



OPSTARTSKONFERENCE FOR PROJEKTET :

”FAGLIGHED, ARBEJDS- MILJØ OG KULTUR”

“I GODE HÆNDER” HOS ALLE OS I REGIONEN:

Vi dyrker alle de gode ting,
vi gør – for borgere, brugere og patienter

SPECIALSEKTOREN

PERSONALEMAGASINET ”INDSIGT & UDSYN”

INDSIGT & UDSYN JUNI 2011

Inspirerende
opstartskonference

4



Leder:

Trængselstider 3

Inspirerende opstartskonference 4

Om sammenhænge roller og udfordringer 5

Nyt fra Sektor MED Udvalget

Kend dit nye Sektor MED udvalg 6

Vi forventer medindflydelse og medinddragelse 7

Sektornyt 8-9

Tema: I gode hænder

10-17



TEMA: I gode hænder

I gode hænder hos alle os i regionen 10-11

I gode hænder hos Specialsektoren 12-13

Det er mellem personale og brugere livsglæden skabes 14

Her kan jeg være den jeg er 15

Hvad betyder "I gode hænder"? 16-17

Rundt i regionen:

Tilfredshed 2010/11 18-19

Bagside:

Afrikanske rytmer ved Specialbørnehjemmet Søhuset i Aars



LEDER

TRÆNGSELSTIDER

I skrivende stund er fremtiden usikker for flere af Specialesektorens tilbud. Det drejer sig om Nordjysk Center for Erhvervet Hjerneskade i Sindal og om Specialbørnehjemmenes afdeling Aahaven i Sæby, der begge er indstillet til lukning. Derudover ser det nye døgnbehandlingsstilbud i Vrå for alkoholmisbrugere allerede inden sin start ud til at komme til at mangle brugere.

Dertil kommer, at dagbehandlingstilbuddene for førskolebørn på Center for Døvblindhed og Høretab formentlig står overfor en nedlæggelse; dog på den positive baggrund, at moderne teknologi har bevirket, at man i dag har teknologisk mulighed for at give småbørn med høretab en slags kunstig høreelse, så de er i stand til at frekventere almindelige dagtilbud.

Anderledes forholder det sig med de førstnævnte tilbud. Intet tyder på, at der er færre børn med handicap eller færre voksne med henholdsvis hjerneskader og svære misbrugsproblemer end tidligere. Alligevel falder efterspørgslen efter regionens tilbud til disse grupper markant for tiden. Man må derfor spørge sig selv, om det er kvaliteten, den er gal med i Sindal, Sæby og Vrå. Svaret på dette spørgsmål er efter min bedste overbevisning et rungende NEJ. Der er intet – heller ikke i kommunernes tilbagemeldinger til os – der peger på, at varen ikke bliver leveret på højt niveau. Og hvad priserne angår, så er vi fuldt ud konkurrencedygtige med lignende tilbud andre steder i landet.

I en hvilken som helst butik bør det give anledning til at kikke indad, når kunderne svigter, og det gør vi også i Specialesektoren. Men det ville være naivt at tro, at vi kan kvalitetsudvikle eller markedsføre os ud af den nuværende situation, som skyldes én eneste ting, nemlig kommunernes enorme økonomiske problemer. Det er

ikke småpenge, der skal spares rundt omkring, og den tid, hvor de svageste borgere blev skånet, er forbi. Det rammer nu en række af Specialesektorens tilbud. Det er trist for de medarbejdere, der gør et godt stykke arbejde og for de brugere, der har nydt godt deraf, men det siger sig selv, at regionen ikke kan opretholde driften af tilbud, der ikke efterspørges.

Vi hører tit, at der aldrig har været flere penge i kommunerne end nu, lige som det ofte nævnes i debatten, at lokalt forankrede løsninger er bedst for borgerne. Den sidste påstand har vi stadig til gode at se dokumenteret, selv om netop krav om effektdokumentation står højt på dagsordenen i disse år. Hvad pengene angår, er de mange nye penge vanskelige at få øje på fra min udgispøst. Jeg kan blot konstatere, at kommuner over hele landet skærer drastisk ned på udgifterne på det specialiserede socialområde, og at de andre regioner oplever den samme tendens til afspecialisering som os.

Som embedsmand skal man udtrykke sig forsigtigt om politisk følsomme emner, men jeg vover alligevel det ene øje, og udtrykker min bekymring for de konsekvenser, som opløsning af stærke faglige specialismiljøer kan få for de svageste af vores medborgere.

Vi vil også i de kommende år blive mødt med krav om takstreduktioner, samtidig med at det forventes, at vi kan noget, som kommunerne ikke selv kan. Hvordan skal regionen forholde sig til dette skisma? Sænke kvaliteten? Sige nej til at løse opgaverne? Eller er der mon en helt 3. vej? Det er alt sammen politik, og vi er her heldigvis ”bare” for at gøre vores arbejde bedst muligt indenfor de rammer, der nu en gang er der.

INDSIGT & UDSYN – Magasin for Specialesektoren

Ansvarshavende redaktør:

Sektorchef Ole Bjerre Jakobsen

Redaktion:

Specialesektorens planlæggergruppe

Ansvarshavende koordinator:

Anders Hallenberg Hildestad

Artikler:

Maya Appel, Specialesektorens administration

Dorthe Kildedal Nielsen,

Specialesektorens administration

Jens Teisen, Specialesektorens administration

Louise Madsen, Specialesektorens administration

Ingrid Theil Madsen, Dorthe Pedersen,

Lone Vang Petersen og Mona Ladegaard, Arbejdsmiljørepræsentanter og Tillidsrepræsentant i

Specialesektoren

Fotos:

Line Bloch Klostergaard

Private fotos

Layout: Prinfo Aalborg

Tryk: Vesterkopi

Oplag: 1.600

Læs mere om Region

Nordjylland på www.rn.dk



Svanemærket tryksag

INSPIRERENDE OPSTARTSKONFERENCE

Den 11. april var dagen for den store opstartskonference for projektet ”Faglighed, arbejdsmiljø og kultur – en helhedstanke i forebyggende arbejde”.

Omkring 100 deltagere var mødt op for at sparke projektet i gang. Hensigten var at blive klogere på projektets overordnede ramme, formål og mål. Men dagen rummede også rig mulighed for at blive inspireret af forskellige oplæg, gruppearbejde, individuel refleksion og paneldrøftelse.

Efter opstartskonferencen talte vi med projektlederen Marlene Andersen om dagen og det videre forløb.

Affagkonsulent Louise Madsen
og udviklingskonsulent
Maya Appel i Specialektoren

Et af formålene med konferencen var at blive inspireret. Hvorfor er det så vigtigt?

Ved at lade sig inspirere af det andre gør og koble det sammen med egne erfaringer, er der basis for læring og udvikling. Det er meget vigtigt, at projektet ikke kommer til at handle om at blive belært af nogen, men derimod at tage de input fra andre, der er relevante for egen praksis.

Hvad blev du særligt inspireret af?

Der var mange, der tilkendegav, at de ønsker at være en del af hele projektet og blive orienteret om hvad andre tilbud sætter i gang. Det er positivt, at deltagerne ikke kun er optaget af, hvad der skal ske på deres eget tilbud, men også ønsker at høre om hvad der sker på de andre tilbud.

På konferencen talte du om at kultur, arbejdsmiljø og faglighed er hinandens forudsætninger. Kan du uddybe det?

Vi skal anerkende sammenhængene mellem faglighed, arbejdsmiljø og kultur og

være bevidste om, at ændrer vi noget et sted, så har det også betydning andre steder.

Du har nævnt, at projektet skal give mening for hvert enkelt tilbud. Hvordan vil du gribe det an?

Tilbuddene skal selv definere, hvad det er meningsfyldt for dem at arbejde med. Jeg har stor tiltro til, at tilbuddene selv ved, hvad de gerne vil og hvad der er vigtigt for dem. Sammen skal vi opstille lokale succeskriterier, hvor deres formål og mål bliver defineret på baggrund af deres ønsker, behov og allerede igangsatte aktiviteter.

På konferencen var en af opgaverne, at deltagerne skulle give et navn på deres syn på et helhedsorienteret perspektiv. Hvorfor det?

Der sker noget med virkeligheden, når vi leger med begreberne. Alle har et billede af, at de arbejder helhedsorienteret, men på konferencen blev deltagerne bedt om at begrebsliggøre, hvad der er værdifuldt og meningsfuldt for dem. På den måde kom et utal af metaforer om, hvordan begreberne hænger sammen – alt sammen afhængig af den virkelighed man er en del af.

Hvilke udfordringer ser du?

Det er vigtigt, at projektet bliver en integreret del af hverdagen. På den måde kan projektet være med til at samle eksisterende tiltag og igangsætte nye. Vi skal derfor have mange perspektiver med, så den helhedsorienterede tænkning bliver en del af hverdagen.

Hvad glæder du dig især til?

Jeg glæder mig til at komme ud på tilbuddene. Jeg er praktiker helt ud til fingerspidserne, så jeg ser frem til at høre, hvad der sker rundt omkring. Jeg er spændt på at møde de forskellige kulturer og høre om tilbuddenes behov og ønsker.

Hvad nu?

Jeg skal på ”roadtrip” rundt i Nordjylland og afholde opstartsmøder på tilbuddene. Det vil give mig et indblik i, hvilke kompetencer tilbuddene efterspørger, når vi skal ansætte to projektkonsulenter. De skal sammen med mig udgøre et rejsehold. Herudover vil jeg se på, hvordan jeg kan få etableret en portal til håndtering af den løbende vidensdeling og erfaringsudveksling, der kommer i projektperioden.



OM SAMMENHÆNGE, ROLLER OG UDFORDRINGER

På opstartskonferencen spurgte vi tre deltagere, om hvad de tager med fra opstartskonferencen.



ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT BRIAN PETER SKØT FRA SOCIALPSYKIATRISK BOFORM VESTERVANG

1) Hvad er du blevet inspireret af i dag?

Hvor vigtigt det er at tage hånd om problematikker ved at anvende de forskellige perspektiver som faglighed, kultur og arbejdsmiljø. At problemer ikke er den enkeltes problem, men hele arbejdspladsens ansvar.

2) Hvordan ser du din fremtidige rolle i projektet?

Jeg vil være med til at sørge for større åbenhed omkring de forskellige problematikker som vil komme på min arbejdsplads. Det er vigtigt, at man tør sætte ord på det der er svært og samtidig er det vigtigt at få flere forskellige vinkler på løsningerne.

3) Hvad ser du som projektets største udfordring?

At få det struktureret på en måde, så det giver mening for medarbejderne og bliver gjort levende i hverdagen.



KONSULENT PIA GRABE SKOGBERG FRA CENTER FOR DØVBLINDHED OG HØRETAB

1) Hvad er du blevet inspireret af i dag?

Mange ting! Der har været mange projekter før, men det her er anderledes. Det er ikke et topstyret projekt, men et projekt der tager sit afsæt i, hvad tilbuddene konkret har brug for. Projektet er med til at skabe den røde tråd i det, vi gør, og der hvor vi vil hen, så det bliver meningsfyldt og relevant.

2) Hvordan ser du din fremtidige rolle i projektet?

Jeg vil være projektets ambassadør på vores tilbud samt understøtte afdelingernes forskellige tiltag og være med til at holde gryden i kog.

3) Hvad ser du som projektets største udfordring?

At få projektet til at give mening på den enkelte afdeling og få begejstringen ud til alle medarbejdere.



FORSTANDER LARS KRISTENSEN FRA SOCIALPSYKIATRISK BOFORM SOLSIDEN

1) Hvad er du blevet inspireret af i dag?

Kompleksiteten. De tre aspekter faglighed, kultur og arbejdsmiljø er tæt integreret og vi når ikke vores mål om nedbringelse af sygefravær og øget trivsel, hvis vi ikke fokuserer på alle tre elementer.

2) Hvordan ser du din fremtidige rolle i projektet?

Et godt arbejdsmiljø er alles ansvar, men uden lederens opbakning kommer vi ingen vegne. Derfor spiller en leder en central rolle i forankring af projektet på tilbuddene.

3) Hvad ser du som projektets største udfordring?

For at projektet skal blive relevant for alle medarbejdere er det vigtigt, at de lokale tiltag bliver styrket. Så det er afgørende, at få etableret et projekt, der kan rumme og skabe respekt om de forskellige kulturer og måder at gøre tingene på.

KEND DIT NYE SEKTORMED-UDVALG

Dit nyt Sektor MED udvalg er blevet sammensat.



OLE BJERRE JAKOBSEN
Sektorchef
Formand for Sektormedudvalget



TOVE Z. GJERLEVSEN
Administrationen
Lederrepræsentant for Sektorledelsen



LARS SØBYE
Center for Døvblindhed og Høretab
Lederrepræsentant for
Handicapområdet



RUNA STEENFELDT
Behandlingscentret Østerskoven
Lederrepræsentant for
Hjerneskadeområdet



LARS SØLTOFT
Institut for Syn og Høretab, Leder-
repræsentant for Kommunikations- og
misbrugsområderne



LENE JENSEN
Socialpsykiatrisk Boform Brovst
Lederrepræsentant for Social-
psykiatriområdet



LONE VANG PEDERSEN
Center for Døvblindhed og Høretab,
Arbejdsmiljørepræsentant for
Handicapområdet



INGRID THEIL MADSEN
Taleinstituttet
Arbejdsmiljørepræsentant for Hjerne-
skade-, kommunikations-, misbrugs- og
administrationsområderne



JANNI RØNNOW THAIER
Sodisbakke
Medarbejderrepræsentant for OAO/HK



DORTE K. B. PEDERSEN
Socialpsykiatrisk Boform Visborggaard
Arbejdsmiljørepræsentant for
Socialpsykiatriområdet



KIRSTEN BUGGE KILIAN
Sodisbakke
Medarbejderrepræsentant
for OAO/3F



PETER SELCH BAK
Taleinstituttet (næstformand)
Medarbejderrepræsentant
for FTF/DLF



ANDERS JØRGENSEN
Specialsektoren
Administrationen
Medarbejderrepræsentant for AC/DJØF

VI FORVENTER MEDINFLYDELSE OG MEDINDDRAGELSE

Det nye Sektor MED udvalg er blevet sammensat med virkning fra 1. januar 2011 til den 31. december 2012. Nye medlemmer af Sektor MED udvalget har store forventninger til hvad de kan udrette.



”BINDELEDDET MELLEM TILBUD OG SEKTORLEDELSEN”

*Af arbejdsmiljørepræsentanterne
Ingrid Theil Madsen, Dorthe
Pedersen og Lone Vang Petersen.*

Som nyvalgte medlemmer af Sektor MED udvalget, har vi store forventninger til at yde medindflydelse og medbestemmelse på områder som personale-, samarbejds- og arbejdsmiljømæssige forhold.

Som arbejdsmiljørepræsentanter repræsenterer vi i Sektor MED forskellige tilbud

inden for Specialsektoren. En af vores opgaver er netop at agere som bindeled mellem medarbejderne på de forskellige tilbud og sektorledelsen for at sikre, at alle medarbejdere har muligheden for at gøre deres mening gældende og dermed præge den endelige beslutning.

Vi forventer, at samarbejdet med de forskellige tilbud, der er en del af vores funktion som bindeled, vil være medvirkende til, at informationer og beslutninger bliver videreformidlet til medarbejderne, ar-

bejdsmiljørepræsentanterne og de lokale MED udvalg på de forskellige tilbud.

Vi ser meget frem til det kommende samarbejde med repræsentanterne fra Sektor MED både fra ledelsessiden og medarbejdersiden. Vi tror på, at vidensdeling og erfaringsudveksling vil være med til at sikre de bedste vilkår for at træffe de rigtige beslutninger. Det centrale er jo at sikre den almene trivsel og tilfredshed på den enkelte arbejdsplads.

”AT VÆRE TIL GAVN FOR DE MEDARBEJDERE JEG REPRÆSENTERER”

*Af Mona Ladegaard, TR ved
Specialbørnehjemmene i
Region Nordjylland.*

Jeg er nyt medlem i Sektor MED og sidder på en OAO plads (Offentlige Ansattes Organisationer) udpeget af den faglige organisation Socialpædagogerne.

Mine forventninger er, at få medindflydelse og medbestemmelse på de ting som bliver sat på dagsordenen enten af ledelsen eller medarbejdere i Specialsektoren til gavn for de medarbejdere, jeg repræsenterer.

Konkret vil jeg gøre det ved at mødes med min suppleant Peter Gadegaard efter hvert

møde i Sektor MED. Socialpædagogerne er i den heldige situation, at han sidder i Hoved-MED udvalget i regionen, og vi har derfor mulighed for at få emner til at gå begge veje i MED systemet.

Sammen med Peter Gadegaard vil jeg også mødes med alle regionens socialpædagogiske tillidsrepræsentanter 4 gange om

året for at få viden, beslutninger og informationer bragt videre til dem. Tillidsrepræsentanterne kan derefter bringe den viden videre til de lokale MED udvalg ude på tilbuddene.

Jeg ser frem til et konstruktivt samarbejde både med ledelsen og de andre medarbejderrepræsentanter i Sektor MED.

FAKTABOKS:

I Sektor MED udvalget indgår ledelse og medarbejdere i et forpligtende samarbejde, således at information og drøftelse af arbejds-, personale, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold er et fælles anliggende.

SEKTORNYT

KOM MED TIL KONFERENCE!

Center for Døvblindhed og Høretabs konference for samtlige ansatte.

31. august og 1. september 2011 Aalborg Kongres- og Kulturcenter.

Kommunikation baseret på Center for Døvblindhed og Høretabs værdier er omdrejningspunktet for konferencen, som kommer til at byde på et overflødigshorn af både foredrag og workshops. Foredragsholderne er Henrik Leslye, erhvervspsykolog, og Freddy Meyer, chefkonsulent og partner i Supplement AS. Workshopholderne – det er os selv.

Vi inviterer hermed interesserede ansatte på tilbud i Specialsektoren med til konferencen. Der er det samme program begge dage, og deltagerprisen er 1.000 kr. pr. dag.

Vi har begrænsede pladser til eksterne deltagere, hvorfor vi kan tilbyde 1-2 pladser pr. interesseret tilbud.

Tilmelding senest fredag den 24. juni 2011 til sekretær Rikke Schouboe Larsen, riscl@rn.dk. Oplys navn, stilling og ansættelsessted. Rikke kan også sende konferenceprogram og oversigt over workshops (man kan melde sig til to workshops).

Af Maria Bærentsen

SPECIALBØRNEHJEMMET AAHAVEN INDSTILLES TIL AT BLIVE LUKKET

Det er indstillet til Forretningsudvalget i Region Nordjylland at lukke specialbørnehjemmet Aahaven i Sæby. Baggrunden for indstillingen er en vigeende efterspørgsel på pladser på specialbørnehjemmet Aahaven gennem flere år.

Indstillingen bliver først behandlet i Forretningsudvalget. Derefter skal kommunerne komme med deres eventuelle kommentarer, inden Regionsrådet tager endelig stilling til sagen.

Af Anders Hildestad

IDÉGRUNDLAG FOR SPECIALSEKTOREN

Sektorledelsen har udarbejdet et idégrundlag, der beskriver centrale værdier og holdninger for arbejdet i Specialsektoren. "Vi ønsker at inspirere og lægge op til debat i personale- og ledergrupper og på den måde medvirke til, at vi får skabt fælles billeder af vores opgave som organisation og måden at gå til den på", fortæller sektorchef Ole Bjerre Jakobsen. Idégrundlaget tager fat på spørgsmål som: Hvad er vores formål som organisation? Hvad er god kvalitet? Hvilke værdier ønsker vi at være kendt for? Og hvordan sikrer vi og videreudvikler vi det høje faglige niveau, vi tilbyder de borgere, der benytter vores tilbud? Idégrundlaget er på vej i trykken og vil blive sendt ud til alle medarbejdere inden sommer.

Af Dorte Kildedal

NY FORSTANDER PÅ SOCIALPSYKIATRISK BOFORM VISBORGGAARD

Pr. 1. maj er Kirsten Krogsgård startet som ny forstander på Socialpsykiatrisk Biform Visborggaard.

Kirsten Krogsgård har gennem en årrække været ansat som chef i Aalborg Kommune indenfor socialpsykiatriområdet og har således et solidt kendskab til såvel ledelse som området.

Af Helle Bielefelt Søndergaard

”SUND DAG” ARRANGEMENT FOR MISBRUGSCENTRETS PERSONALE

Den 16. marts afholdt Misbrugscentret et Sund Dag arrangement for personalet, hvor der både var plads til alvor og grin. Dette skete efter initiativ fra personalet gennem midler fra Den Udviklende Arbejdsplads.

Arrangementet har været en oplagt mulighed for at mødes på tværs af Misbrugscentrets afdelinger inden opgaveoverdragelsen til kommunerne den 1. maj.

Som fungerende leder Lene Jensen og arbejdsmiljørepræsentant Susan Havmand fortæller, har arrangementet givet personalet en lille pause og et pust i en hård tid, hvor personalet er påvirket af store forandringer. Gennem arrangementet fik personalet mulighed for at se hinanden i en helt ny situation, hvor der skulle samarbejdes om uvante udfordringer. Dagen tog sit udgangspunkt på ”Food College” i Aalborg, hvor personalet sammen skulle lave en 2-retters menu med sund mad. Dette skete i små hold af syv personer som alle fik stillet sunde råvarer til rådighed. Undervejs var der et godt oplæg fra Henrik Bruhn, der som tidligere danmarksmester i stand-up gav et sjovt og underholdende oplæg omkring vægttab. Som Susan fortæller, var arrangementet en stor succes, hvor personalet med en ny og skæv vinkel fik mulighed for at snakke, hygge og grine sammen.

Af Jens Teisen

NY ADRESSE FOR INSTITUT FOR SYN OG HØRELSE

Institut for Syn og Teknologi og Høreinstitutionen er som planlagt blevet sammenlagt med virkning fra den 1. januar 2011. Efter sammenlægningen hedder instituttet ”Institut for Syn og Hørelse” med undertitlen ”Rådgivning for personer med nedsat syn, hørelse eller anden kommunikationsfunktion”. I 2011 varetager instituttet de samme ydelser som i 2010 med fokus på syns- og høreområdet.

Med virkning fra den 1. september 2011 får instituttet en ny adresse. Institutet har indtil nu været opdelt på to adresser, hvor høreområdet har haft adresse på Havrevangen 1, 2. sal, 9000 Aalborg mens syns- og teknologiområdet har haft adresse på Sofiendalsvej 92 A, 9200 Aalborg SV. Efter den 1. september flytter personalet til en ny fælles adresse på Sofiendalsvej 91, 9200 Aalborg SV.

Af Jens Teisen



I GODE HÆNDER HOS ALLE

Tilfredshedsmålingen, som vi nu har gennemført på alle regionens arbejdspladser, viser, at de fleste medarbejdere er tilfredse med deres arbejde, kollegerne og selve arbejdspladsen. Men når det gælder arbejdspladsens omdømme, er medarbejdernes tilfredshed langt mindre. Det er en fælles udfordring, som vi nu tager op ved at sætte en proces i gang, der kan være med til at bygge vores omdømme op indefra omkring en fælles kerne.

Ydelser af høj kvalitet, attraktiv arbejdsplads, effektivt sundhedsvæsen, udvikling og innovation. Vi vil være kendt for mange ting. Derfor skal vi blive bedre til at sætte ord på, hvem vi er, og hvad vi kan. Og med stigende konkurrence på vores sundhedsydelser og offentlighedens konstante fokus på os skal vi hele tiden genfortælle, hvor stor en opgave vi løfter, og hvordan vi gør det. Kort sagt: At vi kan vores kram og står for kvalitet, høj faglighed og professionalisme.

Det har vi forsøgt at koge ned til tre ord: *I gode hænder*. For det er den oplevelse, vores patienter, brugere og samarbejdspartnere forventer, og vi gerne vil leve op til.

Vi skal kunne rette ryggen i en svær tid

Heldigvis gør vi det allerede. Derfor vil den kommende tid handle om at styrke stoltheden og arbejdsglæden ved at udbrede og stille ind på alle de mange øjeblikke, hvor vi leverer varen for vores "kunder".

I første omgang håber vi, at medarbejderne på sygehusene, på institutionerne og i fællesadministrationen vil tale om, hvad der gør lige præcis jeres afdeling til et godt sted – hvordan er man i gode hænder hos jer?

Ved at vi bliver mere bevidste om vores faglige stolthed, kvaliteten og de gode resultater har vi et godt udgangspunkt for en dialog om, hvordan vi fastholder fokus på at give den bedste behandling og service.

-Jeg er overbevist om, at det både kan være med til at øge kvaliteten af vores arbejde og på længere sigt styrke vores omdømme. Vi er med til at gøre en forskel for patienter, brugere og samarbejdspartnere, og vi skal kunne rette ryggen, selvom forandringens vinde blæser om ørerne på os, siger regionsdirektør Per Christiansen.

Vi skal hele tiden sætte fokus på, hvem vi er, og hvad vi kan

At sætte ord på, hvem vi er, og hvad vi kan, handler i høj grad om, at vi synliggør, hvor kompetente vores medarbejdere er. Birgitte

UDVALGTE RESULTATER FRA TILFREDSHED 2010/11 (SCORE UD AF 100)

| | |
|---|----|
| Jeg føler mig motiveret i mit arbejde | 84 |
| Jeg ønsker at være ansat hos arbejdspladsen om 2 år | 83 |
| Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, at jeg er ansat hos Region Nordjylland | 75 |
| Min arbejdsplads har et godt omdømme | 69 |

FORMÅLET MED I GODE HÆNDER

Formålet er at styrke stoltheden og jobtilfredsheden ved, at vi:

- Sætter ord på det, vi allerede gør, og blive bedre til at fortælle det, vi er gode til.
- Bliver bevidste om, hvor og hvordan vi gør en forskel for kunderne.
- Skaber en rød tråd i store tværgående indsatser, så de bliver lettere at formidle – f.eks. kvalitetsarbejdet.
- Har et omdrejningspunkt i at finde og formidle gode historier.



Foto: Louise Aamann, Koncern Kommunikation

OS I REGIONEN

Ussing, der er fungerende næstformand i Hovedudvalget, fortæller her, hvad "I gode hænder" betyder for hende:

- I gode hænder i Region Nordjylland signalerer for mig både et budskab til de borgere og patienter, vi tager vare på, men også at det er en god arbejdsplads for de medarbejdere, der er ansat i regionen.

For mig er Region Nordjylland et godt sted at være medarbejder. Når jeg omtaler, hvad der sker, plejer jeg at sige "i min region". Jeg ved jo godt, at det er lidt overdrevet, men for mig handler det om at tage ejerskab for de ting, der sker, både i opgangs- og nedgangstider, og hele tiden sætte fokus på, hvem vi er, og hvad vi kan. Det

er vigtigt at synliggøre medarbejdernes kvalifikationer og viden, og at begge dele bruges til gavn for de borgere, der henvender sig til regionen. For medarbejderne i regionen har nedskæringerne mange steder betydet, at hverdagen er svær at få til at hænge sammen. Der løbes stærkt, men det er af altafgørende betydning, at vores ledere synliggør, at de lever op til deres ledelsesansvar og går ind og prioriterer, når det brænder på.

Som medarbejderrepræsentant i mange sammenhænge i Region Nordjylland synes jeg, medarbejdernes synspunkter tages alvorligt, og at vi bliver taget med, når de endelige beslutninger træffes. Så også her er jeg af den helt klare opfattelse, at vi i region Nordjylland er langt bedre stillet end i flere andre regioner.



Du kan se mere om "I gode hænder" på [PersonaleNet](#) og fortælle, hvad det betyder for dig.

I GODE HÆNDER I SPECIALSEKTOREN

I Specialsektoren er borgerne frem for alt i gode hænder, fordi vi tager vores opgave og ansvar alvorligt. Vi er her for at levere højt specialiserede tilbud til mennesker med fysiske og/eller psykiske vanskeligheder. Vores formål er at medvirke til, at det enkelte menneske får de bedst mulige vilkår for at mestre sin egen tilværelse trods vanskelige livsbetingelser. Så enkelt – og svært – er det.

I Specialsektoren sidder de gode hænder på **fagligt stærke og dygtige medarbejdere**, der møder borgerne i hverdagen og stiller deres specifikke faglige viden og kunnen til rådighed. Det er komplicerede problemstillinger, medarbejderne udfordres af i hverdagen – og som borger kan man føle sig tryk ved, at vi er specialister på vores respektive felter og forstår at handle med omtanke og respekt.

De gode hænder er tæt forbundet med **det menneskelige møde** og det ansvar, vi har for at vise indlevelse i den livssituation, den enkelte befinder sig i. Udadtild kalder vi det “ydelse” men indadtild er vi klar over, at der er tale om en støttende indsats i et møde, hvor borger og medarbejder arbejder sammen om at finde frem til netop den støtte, der virker for det enkelte menneske. Vi kan nemlig ikke yde uden at møde og uden at forholde os lyttende og indlevende til det menneske, vi står overfor. Derfor tager de gode hænder i Specialsektoren vare på de værdier, vi møder det andet menneske med.

For den enkelte borger er det selve mødet med Specialsektorens ansatte, der afgør, om man oplever at være i gode hænder. Til at understøtte dette møde er der bygget en organisation, som tager hånd om arbejdsprocesser og samarbejdet med kommuner og andre aktører. Den **organisatoriske sammenhængskraft** medvirker til, at den enkelte fagprofessionelle medarbejder kan give den bedst mulige støtte til det enkelte menneskes livsudfoldelse.

Som det fremgår af de to artikler fra henholdsvis Center for Døvblindhed og Høretab samt Daghusene i Morsø og Thisted, er det forskelligt, hvad der konkret skal til for at støtte et andet menneske i at mestre sin egen tilværelse – for vilkår og udfordringer er forskellige. Samtidig er der også mange lighedspunkter i tilgangene til behandling og støtte. Fællesnævneren i Specialsektoren er vores ansvar og opgave i forhold til de mennesker, der benytter vores tilbud.

Sektorchef
Ole Bjerre Jakobsen

Hele løsninger

- I gode hænder hos Specialsektoren



Vi tager os godt af de borgere, som har et særligt behov for hjælp og støtte. Vi skaber hele løsninger, når det gælder sociale tilbud og specialundervisning. Vores tilbud benyttes af mennesker med hjerne-skade, kommunikationshandicap, psykisk sygdom, misbrug samt fysiske og psykiske handicap.

Her arbejder dygtige og engagerede medarbejdere hårdt for at give hver enkelt bruger de bedst mulige betingelser for at mestre sin egen tilværelse.

PROFESSIONALISME • ORDENTLIGHED • LYDHØRHED



REGION NORDJYLLAND

DET ER MELLEM PERSONALE OG BRUGERE LIVSGLÆDEN SKABES

For at få et indblik i hvilken betydning indsatsen har for brugerne på Center for Døvblindhed og høretab (CDH) har vi besøgt Lotte Hornung, viceforstander på CDH og Inger Marie Villadsen, afdelingsleder for CDH's aktivitets- og samværstilbud, der har givet deres bud på, hvad det er for faktorer, der sikrer, at brugerne er i gode hænder hos CDH.

Afplanlægger
Jens Teisen

Hvilke kendetegn vil I umiddelbart sætte på det at være i gode hænder på CDH?

“På CDH er der mange faggrupper ansat, og det betyder, at den enkelte borger kan få mange forskellige former for hjælp inden for de samme trygge rammer”, fortæller Lotte. “De kan gå til fysioterapi, sygeplejerske, få taget en høre- eller synsprøve, og så videre. Det tværfaglige personale på CDH har tilsammen en helt særlig indsigt i brugernes behov og den indsats der skal til for at understøtte og udvikle den enkeltes muligheder. Personalet ved, hvad det betyder at mangle fjernsanserne, og har fokus på at skabe et udviklende miljø, hvor brugerne kan opbygge både kommunikative og sociale kompetencer”.

Hvad er personalet særligt dygtige til hos jer?

“Det handler i høj grad om at skabe nogle positive rammer for brugerne og have opmærksomhed på de krav, der stilles, i forhold til den udvikling, vi vil understøtte” fortæller Inger. “Det er bl.a. væsentligt at brugerne oplever udfordringer og succeser i et miljø med overskuelige rammer, og her er det personalets faglighed, der gør en forskel”.

Hvordan lever I op til

Specialesektorens overordnede formål?

På CDH mestrer brugerne ikke egen tilværelse uden forskellige former for støtte – men sammen med personalet oplever brugerne udvikling og succes i hverdagen, fortæller Lotte. “Den nære relation mel-



lem medarbejder og bruger skaber rummelighed, og det medvirker til, at brugerne magter ting, de ellers ikke ville kunne.”

“Fordi brugerne har forskellige udviklingstrin og forudsætninger for kommunikation, bliver personalets evne til at kommunikere og skabe de rette rammer afgørende”, supplerer Inger. “Brugerne har en bevidsthed omkring aktiviteterne i dagsbeskæftigelsen, og har positive forventninger til dagens opgaver. Det er i dette samspil mellem personale og brugere, at livsglæden skabes og evnerne til at mestre nye ting i egen tilværelse”.

Hvordan finder I frem til netop den støtte, som kan gøre en forskel?

Det handler om at kunne sætte sig ind i brugernes udgangspunkt, fortæller Lotte: “Indsatsen skal tage udgangspunkt i brugernes specifikke behov og livshistorie - og ikke generelle principper og normer. Men fordi det kan være vanskeligt at tolke brugerens behov er det vigtigt, at personalet bruger hinanden, og trækker på det store faglige miljø som findes på CDH. Intern sparring på afdelingerne og supervision er noget, som vi prioriterer højt.”

Hvad gør jer stolte?

“Det ligger i kulturen her på stedet, at man har fokus på det fælles projekt og den gode indsats for brugerne”, fortæller Inger. “Den høje faglighed i arbejdet gør, at personalet har adskillige gode grunde til at være stolte”.

Et godt eksempel er f.eks. den årlige tur til Norge, fortæller hun. Her oplever brugerne mange uvante rammer, f.eks. på færgeoverfarten. Alligevel formår personalet at skabe den nødvendige tryghed som gør, at brugerne oplever succes ved at kunne præstere selv – på trods af at de er på udebane.

FAKTABOKS:

På høreområdet varetager CDH en landsdækkende indsats med specialskole for børn, unge og voksne med høretab.

På døvblindeområdet varetager CDH et landsdækkende helhedstilbud til børn, unge og voksne med døvblindhed.

“HER KAN JEG VÆRE DEN, JEG ER”

Det at få en psykisk lidelse kan være utrolig svært at acceptere, og det vender op og ned på den tilværelse, man har bygget op. I Daghusene i Thisted og på Mors, arbejder man for at give det enkelte menneske midlerne til at tackle livet på en anderledes måde og bygge hverdagen op på ny.

Afudviklingskonsulent
Dorthe Kildedal Nielsen

Hvilke kendetegn vil I umiddelbart sætte på det at være i gode hænder i Daghusene?

“Brugerne skal frem for alt føle, at “her kan jeg være den, jeg er”. Vi skal give støtte til, at den enkelte kan finde ind til egne ressourcer, håb og drømme. Det er de byggeklodser, der danner fundamentet for en positiv udvikling” fortæller leder Mette Odgaard.

Hvordan medvirker I til, at hvert enkelt menneske får de bedst mulige vilkår for at mestre egen tilværelse?

“Vi arbejder meget bevidst med, at brugeren skal videre herfra. Det gør vi ved at lytte, træne, afklare og vejlede i lige præcis det omfang og med de midler, som den enkelte har brug for” fortæller Mette. “Herudover arbejder vi tæt sammen med kommune, jobcentre og behandlingspsykiatri. Vi skal have fælles mål for, at det kan lykkes”

Hvad ser I som den største udfordring for at leve op til dette formål?

“At processen sker i brugerens tempo! Ellers mister de engagementet og motivationen. Vi skal hele tiden være opmærksomme på, at vi ikke overtager ansvaret for brugerens liv og udvikling. Det kan nemt ske i takt med, at man som medarbejder selv bliver meget engageret!” fortæller personalet.

Har brugerne altid selv et ønske om at få støtte til at “mestre egen tilværelse”?

“Jeg tror grundlæggende, at alle mennesker ønsker at mestre egen tilværelse, men det er ikke altid, at brugerne selv kan se, at det er en mulighed. Nogle har haft for mange nederlag. De magter ikke længere den anstrengende opgave, det er at ændre på deres egen situation. Derfor er det vores opgave at indgyde håb, vise muligheder og give udfor-

dringer i det tempo og af det omfang, som kan give succesoplevelser”, fortæller Mette.

Hvordan finder I frem til netop den støtte, som kan gøre en forskel?

“Det er brugerne selv, som ved, hvad der er værdifuldt, og det tager vi udgangspunkt i. Det er ikke altid, at drømmene er realistiske, men så kan vi være sparringspartnere i forhold til at nå det næstbedste. Det er afgørende, at brugeren selv sætter retningen. Ellers vil vi snuble over vores egne normative forestillinger om, hvad der skaber et godt liv”.

Hvad er personalet særligt dygtige til hos jer?

“Vores målgruppe har stor gavn af at blive mødt af et tværfagligt team, med ergoterapeuter, fysioterapeuter, socialpædagog, socialrådgiver, social- og sundhedsassistent og sekretærer, som er rigtig dygtige til at respektere og udnytte hinandens faglighed konstruktivt”, fortæller Mette. Personalet supplerer: “Vores fælles faglige kompetencer bærer især præg af, at vi har meget fokus på det at skabe udvikling gennem aktivitet. Det er ikke nok at tale om,

hvad der skal til. Vi skal også prøve det af og gå på opdagelse sammen med brugerne: hvad kan lade sig gøre?”

Hvad gør jer stolte?

“De store succeser er selvfølgelig der, hvor vi kan se, at en bruger bliver i stand til at skabe sig et anderledes og bedre liv, og det oplever vi ofte. Men det kan også være små succeser, som f.eks. en fortrolig snak med én, som normalt holder sig for sig selv. Når man ser efter, er der faktisk rigtig mange små ting i hverdagen, som gør os stolte”.

FAKTABOKS:

Daghus Morsø er et socialpsykiatrisk behandlings-, træningstilbud og afklaringsstilbud efter § 104 i Serviceloven. Målgruppen er voksne mennesker med svære psykiatriske lidelser.



HVAD BETYDER ”I GODE

Vi fik den allerbedste behandling af vores lille søn. Som forældre oplevede vi de mest engagerede medarbejdere og en meget professionel vejledning ved hjemsendelsen. Medarbejderne gør det danske sundhedssystem til noget, vi kan være stolte af.

Cecilie og Johan Poulsen, patienter på Sygehus Vendsyssel, Hjørring, Børneafdelingen

Jeg oplevede et helt fantastisk personale, som var fagligt kompetente, nærværende og omsorgsfulde. De lyttede, støttede, hjalp og gav adspredelse. Der var respekt og forståelse for mig og mine problemer. Personalet var gode for et godt grin, en skulder at græde ud ved og et motiverende spark bagi, når det var nødvendigt.

Marie-Louise Kragelund, patient på Aalborg Sygehus, Plastikkirurgisk Afdeling

Jeg oplevede stor smidighed i behandlingsforløbet, smil og varme mennesker. Jeg fik en menneskelig gennemgang af, hvad der skulle ske, og der blev talt med mig og ikke til mig.

Else Meibom, patient på Sygehus Himmerland, Farsø

KAN VI OVERHOVEDET LEVE OP TIL DET?



Morten Noreng, cheflæge, Aalborg Sygehus:

”Jeg mener, at i 96-97 procent af alle behandlinger kan vi leve op til det og har meget tilfredse

patienter. Vi kan ikke undgå fx patientklager, men i de få tilfælde tilbydes en dialog inden fire uger. Og det er også at være i gode hænder. Vi skal hele tiden huske os selv på, at vi ikke må lade det negative fylde så meget, at vi bliver bekymrede for, om vi kan levere varen.”

HVAD FÅR VI UD AF DET?



Ingeborg Thusgaard, Sygehusdirektør:

”Målet er, at vi får en stærk arbejdsplads med stolte medarbejdere, hvor vi er bevidste om, hvor og hvordan vi gør en

forskel. Og at det bliver synligt, at alle bidrager til den store sammenhæng. På den lange bane håber vi, at det kan være med til at styrke vores omdømme, at vi har sat ord på, hvad vi er gode til – i kort form så det er til at huske og fortælle. Vi kan også få samlet op på alle de store projekter og tiltag, vi har arbejdet med den sidste tid, fx hele kvalitetsarbejdet.”

HVORDAN KAN VI LEVERE I GODE HÆNDER, NÅR DER ER NEDSKÆRINGER?



Jens Winther, direktør:

”Det lyder måske fint og flot, men ikke desto mindre er det, hvad kunderne forventer af os. Og forventningerne går

ikke væk. Tværtimod så stiger forventningerne til os hele tiden. Eksempelvis vil vi på kvalitetsfronten blive mødt med endnu strammere krav. Derfor må vi hele tiden diskutere, hvordan vi tager de svære og hårde beslutninger, fx at vi håndterer nedskæringer ansvarligt.”

HÆNDER”?

Jeg blev mødt med stor empatisk forståelse og struktur. Afdelingen var organiseret yderst professionelt, og der var en god og venlig omgangstone. Personalet havde stor indfølelse, og som patient følte jeg mig i centrum. Hele afdelingen udgjorde et vendepunkt i mit liv, og jeg følte mig i meget trygge hænder.
Karen Valeur, patient i Psykiatrien, Afdeling Nord, Brønderslev

Jeg, der er så bange for sygehuse, havde på trods af en lidt ubehagelig undersøgelse, en helt igennem fantastisk oplevelse. Der var god tid til mig, og jeg fornemmede hurtigt, at det var mig, som var den centrale brik – og ikke systemet. Jeg blev grundigt informeret hele tiden, og selv om man udadtil er en hård kanon, var personalet meget dygtige og professionelle i forhold til at aflæse mig, mine smerter og min væremåde. Derfor følte jeg mig tryk hele vejen igennem.
Heidi Wiborg Thomsen, patient på Sygehus Thy-Mors, Nykøbing, Kirurgisk Afdeling

Jeg er meget glad for og meget, meget tilfreds med samarbejdet med uddannelsesfolkene i Regional Udvikling. Jeg tror næsten, jeg taler på alle erhvervsskolernes vegne, når jeg konstaterer, at vi har et særdeles professionelt samarbejde med Region Nordjylland – præget af gensidig respekt, tillid og høj grad af faglighed. For mig repræsenterer Region Nordjylland på alle måder det, man forstår ved en moderne serviceorienteret offentlig myndighed.
Brian Andersson, uddannelseschef på HG på Frederikshavn Handelsskole

Vi er rigtig glade for at komme på Specialbørnehjemmet Søhuset i Aars, hvor vores 15-årige datter Sofie bor. På Søhuset er der altid en god stemning, personalet har altid tid til en lille snak, og der er altid kaffe på kanden. Man føler sig altid velkommen, og vi oplever personalet som engagerede og kompetente. Personalet er altid oprigtigt lyttende.
Marianne og Allex, forældre til Sofie, der bor på Specialbørnehjemmet Søhuset, Aars

HVORFOR SÆTTER VI DET I GANG LIGE NU?



Dorte Stigaard, direktør:

”Alle er optaget af, hvordan borgere og patienter får mest sundhed og høj kvalitet for de penge, der er til rådighed. Mulighederne er mange, begrænsninger er der også – og forventningerne fra omverdenen er meget forskellige. I en tid med mange forandringer er det derfor afgørende, at vi får en fælles forståelse for, hvad det vil sige at være ”I gode hænder” hos os i 2011 og frem. Skal vi være endnu bedre til at kommunikere, hvad man kan forvente af os i forhold til at være ”I gode hænder”, skal vi først selv have sat ord på.”

HVORDAN KAN DET GØRE EN FORSKEL AT SNAKKE OM, HVAD VI ER GODE TIL?



Ragna Larsen, oversygeplejerske:

For et par år siden arbejdede vi i Opvågningen i Anæstesen målrettet med at give afdelingen et godt omdømme. Projektet blev søsat på et tidspunkt, hvor 22 ud af 45 sygeplejersker tog afsked. Kollegaerne sagde, at de havde hørt fra andre i huset, at det var svært at sige noget godt om Opvågningen. Ved at beskrive vores opgaver i afdelingen og nedfælde det på papir gik det op for os, hvor meget vi egentlig kunne, og der kom en faglig stolthed op i os. Kulturen i afdelingen flyttede sig og vi fik skabt et bedre image og øget stoltheden. Det virker stadigvæk, og det er en kultur, vi værner om.”

TILFREDSHED 2010/11

Er vi gode til at samarbejde? Har vi tillid til ledelsen? Har vi tillid til hinanden? Og har vi de rette kompetencer til at udføre vores opgaver? Det er nogle af de ting, vi nu har fået en pejling på med den første fælles medarbejderundersøgelse Tilfredshed 2010/11.

Høj svarprocent

Rigtig mange medarbejdere og ledere har bidraget til at give et samlet, fælles billede af regionen som arbejdsplads. Faktisk har hele 84 procent besvaret spørgeskemaet.

”Resultatet af målingen er meget mere end et øjebliksbillede - den skal bruges som grundlag for at få talt om eventuelle udfordringer på arbejdspladserne. Tilfredshed 2010/11 skal skabe dialog mellem ledere og medarbejdere og være et redskab til at forbedre og udvikle relationer, samarbejde, videndeling mv. Målingen hjælper os med at definere de

områder, hvor der er udfordringer, der trænger til at blive løst”, siger Birgitte Ussing, fungerende næstformand i Hovedudvalget.



”Vores samlede tilfredshed på 76 er et positivt resultat, som vi alle har grund til at være stolte af. Der er ting, vi kan gøre bedre, og der giver målingen os brugbare input til, hvordan vi fortsat kan udvikle os. Vi har været igennem en periode med mange forandringer for både ledere og medarbejdere. Set i det lys, er det et flot resultat.

Et af de vores overordnede indsatsområder i regionen er, at vi kan blive bedre til at videndele og samarbejde på tværs af sektorer og faglige skel. Det er afgørende for kvaliteten af den ydelse, vi kan levere”, siger Per Christiansen, regionsdirektør.



Tilfredshed 2010/11

- o 7645 medarbejdere og ledere har deltaget i Tilfredshed 2010/11*
- o Svarprocenten er på 84
- o Medarbejdernes tilfredshed er 76 ud af 100
- o Region Nordjyllands sociale kapital, dvs. tillid, retfærdighed og samarbejde er 78 ud af 100

*Note: Aalborg Sygehus og IT-afdelingen deltog ikke i Tilfredshed 2010/11, da de deltog i pilotundersøgelsen i 2009. Fra Aalborg Sygehus deltog medarbejdere fra de nedlagte sektorer Ortopædkirurgien, Anæstesi samt Graviditet & Fødsel

Arbejdspladser, der gennemfører – og ikke mindst følger op på – tilfredshedsundersøgelser har rent faktisk mere tilfredse medarbejdere, der er mere loyale, mere engagerede og har lavere sygefravær.

Vil du vide mere?

Læs mere om undersøgelsen, find materialer til brug for opfølgningen og se rapporten med regionens samlede resultater på www.tilfredshed.rn.dk

NOGLE AF DE FØRSTE, SOM GENNEMFØRTE TILFREDSHEDSMÅLINGEN, VAR SPECIALSEKTOREN OG PSYKIATRIEN. HVAD HAR DE FÅET UD AF DET?

FEM SKARPE TIL LARS SØLTOFT, FORSTANDER PÅ INSTITUT FOR SYN OG HØRELSE, SPECIALSEKTOREN



Hvad er I mest tilfredse med?

Svarprocenten! Vi har været meget tilfredse med modtagelsen blandt personalet og lysten til at svare på det omfattende materiale, selvom nogle af spørgsmålene blev opfattet som vanskelige og uklare.

Har målingen gjort en forskel hos jer?

Ja. Vi har en god fornemmelse af at have været langt omkring i undersøgelsen, selvom en stor del handlede om forholdet til ledelsen. Vi er også både glade og lidt stolte af resultatet.

Hvad har været den største overraskelse?

At enkelte medarbejdere har oplevet mobning fra kolleger. Ganske vist kun i sjældne tilfælde, men som forstander havde jeg nok forventet fænomenet som ikke-eksisterende på vores arbejdsplads.

Hvordan vil I arbejde videre med resultatet?

Undersøgelsen er blevet fremlagt og drøftet med hele personalet. For at komme videre med konkrete indsatser er besvarelsenerne også diskuteret i de enkelte teams med det formål at få sat uddybende ord på. Desuden opfordrer vi alle medarbejdere til ikke at "lægge låg på" problemer, selvom man ikke ønsker at fremlægge dem på et fællesmøde. Man kan i stedet tage dem op over for nærmeste leder, TR, arbejdsmiljørepræsentanten eller en kollega.

Hvad bliver den største udfordring, der hvor I er nu?

Som "ny" institution efter en sammenlægningsproces bliver det en udfordring at fastholde tilfredsheden på det generelt høje niveau, som undersøgelsen på begge de to tidligere institutioner viste. For at bevare lysten til at besvare den slags undersøgelser i fremtiden er der også et generelt behov for at opleve, at de bliver taget alvorligt og medfører konkrete tiltag i huset.

FEM SKARPE TIL CARIN JUUL, NÆSTFORMAND I SEKTORMED I PSYKIATRIEN



Hvad er I mest tilfredse med?

At medarbejdere i høj grad bedømmer Psykiatriens ledere som fagligt dygtige, og at samarbejdet mellem ledere og medarbejdere er præget af tillid.

Har målingen gjort en forskel hos jer?

Det er endnu for tidligt at se resultater – der er sat fokus på specifikke indsatsområder både på sektorniveau og i de lokale enheder.

Hvad har været den største overraskelse?

Der har været to: Den ene er, at selvom Psykiatrien scorer højt på tillid, retfærdighed og medarbejdernes oplevelse af at have indflydelse på eget arbejde, er der et forholdsvis højt sygefravær – hvilket jo ikke er i tråd med mængden af social kapital i Psykiatrien. Den

anden er, at ca. 100 medarbejdere i nogen grad oplever mobning og chikane.

Hvordan vil I arbejde videre med resultatet?

I SektorMED har vi besluttet at lave en gennemgang af resultaterne på LMU niveau og udarbejde decentrale handleplaner. På vores årlige temadag i juni vil konsulenter holde oplæg om, hvordan vi kan arbejde med social kapital og lave konkrete handleplaner på tilfredshedsundersøgelsen. Det er vigtigt, at der er mulighed for at arbejde videre både lokalt og på sektorniveau. Udfordringer løses bedst der, hvor de er opstået, men der kan være generelle emner, hvor det er mest hensigtsmæssigt at løfte op på sektorniveau.

Hvad bliver den største udfordring, der hvor I er nu?

Det bliver at holde fokus på at implementere handleplanerne i en travl hverdag med mange opgaver.



AFRIKANSKE RYTMER VED SPECIALBØRNEHJEMMET SØHUSET I AARS

Den 7. april bød på en anderledes oplevelse for børnene ved Specialbørnehjemmet Søhuset. De fik nemlig besøg fra en danse- og trommegruppe fra Ghana. Gruppen har optrådt forskellige steder på deres seks uger lange ophold i Danmark. Gruppen optrådte 1½ time for de ca. 50 fremmødte, og gav en smagsprøve på de ghanesiske danse, bl.a. en regndans.

De bragte stor glæde for både børn som voksne, og alle blev hurtigt grebet af de dejlige rytmer, gruppens entusiasme og deres flotte kostumer.

Det blev en oplevelse, der vil forblive i børn og voksnes erindringer i lang tid fremover.



REGION NORDJYLLAND

SPECIALSEKTOREN