



8 UNGE PÅ EVENTYR I YEMEN

– UDBYTTET SVARER TIL FLERE
ÅRS UNDERVISNING

RENGØRINGSASSISTENTERNES ARBEJDSMILJØ I FOKUS

- Vi har også behov for
anerkendelse i hverdagen

INDSIGT & UDSYN

MAGASIN FOR SPECIALESEKTOREN



INDSIGT & UDSYN JUNI 2007

8 UNGE DØVE PÅ EVENTYR

»Flere års undervisning i kulturforskelle og religionsforståelse kan dækkes ind via denne tur!«

4-6



Leder: Arbejdsetik 3

8 unge døve på eventyr i Yemen
– udbyttet svarer til flere års undervisning 4-6

Kan man dokumentere sig til bedre kvalitet? 7

En A4 side kan forebygge vold 8-9

RUNDT I REGIONEN:
Arbejdsmiljø: Et ”godmorgen” ville lune 10-11

RUNDT I REGIONEN:
Specialundervisning: Emmalie har en ny bluse på... 12-13

RUNDT I REGIONEN:
Friklinikker: Billigt, effektivt og attraktivt 14-15

LEDER

ARBEJDSETIK

»Vær mod andre, som du vil, andre skal være mod dig!« – stod der i min barndoms poesibog.

Disse kloge ord bør vi tage til os og gøre brug af. Specialsektoren vil være kendt for gode relationer, kendt for at sætte fokus på arbejdsetikken. Omsorg og pædagogik skal gå hånd i hånd.

Gode relationer

Sektoren skal have en kulturprofil, der signalerer en menneskeforståelse, der har de gode relationer i centrum. Gode relationer til de mennesker, vi er professionel i forhold til, og gode relationer til de dem, vi er kollega med.

Opmærksomhed på, hvordan vi kommunikerer

Omgangstonen er blevet sat på dagsordenen på institutionerne. I forhold til kommunikation skal vi være opmærksomme på det sprog, vi bruger. De ord vi vælger at beskrive adfærd og intentioner med - og dermed de historier, vi er med til at fortælle.

»Vi vil have en arbejdsetik, der er i top.
Det vigtigste er, at vi betyder noget
– for os selv og for andre.«

BENTE BRINK NIELSEN



Specialsektoren vil være kendt for gode relationer, kendt for at sætte fokus på arbejdsetikken, siger sektorchef Bente Brink Nielsen

Et fælles ansvar

Vi skal tage det professionelle ansvar for relationen i forhold til brugerne af Specialsektorens tilbud. Det professionelle ansvar består i, gennem refleksion, efteruddannelse og supervision, at bringe sig i tæt relation til andre. Derved øger vi både empatien og arbejdsglæden. Den enkelte er ansvarlig i forhold til sin egen arbejdsetik. Vi skal kunne se os selv i spejlet og hinanden i øjne hver eneste dag. Vi skal vise værdighed og respekt for hinanden og for vores brugere.

Vores tilgang til mennesker skal være præget af anerkendelse og respekt. Vi tager skarpt afstand fra kommandotonen, truende attituder og ydmygende tvang.

Vi vil have en arbejdsetik der er i top. Det vigtigste er, at vi betyder noget – for os selv og for andre.

INDSIGT & UDSYN – Magasin for Specialsektoren

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

Artikler:
Inge Kjær Andersen
Trine Tranholm-Bjerg
Foto: Aalborgskolens lærere og elever
Trine Tranholm-Bjerg, Helle Bielefelt
Søndergaard og private fotos

Fotograf Lene Pedersen, Aalborg Sygehus
Grafisk Design: AM Production
Layout og tryk: Prinfo Aalborg
Oplag: 1.600
Læs mere om Region
Nordjylland på www.rn.dk





Sanserne fik fuld valuta for pengene hos de 8 »pionerer«, viceinspektør Leo Knudsen og lærer Anders Rundh på rundrejse i Yemens overvældende natur

8 UNGE DØVE PÅ EVENTYR I YEMEN – UDBYTTET SVARER TIL FLERE ÅRS UNDERVISNING

I dette skoleår er den ældste gruppe elever fra 8.-10. klasse på Aalborgskolen udråbt som verdens første døve Røde Kors klasse. Som et led i den udnævnelse har 8 elever været på en 10-dages studietur til Yemen i april for at besøge døveskoler, deltage i de døves kulturuge og opleve et meget anderledes samfund på nært hold. Turens vigtigste budskab er, at uddannelse er nøglen til succes i ethvert samfund, og at døve kan få en uddannelse, realisere deres fremtidsdrømme og blive aktive samfundsborgere - uanset om man bor i Danmark eller Yemen.

*af Trine Tranholm-Bjerg,
planlægger i Speciaalsektoren*

Jeg har sat viceinspektør Leo Knudsen og lærer Anders Rundh stævne for at høre, hvorfor Aalborgskolen har involveret sig i et så usædvanligt – og måske set udefra lidt uvovet – projekt som en tur til Yemen med 8 unge døve. Og hvilket udbytte har de 8 elever og 4 voksne så fået af at besøge et så fremmedartet land?

Leo Knudsen og Anders Rundh fortæller her levende og engageret om deres oplevelser og overvejelser i forbindelse med turen.

Sådan en rejse skal forberedes grundigt

Leo Knudsen og Anders Rundh var hverken før eller under rejsen bekymrede for, at den forløb som den skulle. Rejsen har nemlig været under forberedelse siden efteråret 2006, og planerne er lagt i tæt samspil mellem Røde Kors' folk i Danmark og Yemen, Aalborgskolen og døveskolen i Sanaa, der officielt har inviteret. Så både det faglige indhold, praktiske forhold og sikkerhed var på plads i god tid før flyet med de danske elever og lærere gik på vingerne.

Med i bagagen var der store forventninger og gaver til de yemenitiske elever - bl.a. Lego og fodbolde.

Og planerne holdt faktisk forbavsende godt. - Kun 1 gang skete der noget uforudset, som i bogstaveligste forstand gav drivende sved på panden. Det var, da vores danske »delegation« blev tilbageholdt i 3 timer i stegende

hede ved en kontrolpost, fordi en embedsmand havde forsømt at indhente de fornødne tilladelser, fortæller Leo Knudsen.

Pga. forsinkelserne tilbød guvernøren på dagens rejsemål eleverne gratis overnatning og et overdådigt aftenmåltid og gav dem politiskorte på deres videre færd.

»Flere års undervisning i kulturforskelle og religionsforståelse kan dækkes ind via denne tur!«

ANDERS RUNDH,
LÆRER PÅ AALBORGSKOLEN

Skolen i rampelyset

De danske elever og lærere måtte hurtigt vænne sig til at have VIP-status, for uanset hvor de kom hen, fik de en behandling, der tilnærmelsesvis er en statsminister værdig. De blev modtaget af ministre, guvernører og borgmestre på deres rejse rundt i landet og under deltagelsen i de døves kulturuge. Ud over et danske filmhold, der fulgte med på turen, dækkede også det yemenitiske nationale TV de danske elevers besøg.

- Så eleverne vænnede sig hurtigt til at have et kamera på tæt hold, forklarer Leo Knudsen.

En oplevelse, der gjorde stærkt indtryk på elever og lærere fra Aalborgskolen, var, da de skulle være frontfigurer i den demonstration, der var startskuddet for de døves kulturuge i hovedstaden Sanaa. Bag danskerne fulgte 500 døve med bannere, og optoget blev akkompagneret af orkester og beskyttet af politiskorte. Demonstrationen startede ved det yemenitiske døveforbunds kontor og endte ved Sundhedsministeriet, hvor døveforbundet forelagde sundhedsministeren ønsker til forbedring af de døves forhold.

Sanserne fik fuld valuta for pengene

Aalborgskolens vigtigste pædagogiske sigte med turen var, at de 8 døve elever kom til at mærke, sanse og dufte et andet land og samtidig sætte fokus på kulturmødet. Leo Knudsen uddyber:

- For døve er det ekstra vigtigt at komme ud og opleve tingene. Døves kontakter til omverden er normalt begrænsede. De har brug for at se og sanse mere end hørende for at få det samme udbytte.

Anders Rundh supplerer:

- Flere års undervisning i kulturforskelle og religionsforståelse kan dækkes ind via denne tur!

Dertil kommer, at Aalborgskolens 8 »pionerer« også blev udfordret på det personlige plan:

- De fleste døve er vant til at leve en meget struktureret hverdag. Det er en stor oplevelse og udfordring for eleverne at opleve en anden måde at tænke på og en anden måde at leve på. Det er i mødet mellem forskellige kulturer, at man bliver bevidst om egne regler og normer, siger Anders Rundh.

Og sanserne fik fuld valuta for pengene. For det opsigtsvækkende kulturmøde kom til en indebærende rejse i yemenitisk gæstfrihed, farverige klædedragter, spændende og varieret madkultur, dans, fremmedartede dufte og overvældende naturoplevelser.

Det blev også en prøvelse på elevernes tolerance, tålmodighed og udholdenhed, da Aalborgskolen tog på en 4-dages rundrejse i bus. Rejsen vekslede mellem frodige,

RØDE KORS GJORDE PROJEKTET MULIGT

Oprindeligt blev kontakten til døveskolen i Sanaa formidlet af den aalborgensiske Røde Kors' repræsentant Rene Knudsen i efteråret 2006, hvor Aalborgskolen havde besøg af den yemenitiske døveskoles viceinspektør. Røde Kors' aktiviteter i Yemen er et led i regeringens strategi »Det arabiske initiativ«, der bl.a. skal fremme en gensidig forståelse i kølvandet på terrorangrebet d. 11. september 2001.

Som Røde Kors klasse har skolens ældste klasse i løbet af skoleåret beskæftiget sig med humanitære emner som f.eks. tsunami og den global opvarmings humanitære konsekvenser m.m. Det er Røde Kors' skoletjeneste, der har hjulpet med planlægning af forløbet, bestilling af undervisningsmaterialer, formidling af kontakter m.m., og klassen har undervejs haft besøg af repræsentanten Rene Knudsen.

bjergrige landskaber, som får Grand Canyon til at svinde ind til himmelbjergsstorelse, steghede ørkenområder, hvor alt var tørt og trøstesløst, og det salte og varme Rødehav. Elevernes tolerance strakte sig langt og indebar alt fra levergryde til morgenmad til en stor åbenhed og imødekommenhed i forhold til de yemenitiske døveskole-elever, som fulgte danskerne på en del af rejsen.

Kulturmødet med yemenitiske døve

9 elever fra døveskolen i Sanaa fulgte danskerne under det meste af opholdet i Yemen. Allerede fra første færd var der tæt kontakt mellem de danske og yemenitiske elever, og gruppen var fuldt integreret næsten med det samme.

- Visse simple dele af tegnsproget kan forstås internationalt, og derfor tog det kun ½ time før der var en god dialog mellem eleverne, fortæller Leo Knudsen og fortsætter:

- Vi voksne havde derimod langt vanskeligere ved kommunikationen med de yemenitiske samarbejdspartnere, hvor alt skulle foregå med det samme.

Og taknemmeligheden for gaverne var heller ikke til at misforstå. Fodbolde og Lego blev revet ud af hænderne på danskerne af begejstring.

Selv om der både var drenge og piger blandt de yemenitiske elever og alle var

ivrige for at deltage og kommunikere, oplevede Aalborgskolens elever alligevel det konservative syn på kønnene på nært hold. For i Yemen sad drenge og piger hver for sig i klassen, og pigerne havde brødre med på turene for at beskytte dem. Omvendt oplevede de yemenitiske elever og lærere, hvor åbent og venskabeligt et forhold de danske drenge og piger havde til hinanden uden at der nødvendigvis var seksuelle undertoner.

Aalborgskolen har en »mission«

I Yemen er døves vilkår meget ringe. Døve har meget dårlige muligheder for uddannelse og er ofte socialt isolerede. I den sammenhæng ser Leo Knudsen og Anders

ØKONOMI FOR REJSEN

Alle rejseomkostningerne er finansieret af eksterne fonde.

- Margrethe Larsens Mindefond har doneret 70.000 kr.
- Odd Fellow loge nr. 54 Hans Tausen har doneret 50.000 kr.
- Ulla og Helge Skous Legat har doneret 30.000 kr.



Noget af tegnsproget kan forstås internationalt. Dette tegn betyder vistnok »I love you«!

Fortsat fra forrige side

Rundh sig som »gesandter for fremtiden«. Den lille flok »udsendte« repræsentanter fra det danske skolesystem for døve kan ifølge Leo Knudsen være med til at formidle budskabet om, at uddannelse er nøglen til succes i ethvert samfund, og at døve også kan få en uddannelse, realisere deres fremtidsdrømme og blive aktive samfundsborgere. Det budskab kan være med til at indgyde yemenitiske døve selv-tillid og gå-på-mod i forhold til at forbedre deres egen situation.

Leo Knudsen og Anders Rundh fik mulighed for at aflevere dette budskab på flere niveauer. De 2 fik mulighed for at informere det yemenitiske sundhedsministerium om det danske system med fokus på døveverdenen. Desuden blev der udvekslet erfaringer med de yemenitiske døveskoler.

Leo Knudsen og Anders Rundh kunne dog godt have ønsket sig mere tid til egentlige pædagogiske snakke – og måske bliver der lejlighed til det senere. For Aalborgskolen er vendt hjem med mange nye ideer til samarbejde i bagagen. Hvor meget og hvordan de evt. kan realiseres vil vise sig i den kommende tid.

På Leo Knudsens kontor er der ikke længere kasser med Lego og fodbolde, men i stedet står der farvefuld keramik på borde og reoler, og Koranen på arabisk og engelsk er også kommet ind i bogsamlingen.

Jeg går derfra med forhåbningen om, at rejsen, de nye kontakter og synliggørelse af erfaringerne kan skabe nye handlemuligheder, både hos Aalborgskolens elever og deres ligesindede i Yemen.

LIDT OM AALBORGSKOLEN

Aalborgskolen er en landsdelsdækkende specialinstitution, der fungerer som specialskole og fritidstilbud samt vejledningscenter for døve og hørehæmmede. Aalborgskolens tilbud er bredt og omfatter bl.a. vejledning og specialbørnehave for småbørn, skoleafdeling og skolefritidsordning, elevhjem, voksenundervisning, kursusafdeling for forældre, pårørende og professionelle samt Døveskolernes Materialecenter.

SKOLEAFDELINGEN

I dette skoleår er der 43 elever. I den ældste gruppe er der 16 elever i aldersgruppen 13-17 år. Afdelingens hovedmålgruppe er elever med hørenedsættelse. Det kan spænde fra egentlig døvhed til en hørenedsættelse af mindre grad. Herudover har ca. halvdelen af eleverne yderligere funktionsnedsættelse. Der kommunikeres på tegnsprog, tegnstøttet kommunikation og dansk. Der tages hensyn til det enkelte barns egen evne til at kommunikere, den kommunikationsform eleven selv vælger og en vurdering af, hvordan et budskab kan modtages og besvares.

TV-UDSENDELSER OG FORMIDLING AF ERFARINGERNE FRA REJSEN

Et film-hold fra DR har fulgt Aalborgskolen på hele turen og har planer om flere TV-udsendelser fra rejsen, bl.a. med et par udsendelser til programmet »Viften« for døve, der sandsynligvis bliver sendt til oktober.

Ud over TV-udsendelser formidler Aalborgskolen erfaringerne fra rejsen via presse, faglige samarbejdsnetværk, tilbyder foredrag m.v.

Linda Karlsen, 15 år



Hvad har gjort mest indtryk på dig på turen?

Det var busturen rundt i Yemen, hvor vi bl.a. besøgte en gammel kongeborg på et bjerg. Det var også sjovt at opleve, at tegnsproget kunne bruges.

KAN MAN DOKUMENTERE SIG TIL BEDRE KVALITET?

Af Inge Kjær Andersen,
planlægger i Specialektoren

Kvalitet, effektivitet, rettigheder, tilsyn, dokumentation. Det er en række ord, der ofte høres - ikke bare i medierne og den politiske debat, men også i faglige fora og på arbejdspladsen. Indenfor Specialektorens områder er tendensen til øget dokumentation særligt udbredt.

Vores fælles mål er at levere kvalitetsydelser til brugerne af vores tilbud. Vi leverer hver eneste dag høj kvalitet, og for rigtig mange ansatte i Specialektoren er dokumentation en del af hverdagen.

Men hvad skal vi dokumentere og hvem gavner det? Bruges dokumentationen til at skabe udvikling? Eller har dokumentationstendensen taget overhånd?

Indsigt og Udsyns redaktion har nysgerrigt stillet spørgsmålet: Kan man dokumentere sig til bedre kvalitet? I et forsøg på at finde svar har jeg været rundt i Regionen og stillet en række personer netop det spørgsmål.

Inger Marie Andersen,
Forstander på Kærvang

Ja det kan man. På Kærvang har vi i mange år arbejdet med at blive gode til at dokumentere, fordi det sikrer, at den enkelte beoer får hjælp og støtte på den måde, det gavner vedkommende bedst.

Når vi har fået ny viden, har vi villet implementere det i praksis, og vi er blevet kloge på, hvad der virker og ikke virker i vores praksis, fordi det har været dokumenteret - det vil sige beoerrelateret og struktureret som handlepunkter. Uden dokumentation tror jeg, at megen ny viden ville have været faldet på gulvet. Jeg tænker, at dokumentation er nødvendig for at indsatsen bliver optimal.

Jeg tror også, at dokumentation for kontrollens skyld er spild af god faglig tid og energi. Så når der skal beskrives, hvilken dokumentation, der skal anvendes, så skal det være én, der gavner arbejdet i praksis, og det vil faktisk sige beoernes liv. Hvis det som sidegevinst kan bruges til kontrol og eftersyn er det okay.



Mogens Nørgård,
Medlem af Regionsrådet for Kristendemokraterne og
Formand for Forum for social- og specialskoleområdet

Jeg mener, det er vigtigt med evaluering og dokumentation, men det er også vigtigt, at der skabes tillid og åbenhed om processen, da det nedfører tryghed, hvilket både er til gavn for brugere og de ansatte.



Pt. er der i Region Nordjylland ønske om at igangsætte kvalitetsprojekter i specialektoren, hvor fokus vil være på kommunikation, dialog, etik og åbne miljøer med afsæt i den anerkendende metode. Det synes jeg er en positiv tilgang til arbejdet med dokumentation af kvalitet.

Region Nordjylland kan ikke stå alene og derfor støtter jeg det tværkommunale samarbejde gennem JYFE (red: det JYsk socialForsknings- og Evalueringssamarbejde), hvor der arbejdes med at finde måder, hvorpå vi kan fastholde og forbedre kvaliteten i de sociale tilbud.

Jeg mener, det er en god måde at arbejde med sikring af kvaliteten i et fremadrettet perspektiv.

Peter Kristensen,
Kredsformand for Socialpædagogerne i Nordjylland

Det kan man sagtens. Grundlæggende er dokumentation en forudsætning for at udvikle kvalitet. At dokumentere er at beskrive en praksis og effekten heraf. Det giver mulighed for at blive klogere og gøre arbejdet bedre. Hvis dokumentationen bruges til at skabe fælles viden, kan den gavne mange.



Dokumentation kan tage overhånd, hvis man ikke har sat sig et mål, der er rettet mod faglig udvikling. Meget dokumentation er rettet mod kontrol og legalisering af det arbejde, der udføres. Hvis det er det eneste formål, så nytter det ikke meget, set fra et medarbejderperspektiv.

Det er vigtigt, at man har ressourcer i forhold til redskaber og metodik i forbindelse med dokumentationsarbejdet, hvis der skal kunne ske en opsamling af viden og skabes fælles viden.



Ved hjælp af mestringsskemaer er dialogen blevet et værktøj på Skovvænget.

EN A4 SIDE KAN FOREBYGGE VOLD

Det socialpsykiatriske bosted Skovvænget i Ålestrup har med stor succes forbygget vold ved hjælp af mestringsskemaer. Skovvænget forbygger i høj grad vold ved at gribe ind før situationen udvikler sig derhen, hvor brugerne griber til vold. At arbejde forbyggende forudsætter et veludviklet overblik hos den enkelte medarbejder. Redskabet til metoden er en A4 side om hver beboer.

af Inge Kjær Andersen,
planlægger i Speciaalsektoren

Mestringsskemaet er et skema, der definerer brugernes problemfelter og ressourcer. Skemaet giver personalet et indblik i, hvordan den enkelte beboer ser/oplever sin sygdom. Det øger forståelsen i forhold til den enkelte beboers adfærd. Skemaet udarbejdes af personalet i tæt dialog med den enkelte beboer. Skemaet er konstrueret sådan, at der skabes en fælles forståelse og en fælles handlevejledning i forhold til den enkelte beboer. Skemaet giver et overblik for både beboeren og medarbejderne.

I Ålestrup begyndte arbejdet med mestringsskemaer for 9 år siden. Det startede, fordi det var svært at tackle nogle beboere.

Der var en bevidsthed om, at noget blev gjort forkert den ene gang efter den anden. Der er var enighed om, at det kneb med overblikket. Derfor begyndte leder Ole Bøjlund og social- og sundhedsassistent Ingun Listøen at udarbejde mestringsskemaet, det komplette overblik på en A4 side kombineret med en indbygget varslingsfunktion, der kan vejlede medarbejderne i forhold til risiko for vold.

- Alle oplysningerne er samlet på en side og det betyder, at man rent faktisk kan huske informationerne, fortæller Ingun Listøen.

Skemaet sætter ikke beboerne i kasser

Inden skemaet udarbejdes, er der fortaget en opsummering af datamaterialet for og observationerne af den pågældende beboer. Skemaet har stor betydning i forhold til støtte og vejledning af især beboere med nedsat eller manglende mestringsevne. Skemaet er ikke kun et arbejdsredskab for personalet, men også for brugerne.

- Brugere kan selv læse og bruge skemaet. Når en beboer eksempelvis har det skidt, så kan vedkommende se, hvad der skal arbejdes med for at få det bedre, siger Ole Bøjlund og fortsætter:

- Et af kritikpunkterne kunne være at skemaet er udtryk for kassetænkning, men det er det ikke. Det er blot en måde at nedskrive og observere på. Skemaet skal ikke bruges til at sætte beboerne i bås. Opdelingen i skemaet skal ses som glidende overgange, og den enkelte kan godt være i flere faser på en gang.

Større faglighed

- Skemaet flytter fokus fra sygdommen til livet, det er en af fordelene ved skemaet siger Ingun Listøen og fortsætter:

- På Skovvænget har indførelsen af skemaerne i høj grad bidraget til udvikling af fagligheden. Hele personalegruppen har fået større faglig bevidsthed og en fælles forståelse at handle udefra.

Metoden har medvirket til, at dialogen er blevet et værktøj på Skovvænget, og at det accepteres som sådan af brugerne. Det har stor betydning i forhold til voldsforebyggelse.

- Skemaet hjælper til at forudsige, hvornår der skal sættes flere ressourcer ind, det giver ro og tryghed for den enkelte medarbejder at vide, at der er langt til volden kommer, siger Ingun Listøen

Et bedre arbejdsmiljø

En positiv effekt af arbejdet med Mestringsskemaet har således været et forbedret arbejdsmiljø.

- Dette redskab er ikke den eneste forklaring på det, men der er sket en mærkbar nedgang i antallet af voldsepisoderne, siden vi begyndte at anvende skemaet, fortæller Ole Bøjlund.

Det skyldes blandt andet, at misforståelser mellem beboere og personale i høj grad undgås. Som eksempel nævner Ole, hvordan en beboers reaktion af personalet tidligere kunne blive tolket som et signal

om vrede, men i virkeligheden var et signal om angst, hvilket udfyldelsen af mestringsskemaet var med til at synliggøre. Misforståelser førte til konflikter indtil sammenhængen blev kortlagt.

- Det er en vigtig forudsætning for vores arbejde, at vi kan læse beboerne. Samtidig er det vigtigt, at vi i vores arbejde kan fokusere på at finde løsninger med udgangspunkt i en bevidsthed om, at der er langt til at beboeren bliver voldelig, siger Ole Bøjlund.

Muligheden for hurtigt overblik og indsigt i forhold til brugerne har en positiv sideef-

fekt i forhold til bedst mulig brug af Skovvængets personaleressourcer. Personalet kan fra dagens start hurtigt få en fornemmelse af, hvor meget tid og hvor mange ressourcer der skal bruges på den enkelte. Det giver en god udnyttelse af personales ressourcer og skaber stor tilfredshed i personalegruppen.

Hvis du og dine kollegaer gerne vil vide mere eller overvejer at anvende metoden, så kontakt Ole Bøjlund, der gerne afholder foredrag eller undervisning i metoden på din arbejdsplads.

REAKTIONER PÅ MESTRINGSSKEMAET



Bente Mortensen er glad for mestringsskemaerne - Metoden giver et stort overblik og understøtter teamarbejdet, siger hun

Bente Mortensen, Medarbejder på Skovvænget

Det har været positivt hele vejen igennem, og metoden giver mange fordele, eksempelvis kan afløsere hurtigt gå ud og handle. Metoden giver et stort overblik og understøtter teamarbejdet. Skal man en dag arbejde i et andet team, er det også nemt at gå ind og starte dagen uden at man skal spørge andre om noget. Metoden giver personalet og beboerne fælles fokus i form af fælles mål. I forhold til nye beboere går det meget hurtigt med at få udarbejdet skema og dermed mindske antallet af situationer med vold.

Pernille Jespersen, Medarbejder på Skovvænget

Mestringsskemaet er en stor hjælp i forhold til at få arbejdet struktureret. Når man starter som ny medarbejder er det dejligt, at der er noget skriftligt på hver beboer. Det giver nemmere indblik og overblik inden man møder personen. Jeg har endnu ikke selv prøvet at være med til udarbejdelsen af et mestringsskema, men jeg er glad for den viden, skemaerne giver om hvordan beboerne reagerer i forskellige situationer. Det giver tryghed for både beboerne og os medarbejdere. Det letter helt klart mødet med brugerne.

Rikke Kvist, Sikkerhedsleder i Speciaalsektoren

Det gode arbejdsmiljø arbejde er kendetegnet ved systematik, overskuelighed og handling. Mestringsskemaet, som Skovvænget har udviklet og anvender i dagligdagen, er et særdeles godt redskab i det daglige arbejde med beboerne. Det er min opfattelse, at skemaet kan medvirke til at undgå udadreagerende adfærd. Jeg kan varmt anbefale andre at anvende metoden. Der findes en række andre velafprøvede metoder i det voldsforebyggende arbejde, blandt andet den dynamiske Arbejdspladsvurdering (APU). Den store fordel ved mestringsskemaet er imidlertid den visuelle fremstilling, der gør værktøjet nemt og hurtigt at overskue.

ET "GODMORGEN" VILLE LUNE

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

Tekst: Ulf Joel Jensen
Foto: Poul Rasmussen

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

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

Pres på arbejdsmiljøet

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

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

ANN PIA MADSEN

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

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

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

Tog ikke personaletaxaen

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

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

FOKUS PÅ TRIVSEL OG ARBEJDSGLÆDE

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

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

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

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

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

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

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

Vi må ikke gemme os

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

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

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



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



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

EMMALIE HAR EN NY BLUSE PÅ...

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

Tekst: Ulf Joel Jensen
Foto: Poul Rasmussen

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

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

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

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

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

Sent i gang

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

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

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

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

LARS SØBYE

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

Et komplekst samarbejde

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

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

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

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

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



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

FRA DØVESKOLE TIL KOMPETENCECENTER

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

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

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

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

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

EN GOD HISTORIE

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

FRIKLINIKKER: BILLIGT, EFFEKTIVT OG ATTRAKTIVT



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

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

Tekst: Ulf Joel Jensen
Foto: Poul Rasmussen

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

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

Tilfredse patienter

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

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

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

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

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

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

FAKTA OM FRIKLINIKKEN

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

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

HJEMME TIL SANKTHANS

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



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

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

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

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

Fem ugers ventetid

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

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

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

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

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

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

GODE MULIGHEDER FOR AFTENARBEJDE

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

*Afkommunikationschef
Erik Hagen Jørgensen,
Kommunikation*

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

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

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

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

Også muligt i andre sektorer

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

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

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

Meraktivitetsprojekter kan dog også tænkes i andre dele af regionen:

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

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

HVAD GØR JEG, HVIS JEG HAR EN GOD IDE TIL PERSONALEBLADET?

1. Ring eller mail 3-8 linier til en af planlæggerne:

Inge Kjær Andersen, ika@rn.dk, 96351552

Helle Bielefelt Søndergaard, hebis@rn.dk, 96351550

Trine Tranholm-Bjerg, ttb@rn.dk, 96351551

2. Afvent svar inden du gør mere

3. Fortæl os din historie, og vi skriver ELLER du skriver efter følgende retningslinier:

- Du skriver. Vi redigerer, giver råd og vejleder
- Brug ikke din tid på at finde på overskrifter og layout, skriv hvad der falder dig ind, brug korte sætninger og små afsnit med overskrifter. Så ser vi efterfølgende på det.
- Vi aftaler hvor meget plads du har til rådighed mm. (max 1 A4 side)

Efterlysning

Vi søger friske folk der vil mødes med os to til tre gange om året og evaluere bladet, samt være med til at få gode ideer til artikler, interviews mm. Mail eller ring hvis du har tid og lyst til at hjælpe os.



REGION NORDJYLLAND

SPECIALSEKTOREN