



GODE STANDARDER I SOCIALPSYKIATRIEN

RENGØRING ER EN FORNEM
PÆDAGOGISK OPGAVE

REGIONALE UDFORDRINGER:

Krisen kradser i
Nordjylland, men...

SPECIALSEKTOREN

PERSONALEMAGASINET "INDSIGT & UDSYN"

INDSIGT & UDSYN OKTOBER 2009

Fleksjob

En fortid som socialpsykiatrisk bruger en ikke ensbetydende med et liv uden for arbejdsmarkedet.

4-5



Etik i praksis

Læs om, hvordan Strandgården arbejder med etiske dilemmaer

6-7



Leder:

Mål og formål må aldrig forveksles 3

Fleksjob

En brugers vej tilbage til arbejdsmarkedet 4-5

Åbent brev fra sektorchefen 6

Sektornyt 7

Rundtur til Specialsektorens tilbud

Værdikort skaber klarhed om etik og faglighed 8-9

Regionsrådsvalg

Specialsektoren er spydspids for valgaktiviteterne 10

Nyt fra Sektor MED-udvalget

Medindflydelse på trivsel i Specialsektoren 11

Gode standarder i socialpsykiatrien

Rengøring er en fornem pædagogisk opgave 12-13

Rundt i regionen:

Krisen kradser – men den gavner også 14-15

Politikerbesøg på Sødisebakke 16-17

Nyt for de fleste 18-19

Bagside:

Det kan kun gå opad!

Forsidebillede: Sosu-assistent Jonna Herena Pedersen og beboer Alex Bæckmann Sørensen tager fat på dagens rengøringstjans på Socialpsykiatrisk Boform Brovst.

LEDER



MÅL OG FORMÅL MÅ ALDRIG FORVEKSLES

Af Ole Bjerre Jakobsen,
sektorchef i Specialsektoren

”Hvad vil du dog i en region?”, ”Regionerne er et bureaukratisk misfoster!”, og ”I regionerne arbejder de, der ikke var i stand til at få et ordentligt job, da reformen kom!”

Bemærkninger som ovenstående blev jeg mødt med, da jeg fortalte på min gamle arbejdsplads i Vejle Kommune, at jeg havde fået nyt job i Region Nordjylland. Jeg vil jo helst tro, at det var noget, de sagde i et forsøg på at holde på mig, men jeg er nu tilbøjelig til at tro, at de mente det, ligesom mange andre har tilsvarende forestillinger om regionerne. Derfor var det ikke uden bæven, at jeg gjorde min entré den 1. maj. Jeg håbede, at det ville vise sig, at mørkemændene og -kvinderne tog fejl, men jeg kunne ikke vide det.

Det ved jeg nu, at de gjorde, og jeg er glad for mit skifte! Tak til alle jer på tilbuddene og i Regionshuset, der har bidraget til at give mig en fornem introduktion og ikke mindst et indblik i en sektor med høj faglighed og engagerede medarbejdere, der med rette er stolte af det, de gør.

Betyder det så, at alt er såre godt, og at vi trygt kan hvile på laurbærene? Nej, naturligvis ikke. Vi skal hele tiden forbedre os til gavn for brugerne, og fordi vi selv ville kede os, hvis ikke vi hele tiden hævdede overliggeren. Det kan vi imidlertid kun gøre, hvis vi aldrig glemmer, hvorfor vi er her. Det lyder banalt, men der findes en hel

del organisationer, der for længst synes at have glemt deres formål. ”Formål” er et andet ord for ”mission”, som det hedder på organisationskonsulent-sprog, og vores formål er helt enkelt at sørge for, at vores brugere får stadig bedre muligheder for at mestre deres eget liv med de forudsætninger, de har.

Derfor er formål noget helt andet end mål. Politiet har et mål, der handler om, hvor mange timer, der i løbet af et år skal være betjente på gaden, men politiets formål er selvsagt noget helt andet (og mindre målbart). Derfor må mål og formål aldrig forveksles. Oversæt selv dette eksempel til virkeligheden i Specialsektoren!

Vores formål er helt enkelt at sørge for, at vores brugere får stadig bedre muligheder for at mestre deres eget liv med de forudsætninger, de har.

OLE BJERRE JAKOBSEN

Inde i bladet kan du finde nogle eksempler på mål: Læs om, hvordan Strandgårdens personale bruger en etisk værktøjskasse til at blive klarere på, hvad målet for brugerne i konkrete etiske dilemmaer er. Læs også om, hvordan en tidligere bruger har fået hjælp til at få sit drømmejob, og hvordan brugerne på Biform Brovst får bedre styr på rengøringen.

INDSIGT & UDSYN – Magasin for Specialsektoren

Ansvarshavende redaktør:

Direktør Lars Mathiesen

Redaktion:

Specialsektorens planlæggergruppe

Ansvarshavende koordinator:

Trine Tranholm-Bjerg

Artikler:

Marianne Bjerborg, redaktør af Socialpsykiatri

Ole Bjerre Jakobsen, Specialsektoren

Anders Hallenberg Hildestad, Specialsektoren

Jens Teisen, Specialsektoren

Trine Tranholm-Bjerg, Specialsektoren

Fotos:

Marianne Bjerborg, redaktør af Socialpsykiatri

Klaus Anton Lundgaard, Kommunikationskontoret

Anders Hallenberg Hildestad, Specialsektoren

Jens Teisen, Specialsektoren

Trine Tranholm-Bjerg, Specialsektoren

Region Nordjyllands billedbank

Private fotos

Grafisk Design: SHRPA

Layout: Prinfo Aalborg

Tryk: Vesterkopi

Oplag: 1.600

Læs mere om Region

Nordjylland på www.rn.dk



Svanemærket tryksag

EN BRUGERS VEJ TILBAGE TIL ARBEJDSMARKEDET

En fortid som socialpsykiatrisk bruger er ikke ensbetydende med et liv uden for arbejdsmarkedet. Det har en tidligere beboer på Kærvang til fulde erfaret. Hun har nu fået drømmejobbet i form af et fleksjob på Kærvang. Her fortæller Lindaura Borges Bülow og ergoterapeut Linda Mejlhede om de forhold, der har gjort fleksjobbet til en helt særlig succes.

*Af Jens Teisen, planlægger
i Speciaalsektoren*

Lindaauras største ønske, da hun var beboer på Kærvang for 9 år siden, var at få en tilværelse med mand, børn, hus, bil og arbejde. På det tidspunkt virkede Lindaauras ønsker uopnåelige, men i dag er alle hendes ønsker indfriet. Lindaura er nemlig lige blevet gift og har nu hus, en mand og en datter. Tilmed har hun også fået arbejde, endda på Kærvang.

Fra socialpsykiatrisk bruger til rengøringsassistent

Som bruger på Kærvang vidste Lindaura, at vejen til drømmen var lang. Lindaura fortalte om drømmen til den ledende ergoterapeut Linda Mejlhede, der havde en samtale med hende om ønskerne for fremtiden.

Lindaura fik den rette hjælp og støtte på Kærvang, så hun fik en velfungerende hverdag igen. Siden opholdet på Kærvang har Lindaura haft almindelige jobs i offentligt og privat regi.

– Men jeg havde svært ved at klare det. Det var alt for stressende for mig. Der var ikke tid nok til at nå opgaverne. Desuden er jeg en person, der stiller store krav til mig selv. Så det var svært for mig at acceptere, at jeg ikke kunne nå at gøre tingene ordentligt, fortæller Lindaura med støtte fra Linda.



Drømmen om en tilværelse med mand, børn, hus, bil og arbejde er nu opfyldt – Lindaura og Knud blev gift i juli.

Lindaura tog derfor kontakt til Kærvang. På forhånd vidste hun, at her ville hun føle sig tryk. Her blev ideen om fleksjobbet født.

Et fleksjob bliver til

Efter Lindaauras første kontakt til Kærvang blev der holdt en fælles samtale mellem Lindaura og ledelsen på Kærvang, hvor en sagsbehandler fra Jobcenter Skive deltog. Under samtalen blev de formelle rammer for fleksjobbet drøftet, bl.a. arbejdstid og de økonomiske vilkår med tilskud fra kommunen. Derudover fik Lindaura og ledelsen talt sammen om ønsker og behov i forhold til stillingen. Efter det første møde var både ledelsen og Lindaura meget positivt indstillede, og i december 2008 blev fleksjobbet en realitet.

Drømmejob med støtte

Med fleksjobbet har Lindaura fået opfyldt sin drøm om et arbejde, hvor der er balance

mellem opgaverne og tiden til dem. Hun har også fået stor fleksibilitet i det daglige, hvor hun selv har indflydelse på, hvordan dagens opgaver skal gribes an. Af og til bliver hun også mødt med nye opgaver, når der skal afløses for andre, hvilket passer Lindaura fint.

Lindaura er blevet taget godt imod på Kærvang, hvor alle har bakket op om etableringen af fleksjobbet og hendes ansættelse. Hun er hurtigt blevet en del af personalet og fællesskabet på Kærvang.

– Det har især haft stor betydning for mig, at kollegerne har været så gode til at snakke tingene igennem med mig. Jeg føler mig virkelig godt tilpas her, fortæller Lindaura og fortsætter: – Især min kollega Kirsten har giver mig støtte og tryghed i det daglige.

Lindaauras nærmeste kollega Kirsten Svenningsen har fået ansvar for at give hende

sparring om opgaverne, og derfor har de 2 fået en tæt kontakt. Kirsten har mange års erfaring som rengøringsassistent på Kærvang. Hun har vejledt Linda i, hvordan opgaverne skal udføres og er hendes kontaktperson, når der skal tilrettelægges arbejdsplaner og vagtplaner.

- Vi bygger videre på det bedste i folk og har ikke fokus på det, der ikke fungerer. Det er primært det, der skal få folk til at gro, som vi skal kaste lys på, og det gælder både for beboere og ansatte.

LINDA MEJLHEDE

Linda har også løbende haft en god dialog med ledelsen om sine ønsker og behov i forhold til opgaverne.

Der er nu planer om, at Linda skal have opgaver med tættere kontakt til brugerne på Kærvang. Det skal ske i Lindas eget tempo og med den nødvendige støtte fra Kirsten.

Linda er allerede blevet introduceret til de nye opgaver, og der er lavet arbejdsplaner for dem. Hen over sommeren har hun mødt kolleger og brugere på det område, hvor hun fremover skal gøre rent.

Kærvang får også noget ud af det

For Linda er det drømmen, der blev opfyldt. For Kærvang har fleksordningen betydet en større bevidsthed om relationer og samarbejde på arbejdspladsen.

Ergoterapeut Linda Mejlhede oplever, at der er sket en positiv udvikling, hvor organisationen og dens ansatte i højere grad er blevet bevidste om den betydning, "det gode samarbejde" og "den hjælpende hånd" har for den daglige drift. Som Linda fortæller, ligger denne udvikling i god forlængelse af det menneskesyn, der hersker på Kærvang:

- Vi bygger videre på det bedste i folk og har ikke fokus på det, der ikke fungerer. Det er primært det, der skal få folk til at gro, som vi skal kaste lys på, og det gælder både for beboere og ansatte.

Det smitter af på indsatsen for beboerne, som også oplever en positiv effekt af det

gode samarbejde mellem personalet på Kærvang. Linda uddyber: - Når vi som personale har det godt og smiler til hinanden, så smitter det også af på beboerne. Så det har en god påvirkning på hele vores arbejdsplads.

Med fleksjobbet er der sat ekstra fokus på det gode arbejdsmiljø, hvor egenskaber som samarbejde, hjælpsomhed og forståelse er i højsædet. Det spreder sig som ringe i vandet, fortæller Linda:

- Hvis man i en organisation er rummelig over for folk, som er i fleksjob, så er man det som oftest også over for alle andre. Det er en stor gevinst for os, som andre også kan få stor nytte af, hvis de benytter sig af fleksjobordningen!

LIDT OM KÆRVANG

Kærvang er en socialpsykiatriske boform på Mors. Tilbuddene retter sig mod voksne med sindslidelser, der har behov for kortere eller længerevarende ophold på grund af betydelig og varigt nedsat psykisk og social funktionsevne.

Kærvang tilbyder hjælp og støtte til at få hverdagslivet til at fungere så godt som muligt med udgangspunkt i den enkelte beboers ønsker og behov. Udviklingskravene tilpasses til enhver tid den enkeltes ressourcer. Kærvang har også et dagtilbud og giver bostøtte til 4 mennesker i eget hjem.

OM FLEKSJOBORDNINGEN

I Region Nordjylland er ordningen omfattet af regionens politik for mangfoldighed. En af målsætningerne i De Bedste Arbejdspladser er at skabe mangfoldige arbejdspladser i regionen.

Den opgave er Susanne Futtrup i Arbejdsmiljø og Medindflydelse i HR ansat til at varetage. Hun skal skabe synlighed, information og ensartede procedurer, så hele regionen bliver opmærksom på de muligheder, der er ved at ansætte en person i fleksjob.

Ordningen er tilgængelig for alle offentlige og private virksomheder i Danmark, og er målrettet ansættelse af personer med varig nedsættelse af arbejdsevnen til ethvert erhverv.

Der kan "flekse" på arbejdstid og på effektivitet. Det vil sige, at personen ansættes på nedsat arbejdstid og/eller med en forventning om, at han/hun præsterer en mindre arbejdsindsats, end det normalt forventes inden for den aftalte arbejdstid. Arbejdsgiver betaler som udgangspunkt løn for det arbejde, som den ansatte kan præstere. Den manglende arbejdsindsats refunderes fra jobcentret til en del af lønnen.

Det er ofte ikke nødvendigt at lave nye typer stillinger for at ansætte en person i fleksjob. F.eks. er der mulighed for, at 2 ansatte i fleksjob tilsammen kan varetage 1 normal stilling.

Ansættelsen af personer i fleksjob kan foregå ved, at Susanne Futtrup får en ansøgning fra borgeren eller jobkonsulenten. Ud fra personens kvalifikationer og de hensyn, der skal tages i det enkelte tilfælde, tager Susanne efterfølgende kontakt til steder i regionen, hvor der kan tænkes at være et match.

Susanne er også kontaktperson i forbindelse med aftaler om ansættelse med løntilskud for ledige.

Kontakt Susanne Futtrup på email susanne.futtrup@rn.dk eller telefon 9635 1681



Kære medarbejder i Speciaalsektoren

Det er næsten ikke til at snakke organisationsudvikling uden at få kvalme af alle de buzzord, der præger den verden: Mission, vision, værdigrundlag, selvstyrende teams og jeg-skal-komme-efter-dig. Fortsæt selv listen. Problemet med den slags ord er, at de trods de bedste intentioner ofte leder os på afveje, væk fra kernen i vores arbejde og ind i en mere eller mindre fortænkt virkelighed. Ordene i sig selv er der ikke noget i vejen med, men de skal bruges med omtanke, for ellers ender de med at være varm luft.

Du inviteres nu som medarbejder i Speciaalsektoren med i en proces, hvor vi sammen videreudvikler og fornyer vores måde at tænke og arbejde på ud fra tilgangen "evolution – ikke revolution". I løbet af min introduktion til sektoren er der dukket nogle spørgsmål op, som vi sammen skal finde svar på:

- Hvorfor er det nu lige, vi er her?
- Hvor skal vi hen?
- Hvad vil vi kendes på?
- Er kontrol bedre end tillid?
- Er udvikling vigtigere end drift – eller omvendt?
- Er det o.k. at tænke selv?
- Hvordan ændrer verden med de ord, vi bruger?
- Hvad kommer først: Struktur eller kultur?
- Hvorfor fatter alle de andre ikke en bønne?
- Og mere af samme skuffe...

Netop fordi vi ikke vil trække et skræddersyet organisationskonsulent-agtigt koncept ned over processen, foreligger der ikke en stram projektplan. En sådan kunne vi lave, hvis det alene handlede om at tegne et organisationsdiagram og fastlægge nye procedurer, men når det mindst lige så meget handler om en kulturel og mental proces, der foregår mellem ørene på os, er det anderledes.

Vi bliver aldrig færdige med denne opgave (det er derfor, jeg kalder det en proces og ikke et projekt), Tillad mig i den forbindelse at citere en (anden) klog mand, nemlig Søren Kierkegaard: "Målet er intet, vejen er alt". Som den opdagelsesrejsende tegner vi landkortet, imens vi bevæger os fremad.

Jeg glæder mig til en spændende – og uforudsigelig – proces.

Ole Bjerre Jakobsen, sektorchef i Speciaalsektoren

SEKTORNYT

24 NYE LEJLIGHED PÅ SØDISBAKKE MÅ GERNE LIGGE I FREDSKOV

Der skal opføres 24 nye lejligheder på Fælledvej ved Sødissbakke i stedet for botilbuddet Skovbo, der er utidssvarende og uegnet til målgruppen. 18 af de nye boliger er til personer med udviklingshæmning og autisme, og 6 boliger er til yngre personer med udviklingshæmning med forskellige tillægsdiagnoser og ofte udadreagerende adfærd.

De nye lejligheder må ikke være i nærheden af naboer og trafikeret vej af hensyn til skærmning af beboerne og skal også helst placeres i nærheden af de eksisterende bygninger, så beboerne har mulighed for at deltage i aktiviteterne på Sødissbakkens område. Den bedste placering er derfor i et område, hvor der i dag er fredskov. Der har Skov og Naturstyrelsen nu givet forhåndstilladelse til at bygge. Byggeriet forventes færdigt i løbet af 2012.

Af Trine Tranholm-Bjerg, planlægger i Specialsektoren



NYT PROJEKT OM SNITFLADER MELLEML BEHANDLINGSPSYKIATRI OG SOCIALPSYKIATRI

I løbet af 2008 er der taget hul på et pilotprojekt om snitflader mellem behandlingspsykiatri og socialpsykiatri på regionalt niveau. Projektet udspringer af, at samarbejdet mellem de to sektorer har været et fokuspunkt i rammeaftalen for socialområdet i både 2007 og 2008.

Der har på den baggrund været afholdt dialogmøder i oktober 2008 mellem repræsentanter fra henholdsvis Psykiatrien og Specialsektoren, hvor man er nået til enighed om at skabe fælles erfaringer med udgangspunkt i det gode patientforløb og samarbejde. Socialpsykiatrisk Biform Brovst er blevet valgt som case.

Projektet skal medvirke til at skabe klarhed om opgave- og ansvarsfordeling og udvikle en samarbejdsmodel, der skal sikre en smidig overgang for borgeren. Modellen skal kunne udbredes til de øvrige regionale socialpsykiatriske botilbud. Resultaterne af projektgruppens bestræbelser forventes at ligge klar inden årets udgang.

Af Helle Bielefelt Søndergaard, planlægger i Specialsektoren



BRUGER- OG PÅRØRENDEPOLITIK SKAL SKABE GODE RAMMER FOR DIALOG

Specialsektoren har fået en bruger- og pårørendepolitik, der er et resultat af et tæt samarbejde mellem brugere, pårørende, brugerorganisationer, medarbejdere m.fl., blandt andet i Det Regionale Kontaktforum for Handicap.

Politikken er bygget op om 5 nøgleværdier:

Vi respekterer dig og dine beslutninger

Vi tager vare på din værdighed

Vi møder dig i åben dialog

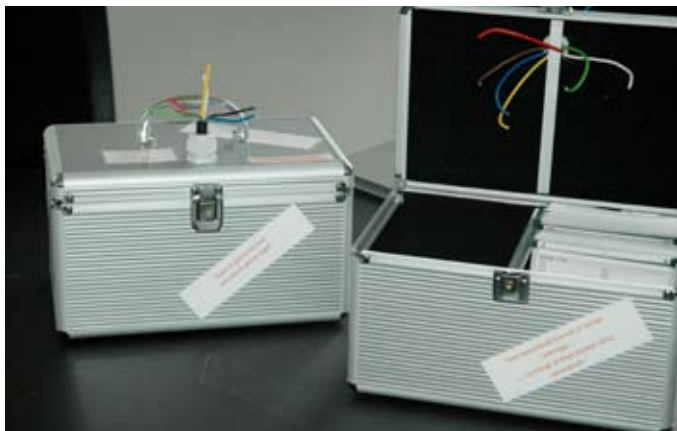
Vi vil bidrage til sammenhæng i indsats og livsforløb

Vi vil samarbejde med dig og dine pårørende

Bruger- og pårørendepolitikken er udgivet som pjece og bliver sendt ud til alle Specialsektorens brugere, relevante brugerorganisationer, kommunale og regionale samarbejdspartnere, politikere og andre interesserede. Nogle tilbud har allerede fået pjecen til uddeling. Dem der endnu ikke har, er velkomne til at henvende sig og få en stak i Specialsektoren. Pjecen kan også findes på hjemmesiden www.rn.dk/specialsektoren.

Af Trine Tranholm-Bjerg, planlægger i Specialsektoren





Værdikortene er blot et blandt flere redskaber, som Strandgården har samlet i en "etisk redskabskasse". Ledningerne symboliserer synergien og den fælles ånd, som skabes gennem arbejdet med etikken og værdierne.

VÆRDIKORT SKABER KLARHED OM ETIK OG FAGLIGHED

På Rehabiliteringscenter Strandgården har personalet fået nye redskaber til etiske diskussioner. Et sæt værdikort sætter ord på etik og værdier, og er et redskab til etiske refleksioner, når personalet f.eks. står overfor dilemmaer mellem omsorg og selvbestemmelse for den enkelte bruger.

*Af Anders Hallenberg Hildestad,
planlægger i Speciaalsektoren*

På Strandgården er der møde om Kristian, der har fået en svær hjerneskade efter en arbejdsulykke. Tilstede er Kristians hustru, hans sagsbehandler i hjemkommunen, personale fra Strandgården og Kristian selv. Han har været på rehabiliteringsophold på Strandgården, og nu skal der tages stilling til, hvad der skal ske i hans liv.

Situationen er kompleks, og der er mange bolde i luften: Hvor påvirket er Kristian af hjerneskaden? Hvilke funktioner er beskadigede, og hvilke er intakte? Hvor meget kan han selv klare, og hvad behøver han hjælp til? Hvor meget kan hans hustru klare, og hvilke hjælpeforanstaltninger stiller kommunen med?

Selvbestemmelse eller omsorg?

Faglige spørgsmål er der rigeligt af, men også etiske vanskeligheder melder sig, som mødet skrider frem. Hvordan skal der eksempelvis vægtes mellem Kristians behov for selvbestemmelse over sin egen tilværelse og det behov for omsorg og tilsyn, som hans behandlere og hustru kan se, han har? Der er ikke noget entydigt og enkelt svar på spørgs-

målet. Der er med andre ord tale om et etisk dilemma. Og situationen kompliceres af, at hustruen over for personalet har tilkendegivet, at hun ikke magter at få manden hjem og i virkeligheden ønsker skilsmisse. Hvordan håndterer personalet den viden? Hvor meget skal manden vide, og hvilke konsekvenser skal det have for planerne for Kristians liv?

Etiske dilemmaer er dagligdag

Situationen er opdigtet, men kunne være sket i virkeligheden. Den er én blandt mange af de situationer, som Projekt etik, dialog og åbne miljøer med Dorthe Kildedal som projektleder har arbejdet med blandt Speciaalsektorens tilbud. Personalet i Speciaalsektoren har etiske dilemmaer inde på livet i deres dagligdag, og det har man også på Strandgården i Nykøbing Mors, der tilbyder rehabiliteringsophold og botilbud til personer, der har pådraget sig en svær hjerneskade.

Her oplever Strandgårdens leder Annette Hegnhøj, at et af projektets konkrete redskaber har været til stor hjælp for personalet, når det står med de etiske spørgsmål. Redskabet består af en såkaldt refleksionsmodel og et tilhørende sæt kort med vigtige værdier for arbejdet inden for speciaalsektoren.

Refleksion inden handling

Når man som fagperson står over for en etisk situation, er det nærliggende at gribe til handling, for det er dét, man er uddannet til at kunne, forklarer Annette Hegnhøj og uddyber:

- Personalet er rundet af sundhedsprofessionen og er meget handlingsorienteret.

Derfor ryger man nemt over i at finde løsninger og får ikke set så meget på, hvor begrundet handlingen er i forhold til f.eks. brugerinddragelse.

Og den travle hverdag presser i samme retning, tilføjer hun: - Personalet lever i en hektisk hverdag, hvor der hele tiden er ting, der skal gøres for at nå planerne på både kort og lang sigt. Men når det gælder etiske problemstillinger, er det vigtigt, at man reflekterer, før man handler.

Værdikort skaber klarhed

For at give inspiration til de værdimæssige refleksioner har Projekt etik, dialog og åbne miljøer udarbejdet et sæt værdikort, som personalet kan anvende i arbejdet med refleksionsmodellens spørgsmål. På værdikortene finder man væsentlige begreber som tillid, respekt, ansvar og mange andre etiske begreber, der har betydning for det faglige arbejde inden for Speciaalsektoren.

- Kortene hjælper med at italesætte etik og værdier, så det kan blive klarere for personalet, hvad der er på spil, forklarer Annette Hegnhøj.

Projektleder Dorthe Kildedal uddyber:

- Kernen i refleksionsøvelsen er de etiske værdier, der er på spil i situationen. I situationen med mødet om Kristian bliver en værdi som 'ansvar' vigtig, for som fagpersonale har man et professionelt ansvar over for borgeren. Men samtidig har borgeren også ret til selvbestemmelse over sit eget liv. Og hustruens ønske om skilsmisse kan rejse spørgsmål om tillid



Projektets konkrete værktøjer har været til stor hjælp for personalet på Strandgården, når det står med de svære etiske spørgsmål.

og værdighed over for et ønske om beskyttelse og omsorg.

Værdier skabes i praksis

Men hvad er så egentlig forskellen på de etiske værdikort og et værdigrundlag for det faglige arbejde? Det har Annette Hegnhøj et klart svar på:

- I stedet for at skrive et værdigrundlag, som folk så skal handle efter, har vi på Strandgården valgt at starte den anden vej rundt og snakke med personalet om, hvilke værdier og etik, der styrer deres handlinger, forklarer hun. Værdier er altså noget, der hænger nøje sammen med praksis, og på den måde er der en tæt sammenhæng mellem det faglige og det etiske.

Det gode budskab

Annette Hegnhøj mener, at værdikortene og refleksionsmodellen er en god måde at introducere nye medarbejdere på, ligesom hun mener, at andre tilbud i Specialsektoren vil kunne drage nytte af redskaberne:

- På Strandgården har man både sundhedsfagligt og pædagogisk personale og dermed to lidt forskellige kulturer. Så værdikortene er ikke specifikke for Strandgården, men kan bruges alle steder. Måden man bruger dem på kan så være forskellig fra sted til sted.

- Også Valmuen på botilbuddet Solsiden anvender værdikortene, supplerer Dorthe Kildedal.

Arbejdet med værdier er langt fra slut på Strandgården. Planen er, at værdikortene

skal være et blandt flere redskaber, som personalet har til rådighed, når der skal drøftes etiske spørgsmål. Redskaberne skal samles i en "etisk værktøjskasse", og de næste ideer er allerede ved at blive omsat til handling:

- Der skal laves praksisstudier, hvor studerende kommer og undersøger, hvilke værdier, der er særligt kendetegnende for arbejdet på Strandgården, siger Annette og fortsætter: - Vi skal også arbejde med "den gode historie", som de har gjort på Boform Brovst. Den skal også være en del af værktøjskassen.

Annette lægger ikke skjul på, at det kræver øvelse at arbejde med etik, men tilføjer: - Tiden til det finder man, når først spørgsmålet er blevet sat på dagsordenen!

REHABILITERINGSCENTER STRANDGÅRDEN

Strandgården er en døgninstitution med tilbud til personer, der har pådraget sig en svær eller meget svær hjerneskade.

Afdeling Fyrvejen (§107) har 10 rehabiliteringspladser og tilbyder længerevarende ophold til voksne over 18 år. Afdeling Boformen Asylgade (§108) er et varigt botilbud med 8 lejligheder til yngre fysisk handicappede, heriblandt borgere med erhvervet hjerneskade.

OM VÆRDIKORTENE

- Hvert kort indeholder en værdi. På bagsiden af kortet uddybes betydningen af værdien.
- Kortene kan f.eks. anvendes til at analysere og tage stilling til et etisk dilemma: Man starter med at skitsere kernen i dilemmaet som "Skal vi gøre A eller B?".
- Kortene bruges til at blive bevidst om, hvilke værdier der taler for den ene eller den anden handling. For at argumentere for en handling, skal man begrunde den med en værdi.
- Når det er blevet tydeligt, hvilke værdier, der taler for den ene og den anden handling, skal personalet – ud fra de argumenter og overvejelser, som øvelsen har affødt – prioritere værdierne og foretage et valg.

Der er i alt 50 kort, som samlet set giver et bud på en række forskellige værdier. Der er også "blanke" kort i bunken, så der er plads til selv at tilføje en værdi.

Kortene er udviklet som en del af Projekt etik, dialog og åbne miljøer.



Dennis Stenbjerg Johansen,
regionsråds kandidat for Socialistisk Folkeparti

- Det har været en meget positiv oplevelse for mig at blive præsenteret for et område, som ellers ikke får så stor bevågenhed. Det er vigtigt at have fokus på ordentlige vilkår for de højt specialiserede tilbud. Kompetencerne må ikke blive spredt for alle vinde, men skal fastholdes i de specialiserede tilbud, så der ikke går viden tabt. Det skal fortsat være en regional opgave, så der kan sikres kontinuerlige forløb for brugerne på tværs af sektorerne.



Vibeke Gamst,
regionsråds kandidat for Det Konservative Folkeparti

- Kravene til specialviden ændrer sig hele tiden. Nye målgrupper opstår, og det stiller krav om udvikling af specialerne og kompetenceudvikling på de nye områder. Det er en vanskelig opgave at varetage, når tilbuddene på Specialsektorens område stadig skal være konkurrencedygtige. Der er en stor udfordring i fortsat at kunne varetage den nødvendige kompetenceudvikling, når tilbuddene samtidig skal bruge mange kræfter på at markedsføre sig selv.



Der var stor sporgelyst ved rundvisningen af kandidaterne på Aalborgskolen

SPECIALSEKTOREN ER SPYDSPIDS FOR VALGAKTIVITETERNE

Det første af 8 Åbent Hus arrangementer for kandidaterne ved det kommende regionsrådsvalg til november blev skudt af på Aalborgskolen. Kandidaterne samlede indtryk om Specialsektoren og fik indsigt i sektorens særlige vilkår.

*Af Trine Tranholm-Bjerg, planlægger i
Specialsektoren*

Det var med en vis stolthed i stemmen, at forstander Lars Søbye bød velkommen til det først Åbent Hus arrangement i regionen for kandidaterne ved det kommende regionsrådsvalg til november. Startskuddet lød på Aalborgskolen den 19. august 2009, hvor 12 interesserede kandidater var mødt frem. Der var både "gamle" kendinge og nyopstillede kandidater tilstede, der fik lejlighed til at samle indtryk og gøre sig tanker om de regionale opgaver på Specialsektorens område.

Lars Søbye påtog sig ansvaret for at give kandidaterne en lynintroduktion til Specialsektorens arbejde og fik samtidig fortalt om opgaverne inden for høretab og døvblindhed. En rundtur i Aalborgskolens bygninger gav kandidaterne et mere konkret indblik i, hvad der kan rummes inden for et højt specialiseret landsdækkende tilbud.

Der var stor sporgelyst blandt de fremmødte, og flere problemstillinger i sektorens særlige vilkår blev drøftet undervejs. Her har et par af kandidaterne uddybet deres reaktion og synspunkter.

ÅBENT HUS ARRANGEMENTER I REGION NORDJYLLAND

Der er planlagt i alt 8 Åbent Hus arrangementer rundt omkring på regionens sygehuse og tilbud i løbet af august, september og oktober 2009. Her kan kandidaterne få et indblik i det arbejde, der foregår i "de udførende led" og kan blive klædt på til det arbejde, de muligvis skal stå i spidsen for fra 2010. 2 arrangementer foregår i Specialsektoren – 1 på Aalborgskolen / Døvblindecentret og 1 på Sødissbakke. De øvrige besøg er på regionens sygehuse og psykiatrien.

MEDINDFLYDELSE PÅ TRIVSEL I SPECIALSEKTOREN

Lokal-MED-udvalgene og Sektor-MED-udvalget har spillet en stor rolle i afklaringen af sektorens behov i forbindelse med indsatsen for De Bedste Arbejdspladser i Specialsektoren. Derudover har sektorens tilbud haft mulighed for at søge tilskud til lokale initiativer i regi af De Bedste Arbejdspladser.

Af Jens Teisen, projektleder på De Bedste Arbejdspladser i Specialsektoren

Indsatsen for De Bedste Arbejdspladser i Specialsektoren omfatter bl.a. initiativer, der skaber øget trivsel i sektoren. Det er f.eks. initiativer til bedre arbejdsforhold, større arbejdsglæde og mindre sygdom. Det kan også være tiltag til opkvalificering, fleksibel arbejdstilrettelæggelse og personalegoder. For at sikre de rette initiativer er det væsentlig med indsigt i personalets behov på de enkelte tilbud.

Derfor blev der i april 2009 iværksat en afklaringsproces med fokus på, hvilke initiativer sektoren har behov for. Afklaringen er sket med inddragelse af Specialsektorens Sektor-MED-udvalg og sektorens Lokal-MED-udvalg. Udvalgene har givet tilbagemeldinger på, hvilke initiativer de vurderer, der er behov for i sektoren.

Afklaringsfasen er nu ved at være tilendebragt. Med afsæt i de mange gode forslag fra udvalgene har projektgruppen udarbejdet et første udkast til idekatalog med oversigt over forslag til initiativer i 2009 og 2010. Enkelte MED-udvalg giver en tilbagemelding senere på året, og disse tilbagemeldinger vil indgå i planlægningen af indsatsen for 2010.

Inddragelsen af sektorens Lokal-MED-udvalg og Sektor-MED-udvalg har været væsentlig for på at sikre medindflydelse på tilrettelæggelsen af indsatsen for De Bedste Arbejdspladser. Sektor-MED-udvalget indgår derfor også i en høringsproces i september 2009, hvor idekatalogets indhold præsenteres og drøftes. Styregruppen for De Bedste Arbejdspladser i Specialsektoren vil herefter endeligt behandle idekatalogets indhold, så der kan iværksættes initiativer i 2009 og 2010.

For at sikre medindflydelse har det indtil september 2009 været muligt at søge midler fra en pulje med midler til lokale initiativer

i Specialsektoren. Puljen blev etableret for at give sektorens tilbud mulighed for at ansøge direkte om midler til lokale initiativer. Flere af Specialsektorens tilbud har benyttet muligheden, og størsteparten har fået godkendt deres ansøgning. Puljen er nu blevet lukket for resten af 2009, og de godkendte ansøgninger skal implementeres inden afslutningen af 2009.



Der er mulighed for flere nye aktiviteter inden for De Bedste Arbejdspladser. Massage og kurser er 2 af dem.

OM PROJEKTET

I Specialsektoren er der afsat i alt 2 millioner udviklingskroner i 2009 til De Bedste Arbejdspladser. Derudover er der frem til 2012 afsat i alt 1,36 mio. kr. til kompetenceudvikling fra trepartsmidlerne.

Trepartsmidlernes anvendelse besluttet i tre beslutningsfora – ét for hvert af de tre hovedorganisationsområder (OAO, AC og FTF) og denne proces er pt. i gang.

Projektet skal sikre, at sektorens ca. 1700 medarbejdere får et kompetenceløft, bedre arbejdsvilkår og forskellige personalegoder – såsom betalt frugt, tilskud til massage, motion m.v.

Midlerne bruges på både lokale og centrale initiativer for hele sektoren. Følgende lokale projekter er godkendt i 2009:

- Træningstilbud og foredrag på Behandlingscentret Østerskoven
- Forebyggende behandling på Rehabiliteringscenter Strandgården
- Fysiurgisk massage og bevægelseshold på Døvblindecentret og Aalborgskolen
- Gymnastikhold på Socialpsykiatrisk Biform Solsiden

I dette nummer af Indsigt og Udsyn har redaktionen valgt at sætte fokus på De Bedste Arbejdspladser, der har optaget Sektor-MED-Udvalget meget igennem den seneste tid. Læs om, hvad udvalget i øvrigt har beskæftiget sig med på det seneste møde. Referatet kan du finde på Specialsektorens faneblad i Pinfo under menuen MED.



- Jeg er et ordensmenneske, så det er rart, når de hjælper med at gøre rent. Og når de allerede har planlagt at det skal gøres en gang om ugen, er det meget lettere, siger beboer Alex Bæckmann Sørensen.

RENGØRING ER EN FORNEM PÆDAGOGISK OPGAVE

På Socialpsykiatrisk Biform Brovst tør man godt sige, hvad der er rigtigt og forkert. Der er en klar holdning til, at rengøring og beboernes egenomsorg er en del af den pædagogiske opgave. Det kræver mod, tydelige signaler og en masse kalkfjerner.

Af Marianne Bjerborg, redaktør af bladet Socialpsykiatri

- Det er ligesom at være i militæret. Hvis man får ordrer på et eller andet, så skal man gøre det. Det er jo ikke lige meget, om man gør rent, for overkonstabeln kommer jo og tjekker om det er gjort.

Ordene kommer fra Alex Bæckmann Sørensen. Han er beboer på Biform Brovst. Selvom han ville foretrække en rengøringsdame, som da han boede i egen lejlighed, skal der ikke herske nogen tvivl: Alex foretrækker rene linjer om det praktiske.

- Jeg kan rigtig godt lide, at der er rent, men jeg synes, det kan blive uoverskueligt at klare det selv uden at få besked på, hvad

der skal gøres. Jeg kan godt nu, fordi jeg skal deltage sammen dem, fortæller Alex.

Ingen opsprættede dyner

Sosu-assistent Jonna Herena Pedersen er ansat ved Alex' team. Hun gør rent sammen med ham en gang om ugen, og hjælper også med at få orden på det, han kan have svært ved, f.eks. at overskue bunkerne af tøj. Hun kan se en tydelig forskel på Alex i dag, og da han flyttede ind for halvandet år siden:

- Da der kom orden på det med tøjet og rengøringen blev han mere interesseret i at indrette sig. Han så en sofa i Bilka, som vi tog med ham ud og købte. Han købte også malerier. Rengøring og orden smitter af på andre ting. Man får ro på og overskud til noget mere.

Jonna er glad for at arbejde et sted, hvor der er fokus på rengøringen. Hun synes det er uværdigt at "bo i sit eget skidt og møg", og hun har prøvet at arbejde et sted, hvor tingene var vokset langt over hovedet på folk, med madrester, stoppede toiletter og opsprættede dyner.

HVAD ER GOD STANDARD FOR RENGØRING?

Indenfor socialpsykiatrien og psykiatrien er der mange holdninger til, hvor meget man skal blande sig i brugernes livsforhold. Det har givet en meget varieret standard på landsplan og har af og til givet stor mediebevågenhed.

I oktober 2008 kom det f.eks. frem, at beboerne på Ringbo i Københavns Kommune levede under uhumiske forhold med gammelt, fastgroet skidt og store pletter, klistrede plamager og cigaretskod på gulvet m.m.

Fagligt befinder man sig i et skisma mellem beboerens ret til at være herre i eget hus og de opgaver, der følger med serviceloven med vægt på omsorgen for brugeren.

I Region Nordjyllands socialpsykiatriske tilbud er en del af de pædagogiske planer, at der bliver opstillet mål for den enkelte beboers udvikling, og der bliver arbejdet med en struktureret hverdag for den enkelte - med daglig deltagelse i madlavning, opvask, tøjvask, rengøring m.v.

- Man føler sig så magtesløs som menneske. Kaos signalerer elendighed, og det påvirker en. Når vi har en vis standard, så giver det tid og overskud til at arbejde med noget andet, fastslår hun.

Huset skal signalere respekt

Jonna ville nok ikke kunne genkende sig selv i Alex's konstabel-beskrivelse. Hun mener ikke, at man skal pådutte andre sine normer, men man skal vise vejen.

- Det er jo en knivskarp balancegang. Hvornår er det omsorg, og hvornår er det omsorgssvigt? Vi skal ikke lave et 'rent helvede', men ingen ønsker at bo i skidt og møg. Samtidig er det også noget med, at

stedet her skal signalere, at der er orden og tjek på tingene, mener Jonna.

Og stedets orden er slående. Der er ikke mange græsstrå, der vender forkert på græsplænen udenfor. Indendøre er der lyst, kunst på væggene af lokale kunstnere, hyggelige stuer, billardrum og nypudsede vinduer hele vejen rundt. Midt i bygningen er der en lille atriumgård med skønne blomster i krukker.

- Vi gør noget ud af at indrette, så her er dejligt at være. Det er respektfulde omgivelser, forklarer leder Lene Jensen.

Ingen ståltoiletter her

- Jeg hørte om et sted, hvor de havde ståltoiletter og afløb i gulvene på værelserne, så de kunne spule, når beboerne flyttede. Der tænkte jeg: 'Nej sådan er det ikke her hos os, og sådan skal det heller aldrig blive.' Det er ikke værdigt, selvom vi arbejder med de mest vanskelige målgrupper.

Og på Socialpsykiatrisk Biform Brovst er det anderledes. Når folk flytter ind, har de en samtale med deres team, som består af to medarbejdere. Her bliver de præsenteret for stedet, og også for, at der en gang om ugen er sat tid af til hjælp til rengøring. Der er også andre skemalagte ting, f.eks. indkøb, madlavning og tøjvask.



- Rengøring er en af de aktiviteter hvor man virkelig kan se beboerne vokse. De bliver stolte og kan let få ros og anerkendelse. Det har alle brug for. Det smitter jo også af på vores arbejdsliv, mener Jonna og Bente.

OM SOCIALPSYKIATRISK BOFORM BROVST

Socialpsykiatrisk Biform Brovst er en boform efter servicelovens § 107 for voksne i alderen 18-65 år, som tilbydes korterevarende målrettet træningsophold. Biformen tilbyder døgnophold til svært sindslidende voksne, som også har svære sideproblemer som f.eks. misbrug, svær social utilpasning, retsforanstaltninger m.v. Der er 12 beboere og 21 fuldtidsstillinger. På boformen er målet at beboerne skal blive bedre til at mestre sit liv, og dermed blive chef i eget liv.

- Vi siger ikke, at de skal, men at det er en god ide. Vi er ikke bange for at være normative. De er her jo, fordi der er ting, de har brug for at træne, sådan er det med §107. De er jo blevet visiteret, fordi de har brug for intensiv støtte til hverdagslivet. De her mennesker falder langt udenfor normen i samfundet, siger Lene Jensen.

Rene toiletter giver succes

Når noget er sat på dagsordenen og er meldt klart ud, er det lettere for beboerne at passe ind. Det er erfaringen hos personalet på boformen. Der er ikke hovedrengøring fra dag et, men i små skridt får man mulighed for at arbejde med tingene. Og beboerne vokser af det.

- De vil gerne vise, at de kan klare ting, og de kommer og beder mig om at se, om de har gjort det godt nok. Og så retter de sig op, når jeg roser deres arbejde, fortæller rengøringsassistent Bente Jensen Bæk.

Hun gør rent i fællesområderne, og en gang om måneden sørger hun for, at beboernes badeværelser får en ekstra omgang. Tilbudet om, at hun kommer forbi med skurepulver og kalkfjerner en gang om måneden, præsenterede hun på et beboermøde:

- Der var jeg godt nok lidt nervøs for, hvad de ville sige. Men der var kun en, der ikke ville have det. I dag er han den, der er allermest tilfreds og stolt og viser frem. Han kommer og spørger om rengøringsmidler og vask og sådan, siger Bente og fortsætter: - De vil gerne vise, at de kan, og det er overskueligt at få succes ved at holde et toilet rent.

Livskvalitet uden madrester i skægget

For leder Lene Jensen er det vigtigt at pointere, at rengøring også handler om livskvalitet. Mange beboere på Biform Brovst har

stort set aldrig oplevet glæden ved at bo rent og pænt og at være pæne i tøjet, når de går ud.

- Hvis man f.eks. lugter af gammel sved og har madrester i skægget, så skaber det afstand, og folk trækker sig fra dem. Så de kan meget konkret mærke en forøget livskvalitet ved at være rene. Det er da en falliterklæring, hvis vi ikke tilskynder dem til at gøre noget for at få det bedre.

Og der bliver tilskyndet i det daglige. Tilskyndelsen er sat i faste rammer. Det er formuleret og formidlet til beboerne, hvor meget man fokuserer på rengøring. Det er en af de praktiske ting, man skal træne som beboer.

Motivation til egenomsorg

- Det handler ikke kun om selvbestemmelse. Det handler også om mod, og om at turde have en mening om, hvad der er rigtigt og forkert. Beboerne kan ikke gætte sig til det, for ofte har de ikke lært det eller set det i deres voksenliv, forklarer Lene Jensen.

For hende handler modet også om at træde i karakter som leder: - Det er jo først og fremmest mig, der synes, at det skal være sådan. Vi er selvfølgelig fleksible og buldrer ikke frem med kost og spand. Men vi har det som mål, og rengøring er en fornem pædagogisk opgave, for det kræver både faglige og personlige kompetencer at motivere folk til en højere grad af egenomsorg, fastslår Lene Jensen.

Artiklen er forkortet og redigeret af redaktionen med forfatterens accept. Artiklen har været bragt i fuld længde i Socialpsykiatri nr. 4 2009

KRISEN KRADSER



Henning Christensen og Regional Udvikling skal både være med til at hjælpe Nordjylland ud af den krisefremprovokerede arbejdsløshed og samtidig tage højde for fremtidens mangel på hænder, så garderoben kan blive fyldt fremover.

Men i virkeligheden er den aktuelt stigende arbejdsløshed kun et overgangsproblem på vejen mod det modsatte og mindst lige så ubehagelige scenarie: Mangel på arbejdskraft. Sektorchef Henning Christensen fra Regional Udvikling giver overblikket over det regionale kriseberejdskab.

Af Ulf Joel Jensen
Foto: Poul Rasmussen

- Havde du spurgt mig for et år siden, ville jeg have sagt, at det aldrig har gået bedre i Nordjylland – beskæftigelsesmæssigt, indtægtsmæssigt, uddannelsesmæssigt og også set i forhold til resten af landet... Men så kom krisen jo, og den slår ekstra hårdt i Nordjyl-

land, fordi vi har meget af den traditionelle produktion samlet hos os. Bygge og anlæg er den største sektor i Nordjylland – og det er præcis den branche, der rammes først og hårdest: Ledighedstallet i Nordjylland er gået fra 5.000 i juli 2008 til 11.000 i juli i år. Og det stiger stadig. Så selvom ledigheden historisk set stadig er lav her i regionen, så mærker vi i høj grad krisen. Og det gør ondt lige nu.

Sådan indleder sektorchef Henning Christensen fra Regional Udvikling – og dermed er tonen slået an til en snak om finanskrisens betydning i det nordjyske, og hvad Region Nordjylland som offentlig myndighed gør ved det.

For nok er der krise med store personlige omkostninger for den enkelte. Men i virkeligheden klemmer den nordjyske sko

samtidigt et helt andet sted: Fremtidens mangel på arbejdskraft. Så ud over at være bekymret for arbejdsløsheden her og nu, skal man samtidig fokusere på, hvordan der bliver hænder nok fremover.

Mere uddannelse

- Alt peger på, at arbejdsløsheden ikke bliver permanent. På kort sigt vil arbejdsløsheden stige, men allerede næste år tyder alle prognoser på, at den vil begynde at falde igen. Og i det lange perspektiv, så vil faldet i arbejdsstyrken være større end stigningen i ledighed. Dermed kommer vi til at stå i den modsatte situation, hvor vi faktisk mangler arbejdskraft i Nordjylland, forklarer Henning Christensen.

Men det ligger trods alt stadig en god bid ude i fremtiden. Så selvom scenariet er nok så skræmmende, er det udfordringerne med stigende arbejdsløshed, der arbejdes med her og nu – også i Regionshuset.

- Arbejdsløsheden rammer først og fremmest de unge uden uddannelse, så politisk er der et stærkt ønske om at sikre de unge bedre og mere uddannelse – og det gøres ved at øge optaget på uddannelsesstederne og mindske frafaldet, lyder det fra sektorchefen.

Mere kapital

Desuden gør regionen via Vækstfonden en særlig indsats for at skabe vækstprojekter i landsdelen. Sammen med bl.a. erhvervsskolerne i Nordjylland har man søsat et stort projekt, der skal udvikle et stort antal nordjyske virksomheder.

- Igen handler det meget om at forbedre uddannelsesniveaut i virksomhederne, så de på den måde bliver mere konkurrencedygtige. Vi regner med, at mere end 20.000 kortuddannede – mange fra bygge- og anlægssektoren – skal på efteruddannelse, fortæller Henning Christensen.

Gode ideer kan være med til at skabe nye arbejdspladser. For at forebygge, at de tabes på gulvet midt i finanskrisen, hvor bankerne er blevet mere forsigtige med at låne penge ud, er Vækstforum med støtte fra blandt andet Region Nordjylland ved at etablere en lånefond for mindre virksomheder og iværksættere.

- Fonden er på 100 mio. kroner, som typisk bliver lånt ud til perspektivrige udviklingsprojekter i nordjyske virksomheder på lempelige vilkår. I alt forventes ca. 100 virksomheder at komme i betragtning til at låne risikovillig kapital – og at det vil

være med til at skabe mellem 500 og 1.000 nye arbejdspladser på sigt, lyder det fra Henning Christensen.

Mere rådgivning

Sidste ben i den regionale vækstplan er at støtte landsdelens virksomheder med råd og vejledning. Noget, der altid vil være brug for. Men måske mere end ellers i krisetider som denne.

- Det er et rådgivningsprogram under Væksthus Nordjylland, som hedder Virksomheder i Vækst, der nu udvides med 50 procent, så mere end 200 nye virksomheder kan få konkrete råd og vejledning til deres drift og vækst fremover.

- Samlet set kan man sige, at vi i samarbejde med en lang række partnere forsøger at sætte ind over en bred kam for at styrke erhvervslivet – og dermed mindske krisen. På længere sigt vil det hjælpe den nordjyske region til i endnu højere grad at fremstå kompetent og attraktiv. Det er nødvendigt, hvis vi skal bevare og udvikle et velfungerende erhvervsliv og en veluddannet arbejdskraft. Det bliver afgørende, når vi i fremtiden skal til at slå om arbejdskraften, slutter Henning Christensen.

...MEN KRISEN GAVNER OGSÅ

Afkommunikationskonsulent
Rasmus Hougaard, Kommunikation

Den økonomiske krise, der lige nu omfavner Nordjylland, har også positive konsekvenser. Det er nemlig blevet meget mere attraktivt med et "sikkert" job i det offentlige. Det mærker de på sygeplejerskeuddannelsen i Hjørring.

- Vi har helt fyldt op på "VUC-pakken", altså dem, der ikke har de nødvendige kvalifikationer til at starte på uddannelsen, men gerne vil opkvalificeres på ét år. Det

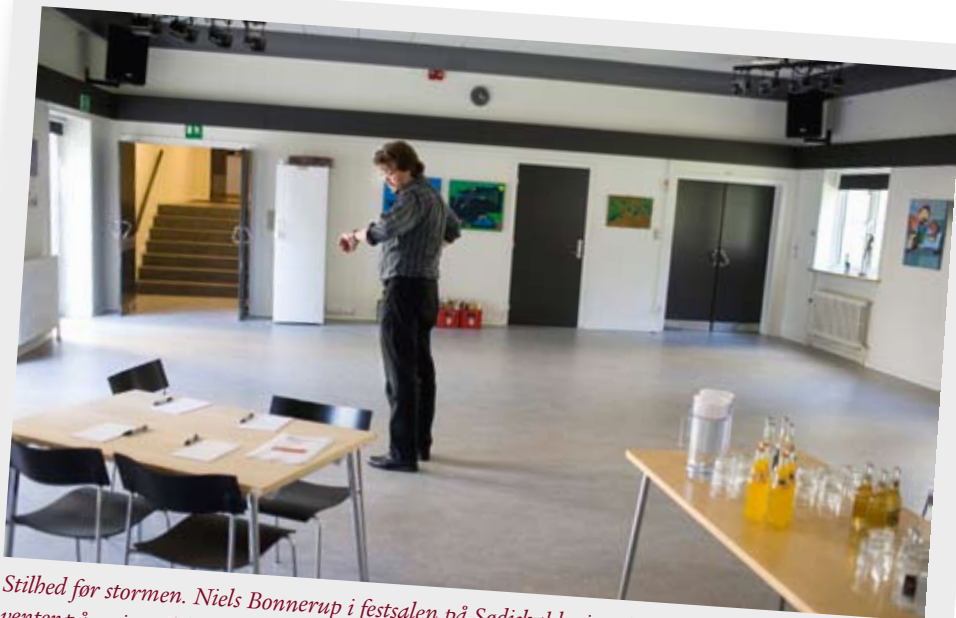
er typisk personer, der kommer fra andre erhverv og nu vil sadle om – og når de har gennemført VUC-forløbet, er de garanteret optagelse på studiet. Vi oplever også nu, at vi bliver inviteret ud til de kriseramte firmaer, f.eks. MAN Diesel og Martin, for at fortælle deres snart tidligere ansatte, hvilke muligheder de har for at komme videre hos os, siger afdelingsleder Lene Iskov Thomsen, der samtidig noterer sig større søgning fra unge, som kommer direkte fra gymnasiet.

Den del af udviklingen glæder blandt andre sygehusdirektør Ingeborg Thusgaard fra Sygehus Vendsyssel:

- Det betyder vores overlevelse, ganske enkelt. Vi har ikke mangel på arbejdskraft lige nu, men vi bliver jo alle sammen mere og mere grå i toppen. Derfor er vi glade for, at vi for første gang i flere år kan tage alle vores 70 praktikpladser i brug. Vi rekrutterer en stor del af vores personale lokalt, så det er dejligt, at flere har opdaget, hvor mange døre og muligheder uddannelsen åbner.

Region Nordjylland investerer desuden 25 mio. i voksenelevløv på SOSA-området – i håb om også her at tiltrække den nødvendige arbejdskraft til fremtidens opgaver.

DEM, DE ANDRE IKKE



Stilhed før stormen. Niels Bonnerup i festsalen på Sødisebakke i et sjældent roligt øjeblik, mens han venter på regionsråds-kandidaterne.



Den sidste finpudsning. Viceforstander Flemming Bach sidste gang sammen med Niels Bonnerup.

I Mariager ligger et højtspecialiseret botilbud til multihandicappede voksne. En sensommerdag i september besøgte en række kandidater til regionsrådet Sødisebakke. Indsigt & Udsyn fulgte med før og under besøget.

Af Ulf Joel Jensen
Foto: Poul Rasmussen

15:04 "Nøgleordene er specialisering og professionalisering"

Specialkonsulent Niels Bonnerup stiller de sidste to æblemost på bordet midt i festsalen. Der er næsten en time til, at det officielle program med besøg af regionsråds-kandidater på Sødisebakke begynder. Papir, kuglepenn, drikkevarer og informationer om Sødisebakke ligger linet op på hvert et deltagerbord i lokalet – alligevel virker Niels en smule hektisk.

- Nøgleordene for os i dag er, at vi skal have formidlet til politikerne, hvad Sødisebakke er for et sted: Det handler om høj grad af specialisering og om professionalisering. Vi er 300 medarbejdere, der tager sig af 110

borgere her på stedet, så på den ene side kan vi siges at være dyre i drift, men på den anden side er Sødisebakke et højtspecialiseret tilbud, som der ikke findes mange af, opsummerer han, inden han øjeblikket efter er ude af døren igen.

15:22 "Ressourcer er givet godt ud"

Pædagog Jacob Højrup Vendelbo træder ind ad døren. Øjeblikket efter kommer Niels Bonnerup ind – denne gang i fuldt løb og med en stak fotokopier, som bliver fordelt ved bordene. Så er han væk igen, men ude på gangen vender han om, kommer tilbage og åbner et par vinduer for frisk luft, lukker dem igen og haster videre. Alene i festsalen funderer Jacob over det kommende møde med politikerne:

- Jeg vil gerne være med til, at de går herfra med fornemmelsen af, at de ressourcer, der

bliver brugt på beboerne på Sødisebakke, er givet godt ud. Både i forhold til borgerne, men også i forhold til de ansatte: Vi har et specielt job, og jeg har brug for både supervision og erfaringsudveksling i mit arbejde for ikke at brænde ud, siger han og forklarer videre, at han sammen med en anden kollega udelukkende arbejder med én multihandicappet ung mand med store sociale udfordringer og tendens til at reagere voldsomt og fysisk. Derfor er Jacobs arbejdsdag monoton og forudsigelig – men afbrudt af eksplosioner af uforudsigelig og ofte voldsom karakter.

15:46 "Dem, de andre ikke vil lege med"

Viceforstander Flemming Bach er ankommet. Sammen med afdelingslederne Susanne Poulsen og Jørn Rod står han og småsnakker med Jacob Højrup Vendelbo. De venter – og i løbet af de næste 10-12 mi-

MÅ LEGE MED



g Bach gennemgår velkomsttalen til politikerne en



Rundvisning i gang. Afdelingsleder Susanne Poulsen fortæller politikerne om de helt specielle fysiske rammer på Sødisebakke.

nutter begynder dem, som alle venter på, at indfinde sig: Kandidaterne til det næste regionsrådsvalg. Ved 16-tiden er det faktisk kun Niels Bonnerup, vi mangler; han går rundt ude på arealet for at indfange de sidste gæster og vise dem ned i salen. Og med bare et par minutters forsinkelse kan Flemming Bach byde velkommen til Sødisebakke med ordene:

- Vi er et tilbud til dem, de andre ikke kan rumme – eller dem, de andre ikke vil lege med.

Herefter er der rundvisning på det i alt 65 tønder land store område.

16:22 ”De fysiske rammer er vigtige”

Susanne Poulsen viser rundt på Kuben. En lang gang med køkken, badeværelse, opholdsrum – og to værelser. Her bor to unge autister i et miljø, der er helt specielt designet til dem. F.eks. har den ene af de to en vane med at urinere overalt, og det stiller særlige krav til indretningen af hans værelse, hvis ikke lugtgener og i sidste ende problemer med råd skal blive for dominerende.

Således har personalet f.eks. ladet tv-apparatet indbygge i væggen bag en særlig plexiglasskærm for, at det ikke skal tage skade.

- På den måde kan de fysiske rammer være meget vigtige for at give vores beboere det rigtige tilbud – for overhovedet at få deres hverdag til at hænge sammen, understreger Susanne Poulsen.

16:58 ”Vi møder, ser og anerkender dem”

Politikerne er nu nået til Bøgely på deres rundtur. Her tager blandt andet Jørn Rod imod i en lille gård, der ligger på Sødisebakkes område. Udenfor går et par husdyr og nipper af græsset – alt sammen en del af den meget brede vifte af tilbud, beboerne på Sødisebakke har. Jørn er i virkeligheden afdelingsleder på Bakkebo, et specialtilbud rettet mod domsanbragte. Det er ofte mennesker med store sociale handicaps, tit med massive misbrug i deres opvækst, og de fleste med et skræmmende synderegister bag sig, fortæller Jørn Rod:

- De har en fortid med massiv vold, måske voldtægter, brandstiftelse, pædofili...

Og det er typisk mennesker, der hele livet er blevet mødt med, at folk sætter hårdt mod hårdt. Det er de blevet eksperter i at håndtere på deres egen, voldsomme facon. Derfor møder vi dem helt anderledes her – med det, vi kalder *gentle teaching*. Vi møder dem. Vi ser dem. Og vi anerkender dem. Hver dag. For det har de brug for. Vi viser dem en anden vej, forklarer Jørn.

17:33 ”Et helt særligt sted”

Hele det store følge med politikere og ansatte drager nu videre på deres vandring mod i første omgang museet på Sødisebakke og senere en opsamling i kantinen. Vi fanger Jacob Højrup Vendelbo udenfor, hvor han står og skutter sig lidt i sin t-shirt.

- Jeg synes egentlig, at det gik meget godt. Jeg tror, at politikerne har fået et klart billede af, hvordan Sødisebakke fungerer, og hvad det er for borgere, vi har med at gøre. Sødisebakke er et helt særligt sted...

En lang række sygehuse og institutioner inviterer op til valget politikere til åbent hus.

NYT FOR DE FLESTE

Karrierecoaching - noget for dig?

HR tilbyder karrierecoaching for at hjælpe dig med at blive afklaret om din karriere. Det kan være et decideret afklaringsforløb, hvor du kan komme nærmere, hvilken karrierevej du vil tage. Eller det kan handle om, at du har truffet din beslutning, men gerne vil have mulighed for at blive mere klar til springet.

Vi tager udgangspunkt i PeopleTools personlighedsprofil. Det er et avanceret analyseværktøj, som vi også bruger, når vi rekrutterer ledere. Profilen kan være et godt udgangspunkt for en samtale om dine fremtidige udfordringer og de styrker, som du skal bygge din karriere på.

Du kan læse mere på Pinfo (www.pinfo.rn.dk) under Uddannelse, Kurser og Kompetenceudvikling.

Fokus på patientkommunikation

Regionen har valgt at styrke indsatsen i forhold til patientkommunikationen ved at ansætte Mia Bisgaard Jensen i en to-årig projektstilling. Mias opgave bliver at igangsætte og drive forskellige initiativer, som skal være med til at sikre et kvalitetsløft og en ensretning af især den skriftlige patientkommunikation på tværs af sygehusene i regionen.

Mia glæder sig med egne ord "helt vildt" til at komme i gang og forventer, at den største opgave bliver at få lavet nogle rammer, så ressourcerne bliver udnyttet bedst muligt - både de sundhedsfaglige og de kommunikationsfaglige. Men også at tænke den skriftlige patientkommunikation ind i behandlingsforløbet, i nye medier og forskellige målgrupper.

Influenza A

"Kan jeg blive pålagt at arbejde i en anden afdeling, hvis der er mange medarbejdere med influenza andre steder i regionen? Eller kan jeg risikere at få inddraget min planlagte ferie, hvis mange af mine kollegaer er syge?"

Mange spørgsmål melder sig, når en influenza er på vej. Svarene på de oftest stillede spørgsmål om Influenza A er samlet på en hjemmeside, som du finder under sygdom i personalehåndbogen på www.personalehaandbog.rn.dk.

e-Boks

Ca. 2.600 ansatte i Region Nordjylland er i dag tilmeldt e-Boks og får tilsendt deres lønsedler digitalt. HR opfordrer til, at flere tilmelder sig e-Boks og får fordel af, at lønsedlerne aldrig bliver væk og samtidig slipper for bunker af papir. Læs mere om e-Boks og hvordan du tilmelder dig i Personalehåndbogen (www.personalehaandbog.rn.dk) under e-Boks.

eBoks
www.e-boks.dk



FÅ SVARENE I DEN NYE FÆLLES PERSONALEHÅNDBOG

HR har udgivet en elektronisk personalehåndbog for alle ansatte i Region Nordjylland. Den rummer en bred vifte af informationer om personaleforhold, f.eks. løn, barsel, fridage, kurser og personalepolitikker.

Personalehåndbogen giver samlet, systematisk og lettilgængelig information om HR-spørgsmål. Håndbogen findes både på Pinfo (www.personalehaandbog.rn.dk) og på sektorernes lokale hjemmesider. Den vil i den kommende tid blive udbygget, så den favner hele HR-området.



NYE RETNINGSLINJER FOR STILLINGSOPSLAG PÅ SUNDHEDSOMRÅDET

Fremover bliver alle stillinger som sygeplejerske, bioanalytiker, social- og sundhedsassistent og lægesekretær slået op som faste fuldtidsstillinger – uanset om der er tale om vikariater.

De fire fag har tradition som deltidsjobs. Det vil vi gerne ændre på ved at opslå alle stillinger som fuldtidsstillinger, men selvfølgelig med mulighed for at aftale en lavere arbejdstid, da fleksibilitet også vejer tungt, når det gælder om at være attraktiv arbejdsplads.

Alle stillinger bliver opslået som faste stillinger for at få nyuddannede og andre medarbejdere knyttet fast til vores arbejdspladser med det samme og gøre det både sikkert og attraktivt at søge job i Region Nordjylland.



RASK SNAK

Beskæftigelsesministeriet skyder nu gang i en kampagne, der stiller skarpt på det gavnlige i at holde tidlige sygefraværssamtaler ved længerevarende sygdom. Det kan nemlig betale sig – både for den syge og for arbejdspladsen. Formålet er ikke at kontrollere, men derimod at finde ud af, hvordan den sygemeldte kan komme hurtigt tilbage på jobbet.

I Region Nordjylland bakker vi op om kampagnen, som falder fint i tråd med vores fraværspolitik. Du kan læse mere om kampagnen på www.rasksnak.dk.



VIDENDELING OM DE BEDSTE ARBEJDSPLADSER

Den 4. november er der videndelingsseminar om De Bedste Arbejdspladser.

Seminaret handler om at sprede resultaterne af De Bedste Arbejdspladser i 2008 og 2009 og inspirere hinanden til at udvikle gode arbejdspladser i Region Nordjylland. Seminaret veksler mellem oplæg fra sektorerne i plenum og workshops med udvalgte temaer. Der skal formidles om processer og de foreløbige erfaringer med de projekter, der er undervejs.

Deltagerne er Hovedudvalget, Sektor MED-udvalgene, formænd og næstformænd i alle lokale MED-udvalg, Uddannelsesrådet og koordinationsgrupperne for De Bedste Arbejdspladser og rekruttering/fastholdelse af yngre læger og speciallæger.



DET KAN KUN GÅ OPAD!

I Regionshuset har der siden sommerferien sluttede hersket klondike-lignende tilstande. Skilte, kontorer og medarbejdere er ikke, hvor de plejer at være. Der er byggerod og møbler stablet op, hvor der er plads, og en usædvanlig adfærd hos medarbejderne kan observeres på gangene.

Af Trine Tranholm-Bjerg, planlægger i Specialsektoren

I Specialsektorens administration i Regionshuset er de 7 dødsyndere (hovmod, gerrighed, utugt, misundelse, frådseri, vrede og dovenskab) i en god humoristisk tone blevet til overlevelsesstrategier for, hvordan man klarer sig under en kontorflytning. For der skal da i det mindste lidt gerrighed, misundelse og dovenskab til for at få de nye rammer til at blive til de kontorforhold, enhver kontormus drømmer om, skal der ikke?!

Når vi nu skal bruge kræfter på at flytte, skulle det da helst give os nogle flottere og bedre møbler – gerne andres – og det er da meget nemmere at bruge det, der i forvejen står i de nye lokaler frem for at flytte det gamle bras med, skulle man synes! Især da vi nu har overtaget IT-afdelingens gamle lokaler med adskillige designermøbler.

Jagten er gået ind i Regionshuset

Når Regionshuset nu er i flyttekaos, får det en masse anderledes og ukendte sider frem i både én selv og kollegerne. Sider, som vi ikke har set siden overgangen fra amt til region, hvor lignende Klondyke-tilstande rådede.

En skov af gule sedler med navne og lokalnumre møder ens blik på vej ned ad gangene. Møbler på gangene uden sedler er der fri jagt på. Flyttefolkene har travlt med at flytte alle møblerne med de gule sedler frem og tilbage ad gangene og ind i de tomme kontorer.

Stort set alle i Regionshuset får nye pladser i løbet af året. Så ud over flyttefolk myldrer det også med håndværkere, der har travlt med at bryde vægge ned, sætte nye skillevægge op, male og lægge linoleum på gulvene, sætte nye døre op og meget mere. Der bliver hamret og banket, skubbet, svedt og slidt.

Kampen om designermøblerne

Selv troede jeg, at jeg havde haft held til at kregle nogle flotte stole - uden seddel på i forvejen - og fik skyndsomt sat min egen seddel på. Men ak. Først viste det sig, at nogen havde hugget dem og i stedet sat min godt påklistede gule seddel på et tilfældigt skuffemøbel, jeg hverken vil eje eller have! Siden kom meldingen, at de eftertragtede møbler ved en fejl ikke blev flyttet med og skal tilbage til IT-afdelingen.

Flere andre kolleger har fået frataget deres store indretningsdrøm på samme måde og står nu slukørede tilbage med slunkne skuldre og de samme gamle kontormøbler, de hele tiden har haft.

Pas på de gule sedler!

Måske sniger de små gule sedler sig en dag også ind på kontorene på de møbler, man selv ærligt og redeligt har hugget, hvis man formaster sig til at holde fri eller ferie, mens regionen er i flyttekaos – hvem ved? Nogen har det mere på fornemmelsen end andre, men ingen kan vide sig helt sikker...

Så pas på de gule sedler – også hvis I på tilbuddene en dag skulle få besøg fra Regionshuset!

HER FINDER DU OS

På trods af overlevelseskampen synes vi alligevel, vi har fået det helt fint! Kom og besøg os på 1. sal over Miljøministeriets gang.