje for det nordjyske sundhedsvæsen og den nordjyske landsdel. Beslutningen om ny sygehusplan er blot en af dem.

Men regionen er – heldigvis for det – andet og mere end en formel struktur.

Kulturen er en afgørende faktor. Den måde vi arbejder sammen på, og den fælles vilje og energi, der er til at skabe de bedst mulige resultater. Og kulturen skabes af alle vi ansatte – både ledere og medarbejdere – igennem vores mange daglige valg og handlinger.

I dette nummer af Indsigt og Udsyn kan du møde nogle af de mange spændende mennesker, som er med til at skabe den nye kultur i Regionshuset.

Du kan møde de nye medarbejderrepræsentanter i MED-systemet, som vil gøre deres til, at netop vores region skal blive en god arbejdsplads, som lokker nye talenter til. Du kan møde den unge økonomimand, der sammen med sine talstærke kollegaer slider med budget 2008 for at få pengekalen til at gå op. Du kan møde den lille gruppe organisationsudviklere, der arbejder på at indføre en ny projektmodel i regionen. Og ikke mindst kan du møde vores naboer under samme tag. Staten.

Men kulturen er langt fra støbt færdig endnu. Så gør dit til at skabe den.

God læselyst.
Per Okkels

INDSIGT & UDSYN – Magasin for Regionshuset

Ansvarshavende:
Regionsdirektør Per Okkels
og Direktør Dorte M. Stigaard

Redaktion:
Regionshusets redaktionsgruppe

Foto: FOTO/AV, Aalborg Sygehus
samt Christine M. Andersen og Klaus
Anton Lundgaard, Kommunikation
Grafisk design: AM Production
Layout og tryk: Prininfo Aalborg
Oplag: 700

Bladet findes elektronisk på
www.pininfo.rn.dk, under "Personalenyt"
Deadline for næste nummer
16. august 2007
Kontakt Christine M. Andersen
(redaktør) på cma@rn.dk





Øverst tv: Oliver Harringer. Øverst th: Inger Larsen. Nederst: Anne Kybl Sørensen

TRE NYVALGTE MED-REPRÆSENTANTER:

DET ER VIGTIGT, AT VI TØR SNAKKE ÅBENT

MED-arbejdet er krævende og stiller store udfordringer. Mød tre nyvalgte MED-repræsentanter, der er blevet kastet ud i at snakke kantinedrift, rygepolitikker og ikke mindst værdier – alt sammen med ønsket om at gøre Regionshuset til en mere attraktiv arbejdsplads.

Af Anne Bendfeldt Westergaard, HR
og Christine Maria Andersen,
Kommunikation

Inger Larsen, Anne Kyhl Sørensen og Oliver Harringer kommer fra tre forskellige kontorer og tre forskellige faggrupper i Regionshuset. Alligevel har de et fælles fundament – de er nemlig alle bevæbnet med den helt nye MED-aftale, der giver dem en central rolle i udviklingen af vores organisation.

For Regionshuset skal være et godt sted at arbejde, og MED-systemet er nøglen til medbestemmelse og medindflydelse. Og selv om de tre dårligt nok har haft tid til

at læse de 48.000 anslag i aftalen, så er de allerede blevet involveret i en lang række væsentlige sager, der har indflydelse på hverdagen i huset.

Kantineoplægget og personalepolitik som ilddåb

Hele MED-systemet er blevet lyntestet ved overgangen til region. Og hvis de tre nye medarbejderrepræsentanter havde troet, at de i ro og mag ville få lov til at øve sig på medindflydelsens svære kunst, før de store sager dukkede op på deres bord, så tog de alvorligt fejl:

- Oplægget til ny kantinedrift kom for sent, så det nåede overhovedet ikke at bundfælde sig, før vi skulle drøfte det i MED. Debat-

ten mellem ledelse og medarbejdere om det mere overordnede – hvad vil vi med kantine, og hvilke forventninger har medarbejderne til kantinedriften - kom først bagefter. Så det har været lidt bagvendt, siger Inger Larsen.

Som en konsekvens af kantinesagen har ledelse og medarbejdere talt om, hvordan de fremadrettede spilleregler for MED-organisationen skal være.

- Det er vigtigt, at vi får et gensidigt tillidsforhold mellem ledelse og medarbejdere, der giver en reel medindflydelse, forklarer Anne Kyhl Sørensen.

fortsættes næste side

fortsat fra forrige side

Plads til forskellighed?

De første personalepolitikker har også været på dagsordenen, og de er først og fremmest kendetegnet ved, at de er formuleret som fælles for samtlige ansatte i koncerne Region Nordjylland.

- Processen omkring personalepolitikkerne har for mig at se vist, at koncerntankegangen måske mangler nuancer. At de forskelligheder, der er i sektorerne, må vige for en fællesnævner, som ikke nødvendigvis passer ind over det hele, siger Inger Larsen.

- Her mener jeg, at det er vigtigt at give plads til forskellige standarder, så regionshuset kan forblive en attraktiv arbejdsplads med sin egen kultur. Det er en proces, der tager tid – men en proces, der er i gang, siger hun.

MED-kollegaen Anne Kyhl Sørensen er enig i, at det er vigtigt med en god dialog, som kan sikre løsninger, der fungerer i praksis.

- En god dialog om, hvordan reglerne skal fortolkes og udmøntes i praksis, kan gøre en kæmpeforskel. Det kom tydeligt frem på det første møde, hvor rusmiddelpolitikken først blev udlagt som et totalt forbud mod alkohol, uanset hvad, men hvor vi efterfølgende fik talt os frem til en fælles forståelse, siger Anne Kyhl Sørensen.

Rygepolitikken er et andet ømt punkt i den meget tidlige samarbejdsproces, hvor alle tre medarbejderrepræsentanter fra deres kolleger har oplevet forargelse over, at pavillonen skal fjernes igen. Fra såvel rygere som ikke-rygere.

Ifølge den nye rygepolitik må der ikke ryges på regionens matrikler. Rygepolitikken afspejler en generel tendens i samfundet, så den er egentlig ikke nogen overraskelse for Anne, Oliver og Inger. Men de har alligevel i samarbejde med de øvrige MED-repræsentanter indsendt et høringssvar, hvor de blandt andet stiller spørgsmål ved, at rygepavillonen, der blev sat op for kun 1½ år siden, nu skal fjernes igen.

Vi mødes i MED

Både Anne, Oliver og Inger ser MED-systemet som et afgørende forum i organisatio-

nen, hvor flere interesser mødes og bringes sammen i en kompleks hverdag. Og Inger Larsen fremhæver netop dialogen mellem medarbejdergrupperne som en vigtig dimension.

- MED-arbejdet åbner mulighed for, at der skabes sammenhæng mellem de forskellige faggrupper i huset. Samarbejdet giver indsigt i de andres tanker og holdninger. Der er mange faktorer, der er fælles for alle medarbejdere i huset. Der er også områder, hvor arbejdstilrettelæggelsen er forskellig. I sådanne tilfælde drøfter jeg holdninger og synspunkter med HK-bestyrelsen, fortæller hun.

Inger Larsen glæder sig over at kunne vende spørgsmålene med de øvrige medarbejderrepræsentanter. - Det er vigtigt, at vi alle kan følge med, for der er mange drøftelser om emner, der berører os i det daglige, understreger hun.

- MED-aftalen er utrolig forpligtende. Medarbejderdeltagelsen skal være reel og foregå på et tidligt stadie i beslutningsprocessen – i yderste instans kan tilsidesættelse af det nemlig medføre, at beslutninger må tages om, forklarer Anne Kyhl Sørensen.

Oliver Harringer fremhæver først og fremmest koblingen mellem ledelse og medarbejder, som selve nerven der giver flere dimensioner i arbejdet.

- Sektor Med-udvalget og Husrådet skal være der, hvor man har lejlighed til at afprøve og fremlægge sine argumenter, kaste bolde op og sige sin mening i tillid til, at den er velkommen. Det afgørende er, at vi på medarbejdersiden og ledelsen er trygge ved hinanden og har lige mulighed for at forberede os på de emner, der er i spil.

Alle tre betoner, at drøftelserne i MED-systemet sker i en dialog mellem parterne. - Selv er jeg en person, der gerne siger min mening. Og jeg ændrer også gerne holdning undervejs, hvis der fremkommer gode argumenter. Det er vigtigt, at vi tør tage de værdibaserede drøftelser – tør snakke åbent om holdninger og meninger, siger Oliver Harringer

Vi skal skabe en attraktiv arbejdsplads

Efter sagen om kantine og ryge- og rus-

middelpolitik kommer snart nye sager. Der kommer andre politikker og andre arbejdsområder. Så der er nok at se til.

Og selv om arbejdet er krævende, så tror de på, at det gør nytte.

- Det er værd at kæmpe for den frihed og de fordele, vi har på vores arbejdsplads, som samtidig medvirker til, at regionen har loyale og engagerede medarbejdere. En attraktiv arbejdsplads er nødvendig – ikke alene for at fastholde alle de dygtige medarbejdere, der allerede er her – men også for at kunne rekruttere nye, understreger Anne Kyhl Sørensen. Med en skærpet konkurrence om arbejdskraften betyder det meget, at vi har attraktive vilkår og et samarbejde præget af lydhørhed og gode argumenter. Kan jeg bidrage dertil, gør jeg det gerne, siger hun.

- Jeg synes også det spiller en stor rolle i forhold til regionshuset som attraktiv arbejdsplads. For de ansatte, men også i rekrutteringsøjemed, er det vigtigt, at der er en god arbejds- og debatkultur, siger Oliver Harringer. Vejen dertil er tillid, åbenhed, samarbejde og gensidig respekt – det er efter min mening de vigtigste nøgleord i MED-arbejdet.

PERSONALEPOLITIK - POLITIKKER PÅ VEJ

- Rygepolitik
- Rusmiddelpolitik
- Politik for ansættelse og afskedigelse
- Politik for omstillingssituationer
- Arbejdsmiljøpolitik
- Trivselspolitik = stressprotokollatet
- Livsfasepolitik = seniorpolitik, familiepolitik
- Kompetenceudvikling
- Lønpolitik
- Ansættelse på særlige vilkår
- Ligestillingspolitik

PORTRÆTTER



Oliver Harringer



Anne Kyhl Sørensen



Inger Larsen

Personligt

Ansæt i 2003
Kontoret for MED-indflydelse
og arbejdsmiljø i HR

Ansæt i 2001
Planlægger i Projekt,
Organisation og It-kontrakt
i Regionssekretariatet

Ansæt i 1998
Administrator af feriefonden
Regionssekretariatet

MED-rolle

Tillidsrepræsentant (TR)
for magistrene i central-
organisationen i Regionshuset.

Medlem af:
Lokal MED-udvalg i HR,
Sektor-MED udvalg for fælles-
afdelingerne og Husrådet.

Arbejdsmiljørepræsentant
for Regionssekretariatet og
derfor medlem af det lokale
MED-udvalg.

Arbejdsmiljørepræsentant i
Sektor MED-udvalget for
fællesstabene og Husrådet.

Tillidsrepræsentant for
HK'erne i Regionssekretariatet,
Regional udvikling, Anlæg &
bygning, Planlægning, kvalitet
& analyse og Praksissektoren.

Medlem af lokal MED-udvalg
i Regionssekretariatet, Sektor
MED-udvalget for fællesafdelin-
gerne og Husrådet

**Hvorfor gik
du ind i MED**

Oliver Harringer synes, den
organisatoriske vinkel er
spændende, og valgte derfor
at være opsøgende over for
MED-systemet, da han skulle
flyttes fra arbejdsmiljøkontoret
i Støvring, til i HR-afdelingen i
Regionshuset. Rollen som
tillidsrepræsentant for
magistrene har forgrenet sig
til en post som næstformand
i sektor MED-udvalget og
repræsentant i Husrådet.

Anne Kyhl Sørensen have
igennem længere tid interesseret
sig for medarbejdervinklen.
Prikken over i'et var en melding
fra lederen af regionssekretariatet
Jens Larsen Pedersen om, at det
skal være sjovt at gå på arbejde.

- Jens' melding var et rigtigt
godt udgangspunkt for et
samarbejde om rammerne for
det daglige arbejde. Udgangs-
punktet må være, at ledelsen
og medarbejderne i tillid til
hinanden skaber rum til debat
om stort og småt.

Det var svært at besætte
posten som tillidsrepræsentant
for HK'erne. Og når der nu
ikke er andre, såå... tænkte
Inger Larsen og meldte sig
(næsten) frivilligt.

MED ER OGSÅ LEDELSEN

På det første møde for Sektor-MED og Husråd fik medarbejderrepræsentanterne præsenteret de to første politikker. Rygepolitik og misbrugspolitik, der handler om alkohol.

Der er lagt op til meget restriktive regler, men HR-direktør Lars Mathiesen understreger, at det er nødvendigt at have en fortolkning der sikrer, at politikken passer og ikke er for stiv.

- Det skal ikke være kunstigt. Hvis man som ansat i Specialsektoren eksempelvis skal med en bruger i et privat hjem juleaften. Så vil det være mærkeligt, hvis medarbejderen ikke kan nyde et glas vin, når man bliver budt, siger han.

HR-afdelingen står over for en stor opgave med at skrive personalepolitikker. Politikker der skal rumme, hvem vi er, hvad vi vil, og hvordan vi vil gøre det. Lars Mathiesen fortæller, at det er øverst på dagsordenen, at få skelettet ordentligt på plads. - Det er en betingelse, at få de basale ting klar, for at vi kan få de næste visioner ud over rampen.



HR-direktør Lars Mathiesen understreger, at det er vigtigt med en fortolkning der sikrer, at det ikke bliver for kunstigt.

HR formulerer udkast til de enkelte personalepolitikker, og medarbejderne bliver inddraget via MED-systemet. - Når vi taler personalepolitik er værdierne det centrale, ikke bare fordi de er smarte. Det er vigtigt, at vi lever efter de værdier, vi har – eller får, fortæller Lars Mathiesen. At vi taler os ind på, hvad det er for nogle værdier, der er vigtige for os – fælles for os. Det skal vi bruge MED-systemet til.

Det er afgørende for ledelsen, at personalepolitikkerne er i tråd med koncerntankegangen. - Vi skal have ét sæt af politikker, som er gældende for regionen. Fortolkningen kan drøftes i sektorudvalg, men det er vigtigt, at der ikke er en underskov af forskellige underfortolkningspapirer, lokale politikker og den slags, forklarer HR-direktøren.

ANNE, INGER OG OLIVER: SÅDAN INDDRAGER VI VORES KOLLEGER

De tre MED-repræsentanter er bevidste om, at de repræsenterer et bagland – deres kolleger.

- Jeg repræsenterer en lille gruppe magistre, 12 inklusiv mig selv, så det er ikke så formelt. Meget af dialogen kan foregå ved mailudveksling, fortæller Oliver Harringer.

Inger Larsen har en god dialog med sit bagland om de beslutninger, der skal træffes. Spørgsmålene er blevet drøftet på gangene, ved pauserne eller når folk i øvrigt har fundet anledning til at kigge indenfor med

kommentarer. Hun fortæller samtidig, at hun vil gøre brug af HK-bestyrelsen, hvis der er kontroversielle emner til debat.

Anne Kyhl Sørensen er arbejdsmiljørepræsentant sammen med Helle Knøsgaard fra HR – de har fordelt afdelingerne mellem sig. Anne sender dagsorden og referater ud til dem, hun repræsenterer, så deres synspunkter kan blive viderebragt.

- Efter de indledende møder i Husrådet er det blevet tydeligt, at fokus hos medarbejderne er på de nære områder, der påvirker vores dagligdag i huset. Særligt omkring kantinedriften har jeg modtaget en del tilbagemeldinger fra medarbejderne i huset, fortæller Anne Kyhl Sørensen. Det er alt fra "kan man stadig købe yoghurt i kantine" til konkrete forslag til sund mad inspireret af andre virksomheder.

ER DU MED PÅ DET?

Af Bente Toldbod,
Kommunikation

Rygepolitikken i Regionshuset er til debat. Kantinen skal laves om. Formiddagspausen er i spil. Det er nye tider i en ny organisation. Men beslutningerne træffes ikke udenom medarbejderne. De er MED til at afgøre, hvad der skal ske i Regionshuset.

MED skrives med store bogstaver, for det står for Medindflydelse og Medbestemmelse. I regionen er der bygget en MED-organisation, hvor ledelse og medarbejdere sammen skal tage stilling til en lang række spørgsmål af betydning for arbejdspladsen. Med i organisationen hører også arbejdsmiljø, og det kan ses på den måde, udvalgene er sammensat (se sammensætningen i boksen).

Mennesker præger arbejdet

- Det er en lidt kompliceret størrelse, for der findes MED-udvalg på mange niveauer, fortæller HR-konsulent Gurli Lauridsen. Men der er ingen tvivl om, at en arbejdsplads af regionens størrelse skal have en samarbejdsstruktur. Noget er bestemt ved lovgivning, andet gennem de aftaler arbejdsgiver og arbejdstager har lavet med hinanden. Alt sammen har det ført frem til den aftale og organisation, vi har fået i regionen.

- Alle medarbejdere har haft mulighed for at vælge repræsentanter til udvalgene, og nu er arbejdet så gået i gang, fortsætter hun. Vi kan ikke på nuværende tidspunkt give et entydigt billede af, at sådan vil MED-systemet fungere fremover. Det er jo heldigvis fyldt med mennesker, der på forskellig vis får tingene til at fungere omkring sig. Procedurer og kutymer opstår i takt med, at arbejdet bliver gjort.

Tre niveauer

I regionen er der tre niveauer i MED-strukturen. Der er:

- **Lokale MED-udvalg, som arbejder med forhold, der udelukkende drejer sig om arbejdspladsen**
- **Sektor MED-udvalg, der arbejder med forhold, der gælder for hele sektoren**

- **Hovedudvalget, der arbejder med forhold, der favner alle arbejdspladser i hele regionen**

Ti udvalg i Regionshuset

Udgangspunktet for at opbygge et MED-system er, at det skal matche ledelsessystemet. Det betyder, at hvor der er et selvstændigt ledelsesansvar for økonomi og personale, skal der også være en tilsvarende MED-organisation. I Regionshuset er der lavet lokal MEDudvalg i alle afdelinger med flere end 25 ansatte. Det betyder, at der alt i alt findes ti udvalg i Regionshuset.

Der er lavet et lokalMEDudvalg i hver af de seks afdelinger inden for den centrale administration. Det er: 1) Regionssekretariatet, 2) Budget & Finans, 3) IT-afdelingen, 4) Anlæg & Bygning, 5) HR samt 6) Planlægning, kvalitet og analyse. Disse seks udvalg favnes af det 7. udvalg: et sektor MEDudvalg for hele administrationen.

I Regionshuset er der også Regional Udvikling og Praksissektoren, der er sektorer for sig. Antallet af medarbejdere i de to sektorer gør at der kun skal være et udvalg. Derfor er der her lavet et lokal MED-udvalg for hver sektor, der også må fungerer som Sektorudvalg. Det er udvalg 8 og 9 i Regionshuset.

Administrationen for Speciaalsektoren bor også i Regionshuset. Sektoren har ikke nok medarbejdere til at lave sit eget lokalMEDudvalg, men hører i øvrigt også under sektor MED-udvalget for Specialområdet, der omfatter alle institutionerne uden for Regionshuset.

Husråd

Mange vil jo nok undre sig over, hvorfor man ikke bare slår det hele sammen og kalder det sektorMED for Regionshuset. - Men det må vi ikke, fordi der er tale om lukkede systemer, som bl.a. ikke kan overføre penge til hinanden, fortæller Gurli Lauridsen. - Der er jo alligevel ting, der er fælles for alle regionsansatte i Regionshuset.

Derfor har der været et ønske om at oprette et Husråd, som altså bliver det 10. udvalg i huset. Det vil få bemyndigelse fra de andre udvalg i

huset til at træffe beslutninger om fælles anliggender. Det kan f.eks. være rygepolitikken i huset, hvorimod sektorernes budgetter ikke er et fælles anliggende, slutter hun.

På Pinfo.rn.dk kan du under menupunktet MED, se en liste over repræsentanterne i MED-systemet og referater fra deres møder.

Medarbejderrepræsentanter i lokale MED-udvalg (LMU)

- 1-3 arbejdsmiljørepræsentanter afhængig af, hvor mange arbejdsmiljøgrupper, der er oprettet.
- 1-7 repræsentanter for de forskellige faggrupper, der er i afdelingen. Er der en valgt tillidsrepræsentant (TR), er vedkommende født medlem af udvalget.

Lokale MED-udvalg arbejder med forhold, der udelukkende drejer om lokale arbejdspladser.

Medarbejderrepræsentanter i sektor MED-udvalg (SMU)

- 1-3 arbejdsmiljørepræsentanter, som er valgt af og blandt repræsentanterne i sektorens arbejdsmiljøgrupper.
- De øvrige 1-7 medarbejderrepræsentanter udpeges af de faglige organisationer blandt tillidsrepræsentanterne i sektoren. Det afgørende her er altså faget og ikke afdelingen, som vedkommende TR måtte arbejde i. Konkret fordeling i Regionshuset er fem repræsentanter udpeget for DKK og to for AC Sektor MED-udvalg arbejder med forhold, der gælder for hele sektoren.

Medarbejderrepræsentanter i Hovedudvalget (HU)

- Tre repræsentanter udpeget af DKK (den kommunale afdeling i LO)
 - Tre repræsentanter udpeget af FTF (forbund for de mellemlange, videregående uddannelser)
 - En repræsentant fra AC (akademikernes organisation)
- Hovedudvalget arbejder med forhold, der favner alle arbejdspladser i hele regionen.

Henning Bruun Schmidt, IT:

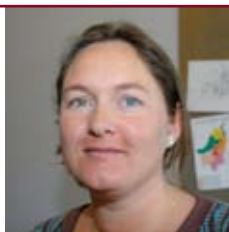
Hvad vil Henning helst?
Have et Wildcard til Wimbledon eller
male sit træhus?

**Runa Coxeter, Regional Udvikling:**

Hvad er Runa's hemmelige arbejde?
Hun skriver noveller – eller – er junior-
træner for den lokale motorcrossklub?

**Anja Lønne Kallestrup, Praksisektoren:**

Hvad har Anja tidligere læst?
Medicin eller arkæologi?

**Tove Setterbjerg Gjerlevsen, Specialektoren:**

Hvad gør Tove bl.a. i sin fritid?
Går på Jagt - eller syr strapudemaj?

**Rasmus Simonsen, Regionssekretariatet:**

Hvad har Rasmus en hemmelig drøm
om at springe ud som?
Kok eller super-handymand?

**Rune Vinther Herslund, Budget og Finans:**

Hvad pryder Runes opslagstavle?
Hans Volvo eller hans datter?



BAG FACADEN

Hvor godt kender du dine kolleger i Regi-
onshuset? Gæt med – eller spørg løs – og
vind 2x2 billetter til Fårup Sommerland!



Send din besvarelse via mail til charlotte.albeck@rn.dk,
senest 25. juni.

Vi trækker lod blandt de indkomne besvarelser med flest
rigtige! De heldige vindere får direkte besked via mail og
annonceres i juli måneds elektroniske nyhedsbrev.

Billetterne til Fårup Sommerland gælder i sæsonen 2007.
De nye forlystelser og åbningstiderne kan ses på www.faarupsommerland.dk

Birte Kloch Frederiksen, Planlægning, Kvalitet og Analyse:

Er Birte til prydhave eller naturgrund?

**Katharina Galland, HR:**

Hvad er Katharinas yndlingsdrink?
Er det mojito eller gin & tonic?



DET NORDJYSKE SPISEKORT

- en guide til alle, der ønsker at gå på oplevelse i det nordjyske spisekammer.

Se alle de gode steder på
www.smagenafnordjylland.dk

Ved du eksempelvis, at der bliver dyrket vin ved Limfjorden?

Læs mere om Glenholm Vingård på
www.glenholm.dk



NORDJYLLANDS AMT KRYDSEr ATLANTEN

Kan du huske, at der engang var noget, som hed Nordjyllands Amt? Det kan de på Harvard University i Massachusetts, USA.

Faktisk er amtets historie så interessant for universitetet, at Amtskrøniken bind 1 og 2 nu står på hylderne på universitetets biblio-

tek. Og det er universitetet selv, der har bedt om at få sendt de to bøger "Over there".

Amtskrøniken er skrevet af to tidligere medarbejdere i Nordjyllands Amt, tidligere amtsdirektør Henning Madsen og tidligere kontorchef Henry Laursen. Bøgerne dæk-

ker den periode, de to skribenter var ansat i amtet, 1970 – 1997.

Det blev altså administrationen, der for alvor fik sat Nordjylland på verdenskortet!

ET GODT PINFO-TIP:

Menupunktet "Arbejds miljø" byder blandt andet på gode links til redskaber til at håndtere stress.

PINFO – PERSONALEINFORMATION I REGIONEN

Esse side | Politik | Job | Kontakt

FÆLLESOMRÅDET | REGIONAL UDVIKLING | SUNDHEDSOMRÅDET | SPECIALISERTORER

Pinfo » Fællesområdet » Arbejds miljø » Regionens » Stress

Stress

Stress er muligvis på vej til at blive den mest udbredte belastning i arbejdsmiljøet. Hvad er det for en størrelse? Hvordan kan man forebygge stress? Hvad kan du gøre som leder? Som medarbejder? Som kollega? På denne side kan du finde eksempler, vejledninger, beskrivelser og andet der kan hjælpe med forebyggelse og håndtering af stress.

Vi finder os ikke i stress - otte værktøjer
Aftale om arbejdsbetonet stress
Arbejds miljønet
Arbejds miljønet
Stressmagasinet.

Vi finder os ikke i stress - otte værktøjer
"Vi finder os ikke i stress" er otte værktøjer, som kan bruges uden hjælp fra eksterne konsulenter. De er udviklet af arbejdspsykolog Pia Ryom og afprøvet på 19 arbejdspladser indenfor ældreområdet, sygehusområdet, handicapområdet og børne- og ungeområdet. Se værktøjerne her.

[Gå til top](#)

Aftale om arbejdsbetonet stress
KTO og Amtsforsamlingen har indgået en såkaldt partsaftale om stress.

Links og fler »

- God Arbejds miljø - om stress
- Stresskøkken
- Stressmagasinet nr. 1
- Stressmagasinet 2
- Arbejds miljønet om arbejdsbetonet stress
- Hent Adobe Reader

Yderligere information »

Kontaktperson:
Arbejdspsykolog - organisationskonsulent
Pia Ryom - Bø Løkke
Tlf. 9635 1681 - 9635 1672

Opdateret d.
25. maj 2007

Udskriv
• Læs op
• Send som email
• Større tekst

Log på

Vidste du...

Rordsamuset er Europas største skovrum med et vandindhold på 4,5 millioner liter.



Birgit Thygesen og Brian Brøndum har første etapes mål i syne.

ETAPELØB MOD NY PROJEKTMODEL

At skabe en ny projektmodel og gøre regionen mere projektorienteret er en præstation, som kræver energi og målbevidsthed. Heldigvis har folkene i Projekt, Organisation og IT-kontrakt kondien i orden.

Af Tina Dessau,
Kommunikation

Efter 10 veloverståede km. til Regionshuset stiller Brian Brøndum cyklen, inden han kaster sig over dagens arbejde med at udvikle regionens nye projektmodel. Brian er vicekontorchef i kontoret med det lange navn, Projekt, Organisation og IT-kontrakter (POIK), som man finder på gangen bag Receptionen.

Kontoret har arbejdet med projektmodellen, siden Direktionen på et møde i november 2006 besluttede, at Region Nordjylland skal have en fælles projektmodel.

Projektmodellen skal gøre regionen bedre til at arbejde med projekter. Og det er helt

nødvendigt. Regionen skal i højere grad end amterne samarbejde intensivt med andre parter – eksempelvis kommunerne – og samtidig er regionen bygget op som en koncern, hvor opgaver i mange situationer skal løses på tværs af fagområder.

Jeg tror på, at der med en fælles projektmodel vil komme mere arbejde på tværs i regionen, hvilket vil skabe et større organisationskendskab og dermed et større fællesskab i regionen.

BIRGIT THYGESEN

- Målet med en fælles projektmodel er bl.a., at vi får et fælles sæt spilleregler og fælles sprog, så vi tænker i samme baner, når vi arbejder med projekter. At det i det hele taget bliver lettere at gennemføre et projekt.

Vi skal finde en form, så vi alle ved, hvad vi taler om, forklarer Brian Brøndum.

- Samtidig har ledelsen manglet et redskab til at give det fornødne overblik. Hvad sker der i organisationen? Hvad er der gang i af projekter? Men det får de nu, tilføjer han.

I POIK sidder også fuldmægtig Birgit Thygesen. Hun er uddannet akademiingeniør og har i en årrække arbejdet med projekter på jordforureningsområdet i Århus Amt. Nu skal hun omsætte sin praktiske erfaring til en generel model for projekter.

- Jeg tror på, at der med en fælles projektmodel vil komme mere arbejde på tværs i regionen, hvilket vil skabe et større organisationskendskab og dermed et større fællesskab i regionen, siger Birgit Thygesen – der som sin chef også er set i høj fart på cyklen på vej mod Regionshuset.

Birgit nævner også betydningen for den enkelte deltager som en grund til, at regionen skal have en fælles projektmodel. - Det

vil blive mere tydeligt, hvad der er ens opgave og rolle i et projekt. Og det skaber en vis ro, siger hun.

Brian supplerer: - Det handler om, at alle forventninger skal være afstemt på forhånd. Det skal være klart, hvad man kan forvente af f.eks. en styregruppe, og samtidig skal det være klart for styregruppen selv, hvad deres rolle er. Det gælder også vores projekter med omverdenen. De stiller store krav til en professionel tilgang til projekter. Til klare roller og sprog.

Udfordringer på vej mod Alpe d'Huez

Der er flere udfordringer, inden målet er nået. En af dem er at frigøre de ressourcer, der skal til for at gennemføre et projekt. Men her må ledelsen på banen og bakke op.

- Det er altså vigtigt, at der er tid i folks kalendere, så projektdeltagelse ikke bliver et ekstrajob. Det er der ingen, der kan være tjent med i længden, og så falder lysten til at deltage i projekter jo nok også betragteligt, siger Birgit Thygesen.

For at komme godt fra start med modellens første etape er der blevet lavet en modenhedsanalyse. Den viser, at der blandt regionens ledere og projektledere er blandede følelser over for den nye projektmodel. Nogle hilser den velkommen, mens andre stiller sig mere tvivlende over for den.

- Der vil naturligvis være en indkøringsfase til modellen. Men på sigt må det ikke tage længere tid at køre et projekt efter den

nye model. Og på trods af nogle af udtalelserne fra analysen tror jeg, at regionen er klar til den nye model, og at den vil gøre en forskel. Den skal bare have et lille puf, så den kommer det sidste stykke over målstregen, smiler Birgit Thygesen.

I fremtiden er vi selvkørende

Med den fælles projektmodel følger også nye digitale netværksrum. Og de er efterspurgt. Netværksrummene letter det praktiske projektarbejde og erstatter de tidligere projektrum, vi kender fra amtets tid. I et netværksrum kan projektdeltagerne dele dokumenter, lave en fælles oversigt af projektet, gennemføre diskussioner online osv. De er et godt redskab til samarbejde i et projekt.

Når modellen er klar, vil der blive udarbejdet en projektguide. - Vi giver meget gerne sparring, vejledning og hjælp i forhold til at drive et projekt. Men det er meningen, at folk efterhånden skal blive selvkørende - med hjælp fra projektguiden, siger Brian Brøndum.

Den nye projektmodel bygger på den udbrede PRINCE2-model til styring af projekter. Men den oprindelige model skal

tilpasses den type projekter, vi har brug for i regionen. - Det betyder, at man kan nøjes med at bruge dele af modellen til de enkelte projekter, så det passer til, om de er store eller små, siger Brian Brøndum.

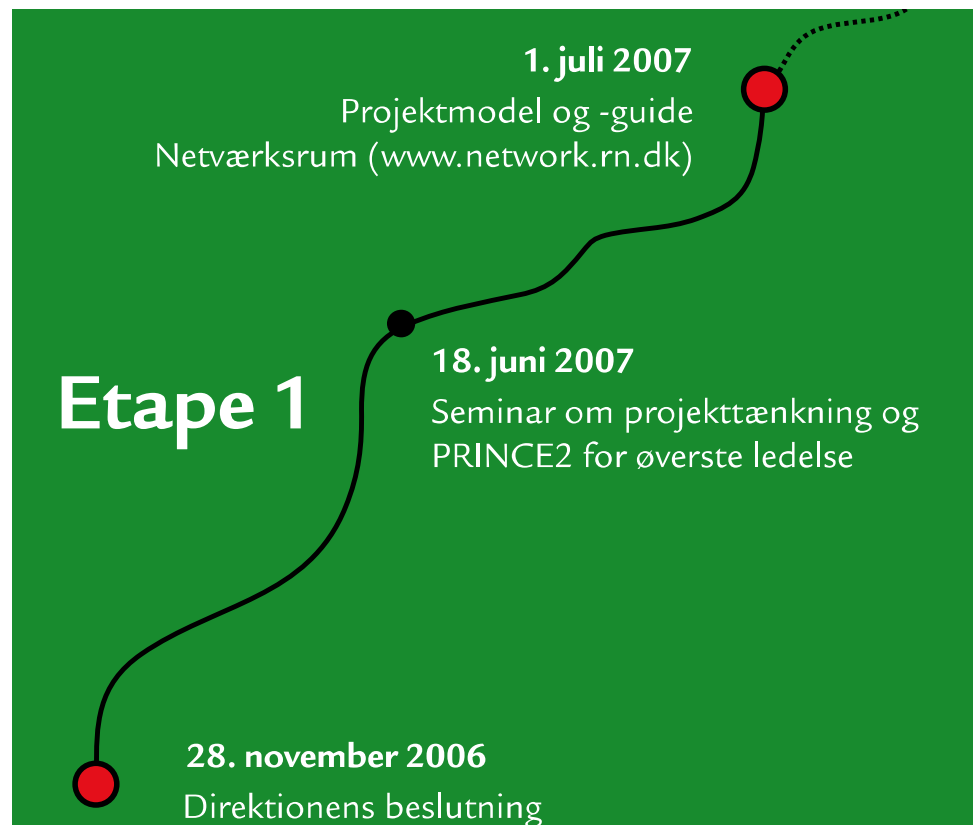
- Med den nye model bliver der i det hele taget større mulighed for at bruge sine projektlederkundskaber i praksis, så det vil nok glæde de projektuddannede, siger han. Kommende projektledere skal stadig på kursus i PRINCE2.

En række udvalgte projekter arbejder allerede ud fra PRINCE2-principperne og er dermed allerede rettet ind mod den nye projektmodel. Modellen bliver så udviklet efterhånden, som der kommer nye behov. - Herefter er det tanken, at de gode eksempler skal bringe modellen videre i organisationen. De skal sprede sig som ringe i vandet, siger Brian Brøndum.

- En ny projektmodel betyder dog ikke, at vi alle skal være projektnørder. Men vi skal tænke mere i projekter, end vi har gjort tidligere, slutter Brian Brøndum, og fortsætter spurten mod den endelige projektmodel sammen med Birgit og resten af sit team fra POIK.

PROJEKT, ORGANISATION OG IT-KONTRAKT - POIK

Kontoret er en del af Regionssekretariatet og har 7 ansatte med vicekontorchef Brian Brøndum i spidsen. POIK arbejder bl.a. med strategi 2010, projektmodel- og værktøjer, arbejds- og visionsplan for det politiske arbejde, interne IT-kontrakter, IT-strategi og meget mere.





Karin og dyret – den eftertragtede kaffeautomat med koldt og varmt vand, kakao, cappuccino og meget mere.

EN STAT I REGIONEN – PÅ BESØG HOS VORE NYE NABOER

Bevæbnet med blok, kamera og skridttæller begiver jeg mig mod de to vestlige fløje i stueetagen. Store skilte signalerer, at jeg er på vej ind på Miljøministeriets og Vejdirektoratets domæne. Er det mon tilladt uden et "rigtigt" ærinde?

*Af Charlotte Damborg,
Regional Udvikling*

Personalebladets udsendte medarbejder træder sine første tøvende skridt på de statslige enemærker i Regionshuset, hvor gamle kolleger er blevet statsansatte og naboer.

På opdagelse hos staten

Faktisk føles det anderledes, da jeg drejer ned mod Miljøcenter Aalborg. Jeg kan ikke sætte fingeren på, hvad det er. Gangene kan da umuligt være større hernede? Jeg passerer en kaffeautomat og økologisk frugt på køl. På et kontor ser jeg en udstoppet odder, men jeg ved jo fra Regionens hjemme-

side, at odderbestanden er stigende, så jeg bevarer roen. Jeg opdager mødelokaler ved navn Vandhullet, Hængesækken og Vade-stedet. Omgivelserne udstråler farver og overskud – måske har vi her at gøre med en særligt humoristisk og frugtspisende art? Jeg beslutter mig for gå i dialog med lokalbefolkningen for at få nogle svar.

Fisketorvet og Hængesækken

Jeg fanger Karin Hjortshøj ved kaffeautomaten. Biolog, tillidsmand, og overført fra Nordjyllands Amt til det nye miljøcenter. Karin bekræfter mit førstehåndsindtryk. Gangene virker større, for lofterne har fået hvidt, dørene er malet limegrønne, og der er indrettet en række torve - Kaffetorvet, Grønttorvet, Fisketorvet og Kultorvet - som skaber lys og rum.

- Der var lidt mørkt på gangene, og på den måde får vi åbnet op. Vi har mange delekontorer og har brug for steder, hvor vi kan holde uformelle møder og spise rundstyk-

ker sammen. Navnene fandt vi ved en konkurrence blandt medarbejderne, og de blev afsløret ved en officiel torveindvielsesfest.

**Vi er blevet gæster i eget hus
– det er underligt.**

KARIN HJORTSHØJ

Konceptet er gennemtænkt. Folkene ved Fisketorvet arbejder med vandløb, ved kafetorvet er der kaffe ... men hvad med Hængesækken? Jo, en hængesæk er en sjælden fugtig, gyngende mosetype. Miljøskadet humor?

Fra sagsbehandler til netværker

Men der er meget andet at lave i staten end at spise frugt, ferskvandsgruppemorgenbrød og finde på sjove navne til mødelokaler. Også Miljøcenteret har haft meget travlt med ny organisering, nye opgaver og nye måder at arbejde på.

- Før havde vi meget sagsbehandling og borgerkontakt, men nu har vi stort set kun klitfredningssager. På den måde er vi mindre udadvendte end før. Til gengæld har vi meget samarbejde med de andre miljøcentre rundt om i landet, så vi netværker og rejser meget rundt, fortæller Karin Hjortshøj.

Med Miljøministeriet som arbejdsgiver er kontakten med det politiske niveau kommet på afstand. Til gengæld er det blevet vigtigt, hvilke beslutninger der træffes i København. Centeret indgår resultatkontrakter og skal leve op til centralt fastsatte sparekrav på 5 % om året.

Karin fortæller, at overgangen til ny arbejdsgiver kan mærkes i det daglige. - Vi er blevet gæster i eget hus – det er underligt. Da vi mødte ind efter nytår, var det ikke længere

kolleger, vi mødte i indgangsdøren, og det var ikke de søde damer i omstillingen fra før, vi skulle bruge. Nu er vores omstilling i Fåborg og supporten i København.

Tidsregistrering og rejseaktivitet

Fra de limegrønne døre i Miljøministeriet går turen til Vejcenter Nordjylland, som hører under Vejdirektoratet. Her er dørene stadig blå. Til gengæld lyser et dusin neongule og orange vejmand op.

Strukturreformen har også her betydet udflytning og omfordeling af personale og ny arbejdsgiver. Men alligevel er opgaven på mange måder uændret. De gamle amtsveje er nu statsveje, og de skal stadig planlægges, vedligeholdes, ryddes for sne, og folk skal hjælpes til at passe på sig selv – og bruge sikkerhedssele. Så er det hele bare business as usual?

- I amtet var vi vant til, at meget var uddelegeret til den enkelte sagsbehandler, men der er mere fokus på kvalitetssikring og kontrol i staten, siger landinspektør Arne Kjeldsen, som er overført fra Nordjyllands Amt til Vejcenteret. Der er også en masse ny teknik, vi skal tage i brug – helt ned til et tidsregistreringskort, som vi bipper ind og ud med.

**Vi føler os lidt som ambassadører for
Nordjylland og sørger for, at man ikke
bruger alle pengene på veje på Sjælland.**

ARNE KJELDEN

Vejcenteret har også fået suppleret sine driftsopgaver med at sælge ydelser til private og kommuner og agerer i det hele taget mere udadvendt.

- Vi er kommet ind i et større fagligt miljø, så vi farer mere rundt i landet nu. Vi føler

os lidt som ambassadører for Nordjylland og sørger for, at man ikke bruger alle pengene på veje på Sjælland, fortæller Arne Kjeldsen.

1324 skridt

Apropos at rejse så er det tid at vende næsen hjemad, og 1324 skridt senere sidder jeg igen på min kontorstol.

Nu ved jeg, hvorfor der er færre folk i kantinen – både de statsansatte og Regionens medarbejdere er simpelthen ude og netværke land og rige rundt...

Miljøcenter Aalborg er et af Miljøministeriets 7 nye statslige centre, som er placeret i regionerne. Her løses en del af de miljøopgaver, der tidligere blev varetaget af amterne. Centerets 80 medarbejdere skal sikre, at Miljømålsloven føres ud i livet og varetager bl.a. opgaver omkring overvågning af natur og miljø samt natur- og vandplaner. I Nordjylland har centeret desuden særlige kompetencer inden for geografiske overvågningssystemer (GIS).

Vejcenter Nordjylland er et af Vejdirektoratets 6 nye regionale centre og varetager en række opgaver i forhold til de nordjyske statsveje, herunder vejplaner, trafiksikkerhed, drift og vedligehold. Vejcenter Nordjylland beskæftiger 53 medarbejdere, heraf er 15 markpersonale.



Personalebladets udsendte lytter til de limegrønne døre.



Tirsdagsmøde hos Vejdirektoratet: vejmand er ikke til at overse til det ugentlige møde.



I Miljøcenteret spotter jeg en genbrugsjakke med hjemmeklistret design...

TÆT PÅ EN BUDGETBISSE

Af *Karen von Pahlman*,
Regionssekretariatet

Bevæg dig ned ad gangen til venstre for hovedindgangen, så finder du dem. Ofte i sofagruppen. Budgetbisserne – dem der kæmper med at få budgettet for 2008 på plads. Henrik Imer er en af dem. Han kendte amtets budgetter til hudløshed, men regionens er blevet lidt af en gyser.

Henrik Imer Nielsen har været ansat siden 2004 og har været med i omstillingsperioden fra amtsligt Økonomikontor til Budget og Finans i regionen. En omstilling, der har givet kontoret vokseværk. Planen var først, at økonomikontorerne på sygehusene skulle blive på sygehusene, men de er som så meget andet endt i Regionshuset.

Nye kolleger og ny chef

I dag er der mange nye kolleger. Kontoret består af fire enheder Budget- og Regnskabssekretariatet, Regnskabservice, Indkøb og Depot samt Sundhedsøkonomi, hvor Henrik hører til.

- Selv om vi er mange enheder, arbejder vi meget projektorienteret kontorerne imellem. Så afgrænsning af arbejdsområder og snitflader opleves mest i forhold til andre kontorer i regionen.

Henrik Imer Nielsen, 30 år

Cand.scient.adm. fra Aalborg Universitet i 2004

Bor i Aalborg med kæresten Anna, der også er cand.scient.adm.

Fritidsinteresser: fikser sin bil, spiller badminton med studiekammerater

Lytter blandt andet til: AC/DC og John Fogerty, bedst kendt fra bandet Creedence Clearwater Revival.

Boligdrømme: et byhus i Aalborg eller noget langt ude på landet.

For Henrik Imer har det i modsætning til de fleste i regionen ikke været overgangen fra amt til region, der har skabt de største forandringer. – Vi kom ikke ret langt ind i den nye organisations liv, før vi skulle have en ny kontorchef, forklarer han.

Det betød farvel til den gamle chef Henrik Larsen og goddag til den nye, Simon Andersen. En ny kontorchef giver nye måder at gøre tingene på og nye vinkler på opgaverne, fortæller Henrik Imer.

Opgaverne skifter med årstiden

Henrik Imers opgaver kan inddeles i en forårs- og efterårsæson. En forårssæson hvor omdrejningspunktet er økonomi, eller kronesiden, som han kalder det. Arbejdsopgaverne drejer sig om udarbejdelse af næstkommende års budget for sygehuse, sektorer og andre områder på sundhedsområdet. Samlet set er der udgifter på sundhedsområdet i størrelsesordenen 8,7 mia.kr.

Efterårets omdrejningspunkt er sygehusenes aktivitet og udarbejdelsen af en aktivitetskontrakt med sygehuse og sektorer. – Populært sagt handler kontrakten om, hvilken og hvor meget aktivitet det enkelte sygehus eller sektor kan præstere for den økonomi, som er givet i budgettet. Kontrakten består groft sagt af en aftale, som specificerer, hvor mange indlæggelser, operationer og ambulante besøg det enkelte sygehus eller sektor skal levere for den bevilgede økonomiske ramme, forklarer Henrik Imer. Kontrakten udarbejdes langt hen ad vejen i samarbejde med sygehuse og sektorer, men den fremlægges politisk i slutningen af året.

- I løbet af året udarbejder vi også 3 økonomirapporter. Det er løbende opfølgning, som retter sig mod både økonomi og aktivitet, som forelægges for Regionsrådet 3 gange om året.

Budget fra bunden

Her før sommerferien ligger den største udfordring i det, som han selv kalder gyseren: Budget 2008. Det er enhver budgetbisses mareridt at lægge budget uden at have et

grundlag, i form af et regnskab, at arbejde ud fra.

Usikkerheden skyldes blandt andet det, der tidligere blev kaldt udenamtslige patienter, og som i dag hedder interregionale behandlinger. De nye kommune- og regionsgrænser betyder, at det patienterne opfatter som deres lokale sygehus, pludselig ligger i naboregionen, Region Midtjylland.

- Der er ingen, der til fulde kender den økonomiske konsekvens af de nye grænser og ændringer i patientstrømmene. Det er svært at budgettere med. Vi ved ikke, hvor mange interregionale behandlinger der bliver i 2008 og dermed, hvor mange penge der skal betales til andre regioner – primært Region Midtjylland, forklarer Henrik Imer.

Overgangen til regionen har haft stor betydning for hans arbejde med budgettet. - Der var nok at se til i amtet med budget for fem sygehuse og sektorer. Så med yderligere to områder, Sygehus Thy-Mors og Psykiatrien, giver det her i starten en del mere arbejde. Vi skal jo lige lære dem og deres økonomiske forhistorie at kende.

Mazdarattien

Et andet sted i Henriks liv er der også sket forandringer. Hans gode ven gennem mange år Mazdaen, der har fragtet mange studiekammerater til og fra universitetet, er solgt. Og det er ikke til fordel for et medlemskab af ”vi cykler til arbejde”. Nej, han har skrottet sin trofaste gamle ven for en yngre og større model - en Mazda 626. Mazdarattien som han kalder den, og farven, - den er ikke beige. Nok nærmere champagne, hvis jeg selv skal sige det.

Henrik Imer er blevet et kendt ansigt blandt DJØF'ere i Regionshuset. Han var nemlig den store stemmesluger, da der var valg til bestyrelsen for DJØF-klubben i Region Nordjylland.



ET "GODMORGEN" VILLE LUNE

Forhøjet sygefravær og stor medarbejderomsætning blandt rengøringspersonalet har fået advarselslamperne til at lyse: Nu sætter regionen ind med en række initiativer, der skal forbedre arbejdsmiljøet for en personalegruppe, som lidt for ofte bliver overset.

Tekst: Ulf Joel Jensen

Foto: Poul Rasmussen

På enhver arbejdsplads er der grupper af medarbejdere, hvis betydning vi først for alvor oplever, når de *ikke* er der. Det er ikke de mest prestigefyldte jobs. Tværtimod er det funktioner, som de fleste tager for givet. Ikke desto mindre er de afgørende for, at hverdagen på en større arbejdsplads kan fungere.

Men at blive taget for givet ligger snublen nært at blive overset – og dét kan give knuder på arbejdsglæden. Det kan rengøringsassistenterne på Aalborg Sygehus tale med om.

Pres på arbejdsmiljøet

- Der er nogle af mine kolleger, som oplever, at de andre personalegrupper ikke ser dem – eller ikke vil se dem. De hilser fx ikke på rengøringsassistenterne, når de møder dem på gangene. Det behøver jo ikke være ensbetydende med, at læger og sygeplejersker ikke vil hilse på rengøringen; de kan godt bare have tanker om et helt andet sted. Men tit ville et helt almindeligt "godmorgen" lune rigtig meget, siger Ann Pia Madsen, som er rengøringsassistent og tillidsrepræsentant på Aalborg Sygehus.

"Helt forenklet handler meget om anerkendelse: De andre personalegrupper skal anerkende, at rengøringen også er vigtig for hverdagen på sygehuset. Men rengøringsassistenterne skal også gøre sig selv synlige."

ANN PIA MADSEN

- Der er mange steder, bl.a. i min afdeling (Neurokirurgisk Afdeling, red.), hvor tonen og arbejdsmiljøet er godt. Der taler man sammen på tværs af faggrupperne og forsøger at indrette arbejdsdagen efter

hinanden, så det fungerer bedst muligt for alle parter. Men andre steder er tonen mere krakilsk: Der er der ingen, der siger noget, når tingene er gjort godt – der er der kun tilbagemeldinger, når et eller andet ikke er i orden. Og selvfølgelig skal man påpege problemer, men det handler om at sige det på en pæn måde. Det handler om respekt, understreger Ann Pia Madsen.

Og der *er* pres på arbejdsmiljøet i rengøringsafdelingerne i Region Nordjyllands sundhedssektor. Det kan bl.a. aflæses i et forhøjet sygefravær og en meget stor medarbejderomsætning. Derfor satte det gamle Nordjyllands Amt helt tilbage i 2006 særlig fokus på rengøringspersonalet – og dette er videreført i regionen i 2007. Bl.a. har man indført pausegymnastik og afholdt kurser i anerkendende kommunikation for rengøringspersonalet, og snart følger tilbud om stavgang til personalet.

Tog ikke personaletaxaen

- Helt forenklet handler meget om anerkendelse: De andre personalegrupper skal anerkende, at rengøringen også er vigtig for hverdagen på sygehuset. Men rengøringsassistenterne skal også gøre sig selv synlige. De skal også have oplevelsen af at være en ligeværdig del af personalet, som udfører et væsentligt job. Der er mange, der ikke har følelsen af at være en del af sygehuspersonalet. Fx fik vi et tilbud om massage, som foregik på Sygehus Nord. Og mange af mine kolleger fra Sygehus Syd afholdt sig fra at tage personaletaxaen, fordi de havde den her idé om, at den er forbeholdt læger og plejepersonalet. Det er den ikke – det er en personaletaxa. For hele personalet, siger Ann Pia Madsen.

Hun understreger, at kurset i anerkendende kommunikation har været en succes med meget positive tilbagemeldinger. Bl.a. fordi man lærer om konflikthåndtering,

FOKUS PÅ TRIVSEL OG ARBEJDSGLÆDE

I hele Region Nordjylland arbejdes der i 2007 målrettet på at forbedre arbejdsmiljøet blandt rengøringsassistenterne. Hensigten er at øge arbejdsglæden og derigennem nedbringe sygefravær og medarbejderomsætning.

Derfor har man iværksat en struktureret videreuddannelse af rengøringslederne, så de bedre kan støtte medarbejderne og være med til at udvikle et bedre arbejdsmiljø.

Desuden er en række initiativer, målrettet rengøringsassistenterne, sat i gang: Individuelle samtaler, undervisning om ergonomi og kropsbevidsthed – både generelt og i forhold til rengøringsjobbet, pausegymnastik, stavgang, kommunikationskurser, og endelig er det planen at oprette et motionscenter med fri adgang for alle rengøringsassistenter på Aalborg Sygehus i det første halve år.

Tanken med motionscentret er at forbedre medarbejdernes sundhedstilstand og give dem øget overskud og energi – både i arbejds- og i hverdagen. Rengøringsassistenterne får et halvt års gratis adgang til motionscentret, herefter kan de benytte det på lige vilkår med det øvrige personale – for 20 kr. om måneden. Efter planen åbner centret til efteråret.

Der er i alt afsat tre mio. kr. til arbejdet med rengøringsassistenternes arbejdsmiljø.

og om hvordan man på en god og konstruktiv måde giver både kritik og opbakning til sine kolleger. Indtil videre har 100 rengøringsassistenter været på kursus.

Problemet med rengøringsassistenternes arbejdsmiljø handler dog også om andet end anerkendelse fra det øvrige personale. Fordi sygefraværet er højt i rengøringen, får de tilbageværende ofte pålagt ekstra opgaver – der skal jo være rent. Det øger arbejdspresset i en hverdag, som i forvejen kan være hård. Og fordi der er stor omsætning i personalegruppen, er der hele tiden nye, som skal oplæres – og det giver igen flere opgaver for resten af kollegerne.

Vi må ikke gemme os

Samtidig er det mange steder svært at tilrettelægge arbejdsdagen hensigtsmæssigt, fortæller Ann Pia Madsen. På samme måde som de øvrige personaler er afhængige af, at der bliver gjort rent, er rengøringspersonalet også afhængige af, at det øvrige personale lader dem komme til. Ikke sådan forstået at stuegangen skal stoppe, fordi rengøringen kommer – men Ann Pia Madsen og hendes kolleger efterlyser nogle udmeldinger fra de andre personalegrupper, så man bedre kan planlægge dagen i forhold til hinandens forskellige arbejdsindsatser.

Og på den måde bliver det klart, at alle elementerne i denne problemstilling hænger sammen. For folk melder sig oftere syge og siger op, når arbejdsmiljøet ikke er godt. Og det øgede arbejdspress som følge af sygdom er skidt for arbejdsmiljøet. Og den store omsætning blandt personalet er dårligt for kommunikationen – både internt mellem rengøringsassistenterne og i forhold til de andre faggrupper. Og så kommer det igen til at handle om anerkendelse af rengøringen – og om at rengøringspersonalet selv skal erobre deres plads:

- Det nytter jo ikke noget, at rengøringsassistenterne gemmer sig og ikke tør henvende sig til de andre faggrupper. Og omvendt dur det heller ikke, hvis man bider af rengøringen, når vi henvender os. Det gavner ingen. Vi vil gerne have en god dialog med de andre faggrupper – og det kræver både noget af dem og af os selv, slutter Ann Pia Madsen.



Rengøringsassistent Ann Pia Madsen og hendes kolleger kæmper med at få anerkendelse i hverdagen. Nu arbejder regionen på at forbedre arbejdsmiljøet for faggruppen.



12-årige Emmalie har høretab og er spastisk lammet. Men takket være specialdesignede hjælpemidler kan hun kommunikere med omverdenen.

EMMALIE HAR EN NY BLUSE PÅ...

...den er sort og hvid. Sådan lyder dagens dansklektie for Emmalie. Umiddelbart ikke en overvældende opgave for en 12-årig, men i Emmalies tilfælde er det faktisk noget af et kvantespring. Indsigt & Udsyn har været på besøg i en klasse på Aalborgskolen.

Tekst: Ulf Joel Jensen
Foto: Poul Rasmussen

Der er roligt i klassen, idet vi træder ind. Fem elever sidder ved hvert sit bord og arbejder koncentreret. Yderst til venstre sidder Emmalie ved sit specialdesignede bord – og sin ikke mindre specielle computer. Emmalie er 12 år, mens hendes klassekammeraters alder svinger mellem 10 og 16.

Det er nemlig ikke nogen helt almindelig klasse, vi er trådt ind i – vi er på Aalborgskolen, specialskole og kompetencecenter for børn, unge og voksne med høretab.

Ud over sit høretab er Emmalie spastisk lammet. Hendes lammelse gør kommunikationen med omverdenen ekstra svær, fordi hendes tegnsprog kan være svært at aflæse. Pga. sit handicap kan Emmalie ikke benytte et almindeligt tastatur. I

stedet er fem knapper nedfældet i bordet foran hende; en lilla, en grøn, en sort, en blå og en gul. Knapperne fungerer tilsammen som en almindelig ”mus” – og med dem kan hun styre cursoren hen over et tastatur på skærmen.

Lige nu bakser hun med at skrive dagens tekst. Det er hårdt arbejde, som kræver mindst samme koncentration som hendes klassekammerater, der arbejder med individuelle opgaver. Efter en tid opstår der uro i klassen, og klasselærer Karen Kundwald giver pigerne en pause fra arbejdet.

Sent i gang

- Emmalie er en skøn pige og en dejlig elev med masser af mod på livet og lyst til skolen. Faktisk græder hun, når hun ikke skal

i skole: Her er jævnaldrende at tale med og andre i en lignende situation at spejle sig i, fortæller Karen Kundwald.

I klasselokalet bag os er der fuld gang både i Emmalies elektriske kørestol og i hele venindeflokkens indbyrdes smådrillerier. Emmalie snakker med sin bedste veninde Katja – og fotografens arbejde med kamera og linser tiltrækker sig naturligt nok en del opmærksomhed.

”I Emmalies tilfælde er det ekstra tydeligt, hvor mange faggrupper, der kan komme i spil.”

LARS SØBYE

- Emmalie er kommet sent i gang med sin udvikling som menneske. For fire-fem år siden sad hun i en almindelig kørestol, som skulle skubbes rundt. Da hun var parat til at mestre en elektrisk kørestol, fik hun sådan en – og først på det tidspunkt fik hun mulighed for at opdage verden på egen hånd. Først da kunne hun selv tage initiativ til at bevæge sig et sted hen – eller væk fra nogen, hvis hun fx blev vred. For et par år siden fik hun så sin computer – og dermed mulighed for at sidde og lege med sproget, skrive sit eget navn osv. Men det er kommet sent, fordi Emmalie rent motorisk skulle være klar til udfordringerne først, forklarer Karen Kundwald.

Et komplekst samarbejde

Lars Søbye er forstander på Aalborgskolen. Som alle skolens øvrige ansatte taler han tegnsprog og slår nærmest pr. automatik hænderne til – også når han taler med hørende foran skolens elever. Han fremhæver Emmalie som et godt eksempel på, hvor kompleks undervisningen af Aalborgskolens elever i virkeligheden er:

- I Emmalies tilfælde er det ekstra tydeligt, hvor mange faggrupper, der kan komme i spil. Undervisningen af Emmalie er et intenst samarbejde mellem pædagoger og lærere, vores fys./ergo-terapeuter, musikerterapeut, talehøre-pædagoger og den tekniske audiologiske afdeling. Desuden er psykologen involveret, vi har en læge koblet på og så er Emmalies forskellige hjælpemidler skræddersyede – fx har det

taget tømmeren og it-teknikerne mellem et halvt og et helt år at udvikle hendes arbejdsplads med computer og det specielle bord. Og i morgen kommer der en ekspert i el-kørestole fra Sverige på besøg for at se på hendes stol, forklarer Lars Søbye.

- Og så har vi slet ikke talt om samarbejdet med hjemkommunen og med PPR – den pædagogiske, psykologiske rådgivning – som er og bliver nødt til at være helt i top. Og vejledning og rådgivning til familien og netværket, som vi også tilbyder undervisning i tegnsprog... Det er en stor og krævende opgave, hvor der skal samarbejdes på tværs af fag og mellem forskellige offentlige institutioner. Inde midt i netværket af lærere, forældre, pædagoger, terapeuter og myndigheder står Emmalie. Det er hende, der er i fokus, fortsætter Lars Søbye.

Det kan lyde som en vanskelig og omfattende opgave at give en pige som Emmalie nogle af de færdigheder, vi andre tager for givet. Men i klasseværelset løses den med både selvfølgelighed og varme.



Mange faggrupper må arbejde tæt sammen for give Emmalie en god hverdag, fortæller forstander på Aalborgskolen, Lars Søbye.

FRA DØVESKOLE TIL KOMPETENCECENTER

Aalborgskolen, som i september kan fejre sin 55 års fødselsdag, er på få år gået fra at være en traditionel døveskole til at være et kompetencecenter for hørehæmmede og deres pårørende. Specialet på Aalborgskolen er hørehæmmede med andre funktionsnedsættelser, og specialiseringsgraden er så udtalt, at skolen faktisk modtager elever fra hele landet.

Udviklingen kan aflæses i skolens elevsammensætning: I midten af 90'erne havde otte pct. af eleverne en eller anden form for følgehåndicap (hjerneskader, syndrombørn mv.) – i dag er tallet oppe på 60 pct.

Den teknologiske udvikling spiller også ind: I dag indopererer man et såkaldt Cochlear implantat i knoglen bag øret på hørehæmmede, som gør mange i stand til at følge undervisningen i almindelige skoler.

Aalborgskolen har tilknyttet to børnehaver, SFO og to elevhjem, hvor eleverne enten bor fast eller i enkelte af ugens dage. Desuden håber skolen på at kunne byde ind på fremtidens ungdomsuddannelser til hørehæmmede.

I Danmark findes der ca. 4.000 svært hørehæmmede og døve.

EN GOD HISTORIE

Emmalies historie blev sendt ind via godhistorie@rn.dk. Har du også en god historie? Skriv til os!

FRIKLINIKKER: BILLIGT, EFFEKTIVT OG ATTRAKTIVT



Ortopædkirurgisk Klinik i Farsø har haft stor succes med at arbejde ekstra uden for normal arbejdstid.

Der er smil hele vejen rundt. Patienter, personale og region er tilfredse med friklinikkemodellen, som den bl.a. bruges af Ortopædkirurgien i Farsø: Ventelisten skrumper, personalet får mulighed for ekstra indtjening – og modellen er langt billigere end alternativet, som er at sende patienterne til operation uden for regionen.

*Tekst: Ulf Joel Jensen
Foto: Poul Rasmussen*

Klinikchef Christian Pedersen fra Ortopædkirurgisk Klinik fik fri fra arbejde for en halv time siden – men han har stadig kittel på og har netop givet hånd til endnu en patient. For Christian Pedersen er lige mødt til en fire timers vagt i den ortopædkirurgiske friklinik på sygehuset i Farsø.

Hver anden mandag tager klinikken nemlig imod patienter til forundersøgelser og knæ- og hofteoperationer efter almindelig arbejdstid. Fem speciallæger deler vagterne mellem sig, og målsætningen i 2007 er at gennemføre i alt 80 operationer i friklinikken.

Tilfredse patienter

- For to år siden indførte vi de accelererede patientforløb her i klinikken. Det viste sig at være meget velfungerende. Effektiviteten gik i vejret, patienterne kom hurtigere hjem og patienttilfredsheden var generelt meget høj. Med andre ord havde vi indført nogle gennemprøvede og meget strukturerede rutiner omkring den her type operationer, som gjorde, at vi med en relativt enkel model kunne nedbringe ventelisterne ved at arbejde uden for almindelig dagtid, forklarer Christian Pedersen.

Og fordelene ved den nordjyske model er lige så indlysende, som selve konstruktionen er enkel: I stedet for at sende patienterne til operation på privathospitaler eller i andre regioner, kan man nu tilbyde operation på samme matrikel som altid – bare på et andet tidspunkt af døgnet, hvor operationsstuen ellers står tom.

For patienten er det overskueligt og trygt, for regionen er det en billigere løsning – og samtidig kan den også anskues som et rekrutterings- eller fastholdelsesprojekt, hvor denne form for fleksibilitet og mulighed for ekstra indtjening gør regionen

til en mere attraktiv arbejdsgiver for de speciallæger, som ellers har ry for at være vanskelige at tiltrække højt mod nord.

- På en aften når vi fire operationer og otte forundersøgelser. Vi har lagt det på mandage, fordi patienterne typisk er indlagt i tre-fire dage efter operationen, så de når oftest at blive udskrevet inden weekenden, og på den måde bliver belastningen, som de ekstra patienter trods alt giver afdelingen, mindst mulig, fortæller Christian Pedersen.

- Og patienterne er meget tilfredse med ordningen. De kan blive opereret hurtigere – og for de fleste er det faktisk en fordel at blive opereret eller undersøgt om eftermiddagen: Det er jo typisk ældre patienter, og de har lettere ved at få en pårørende til at køre dem til ambulatoriet, hvis aftalen ligger lidt sent på dagen. Og det er mere behageligt at skulle møde fastende kl. 14 end tidligt om morgenen, slutter han.

FAKTA OM FRIKLINIKKEN

Friklinikken på Ortopædkirurgisk Afdeling i Farsø er bemanded med to ortopædkirurger, en narkose-læge, fem operationssygeplejersker, fire narkosesygeplejersker og en stud.med. fra Århus Universitet, som assisterer ved operationerne.

Klinikken er åben hver anden mandag fra 15 til 23, og i det tidsrum opererer man fire patienter på to stuer, som kirurgen ”pendler” imellem – og desuden har man otte patienter til forundersøgelse mellem 15 og 19. Målsætningen for 2007 er at gennemføre 80 operationer.

HJEMME TIL SANKTHANS

Minna har arbejdet i en årrække som lærer, indtil hun – efter at have døjet med hoften gennem længere tid – besluttede at gå på efterløn. Siden er hofteproblemerne bare taget til, og nu er hun mødt til forundersøgelse på sygehuset i Farsø. Klinikchef Christian Pedersen gennemgår røntgen-



Minna er glad for, at hun kan blive behandlet i trygge rammer – hurtigt.

billederne med Minna og konstaterer, at hendes venstre hofte helt sikkert er slidt.

- Jeg var til den første undersøgelse for tre år siden, og siden er smerterne sådan set bare blevet værre. Jeg halter og kan ikke gå meget mere end en halv eller hel kilometer, før jeg kigger mig om efter den nærmeste stol, forklarer Minna.

Christian Pedersen undersøger hofternes bevægelighed. Bagefter beder han Minna om at balancere først på det ene ben, så det næste. Det højre knæ bliver også undersøgt for slidgigt, inden Christian Pedersen slår fast, at der er god grund til at operere.

Fem ugers ventetid

Alt i alt en forundersøgelse som alle andre. Eneste forskel er, at gangene uden for undersøgelseslokalet er usædvanligt stille. Kirkeuret slår nemlig fire, da Christian

Pedersen lytter på Minnas hjerte – folk har fri, og en håndfuld specialister er mødt ind til ekstraarbejde i friklinikken.

Minna mærker ikke nogen forskel. Det er trygt, rammerne er velkendte – og frem for alt er hun tilfreds med, at tingene kan gå så hurtigt.

Sammen finder Minna og Christian en tid til operation. Allerede om tre uger er der faktisk et hul, men Minna får tid yderligere 14 dage senere. Hun er med andre ord hjemme i tide til at fejre sankthans.

- Det var hurtigt, siger hun og tøver så: - Men nu er du vel ikke alt for træt til at operere så sent på dagen?

- Nej, nej, beroliger Christian Pedersen med et smil: - Så er jeg jo først ved at være varmet op...

GODE MULIGHEDER FOR AFTENARBEJDE

Friklinikken i Farsø er blot et af mange meraktivitetsprojekter i regionen efter lukketid. Og man kan udmærket forestille sig projekter andre steder end hos Ortopædkirurgien, siger direktøren for sygehuse og psykiatri, Per Christiansen.

*Afkommunikationschef
Erik Hagen Jørgensen,
Kommunikation*

Patienterne står i kø. Samtidig er der rift om læger og sundhedspersonale, som gerne vil arbejde ekstra, hvis de bliver belønnet for det.

Sådan er – lidt forsimplet – baggrunden for friklinikken i Farsø. Og klinikken er ikke den eneste af sin slags. Kombinationen af stor efterspørgsel og fleksibelt personale har skabt grobund for en lang række projekter med arbejde uden for normal åbningstid i Region Nordjylland.

- Det handler om, at vi bruger alternative former for aflønning de steder, hvor der er mulighed for det. Det vil sige, hvor efterspørgslen buler ud, og hvor personalet er villig til at yde noget ekstra, siger direktør for sygehuse og psykiatri, Per Christiansen.

Aflønningen dækker typisk over forskellige former for akkordordninger eller mulighed for merarbejde, når personalet har leveret det, de skal i forhold til sygehusets kontrakt med forvaltningen. Meraktiviteten ligger derfor som regel på aftener eller i weekenden.

Også muligt i andre sektorer

I øjeblikket har Ortopædkirurgien gang i 6-8 meraktivitetsprojekter i Farsø, Hjørring, Frederikshavn og Dronninglund. Projekterne omfatter bl.a. ryg-, skulder- og håndledsoperationer.

- Men vi har også projekter omkring forundersøgelser. At sætte fart på forundersøgel-

serne giver dog mest mening, hvis det efterfølgende er muligt at få patienten opereret. På den måde hænger de to slags projekter tæt sammen, fortæller planlægningschef Jan Lilholt fra Ortopædkirurgien.

Meraktivitetsprojekter kan dog også tænkes i andre dele af regionen:

- Det kræver, at man har en planlagt bemanning, så det vil typisk være inden for kirurgien og i mindre grad det medicinske område. Men projekter i stil med friklinikker kan også tænkes i diagnostikken og på røntgenområdet, siger Per Christiansen.

Projekterne opstår i samspil mellem regionens forvaltning, sygehusledelserne og personalet. Sygehusledelsen byder ofte ind med et projekt, og selve udformningen aftales så mellem sygehusledelse og den konkrete afdeling.

HJERTESTARTER I REGIONSHUSET!

– Er du en af dem der stoppet op ved den neongrønne kasse i forhallen?



Det er en hjertestarter, som kan bruges til førstehjælp. Der hænger en udenfor mødelokale B, lige overfor Receptionen, samt en i regionsrådssalen.

AED Plus hjælper førstehjælpere med at udføre hjertemassage

En stemme i apparatet kan coacher uerfarne førstehjælpere gennem hvert skridt på vejen, hjælper dem til at gøre de vigtigste ting - og til at gøre dem korrekt. Vil du vide mere, kan du læse på www.hjertevagt.dk



REGION NORDJYLLAND