



PÅ JAGT EFTER
SPECIALEKTORENS SJÆL

REGIONAL UDVIKLING

Grænsebryder
med næse for netværk

INDSIGT & UDSYN

MAGASIN FOR SPECIALEKTOREN



INDSIGT & UDSYN

OKTOBER 2007

SPECIALSEKTORENS INSTITUTIONER

På Sødisebakke arbejder pædagogerne på at udvikle relationer, så den udviklingshæmmede beboer oplever samhørighed og anerkendelse.



4-5

ARBEJDSMILJØ OG UDDANNELSE

Coaching er en hjælp til faglig og personlig udvikling på Boform Aas.



6-7

Leder: Specialsektoren har bestået sin første prøve 3

På bølgelængde med Tine 4-5

Kokken coacher pædagogen – eller omvendt! 6-7

Politik og voldsforebyggelse på dagsordenen i Sektor-MED-Udvalget 7

På jagt efter Specialsektorens sjæl 8-9

RUNDT I REGIONEN:

Regional udvikling: Grænsebryder med næse for netværk 10-11

RUNDT I REGIONEN:

Retspsykiatri: Ud i sindets kringelkroge 12-13

RUNDT I REGIONEN:

Omstilling i Brovst: Sidste mand lukker 14-15

Forsidefoto:

En hverdagssituation på Sødisebakke
(Fotograf: Lene Pedersen, Aalborg Sygehus)

Bagsidefoto:

Sødisebakkens ældste beboer!
(Fotograf: Lene Pedersen, Aalborg Sygehus)

LEDER

SPECIALSEKTOREN HAR BESTÅET SIN FØRSTE PRØVE!

af Sektorchef
Bente Brink Nielsen



En del af specialsektorens sjæl er for mig det store engagement fra medarbejdernes side.

Specialsektoren har nu været en realitet i godt et halvt år. Kommunerne beslutter, om de vil købe vores ydelser. Ydelserne skal være specialiserede og af høj kvalitet og ”ikke for dyre”. Det første halve år har været et halvår med mange uafklarede forhold og mange usikkerhedsmomenter.

Der er nu ved at blive indgået Rameaftale for socialområdet og for specialundervisningen for 2. gang. Alt tyder på, at kommunerne ønsker Specialsektorens ydelser i samme omfang, som i indeværende år.

Vi har leveret nogle ydelser, der har kunnet leve op til interessenternes forventninger. Det er flot klaret, når vi samtidig har stået midt i en forandringsproces. Kommunerne finder vores tilbud attraktive i sit indhold og i sin kvalitet. Det skyldes for en væsentlig del, at Specialsektoren er en energifyldt organisation med en engageret og løsningsorienteret indstilling.

»Vi har leveret nogle ydelser, der har kunnet leve op til interessenternes forventninger. Det er flot klaret, når vi samtidig har stået midt i en forandringsproces.«

Den energifyldte organisation

Denne udgave af personalebladet sætter blandt andet fokus på Specialsektoren sjæl. Specialsektorens sjæl er for mig kendetegnet ved et stort engagement, fokus på muligheder, handlekraft, fleksibilitet, samarbejde, åbenhed og tillidsfuld kommunikation samt ved at energien bruges positivt. Det er efter min mening en stor del af fundamentet for vores succes.

Vi har været optaget at få strategitænkningen bredt ud blandt organisationens 1300 medarbejdere. Sektorens strategiske indsatser i 2007 er synlighed og profilering, prisbevidsthed og tilgængelighed. Vi skal være først i kommunernes bevidsthed, når de oplever et behov for et specialtilbud. Vi skal markedsføre os som den, der har de nødvendige og tilstrækkelige tilbud inden for de specialiserede områder til en fornuftig pris. Vi skal være synlige i det sociale og det specialundervisningsmæssige landskab.

Et fælles ansvar

Vi skal alle tage ansvar for at udbrede de gode historier fra institutionerne, så vi også markedsfører os på det konkrete praktiske plan. Specialsektoren har bestået sin første prøve og vil også bestå de følgende. Lad os sammen fortsætte den gode udvikling.

INDSIGT & UDSYN – Magasin for Specialsektoren

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

Artikler:
Dorthe From, Sødisebakke
Inge Kjær Andersen, Specialsektoren
Peter Selch Bak, Taleinstituttet
Foto:
Inge Kjær Andersen, Specialsektoren

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





Med sig selv som det vigtigste redskab er det lykkedes pædagogerne på Sødisebakke at skabe en bedre hverdag for beboere, der - ligesom Tine - har behov for, at pædagogerne stiller ind på deres "bølgelængde".

PÆDAGOGISK METODE

Den overordnede referenceramme, der ligger bag den pædagogiske indsats for Tine og de øvrige beboere på Sødisebakke, er Gentle Teaching. Det er en relationsbaseret metode, der har til formål at udvikle relationer, således at beboeren/brugeren oplever samhørighed, anerkendelse, medindflydelse og selvbestemmelse.

Gentle Teaching er beskrevet på flere hjemmesider; bl.a. på www.gentleteaching.nl og på www.oligo.dk

PÅ BØLGELÆNGDE MED TINE

Her følger historien om Tine som bor på afdelingen Højbo på Sødisebakke, og som er tilknyttet dagcentret Sysseletinget i dagtimerne. For at give Tine en bedre hverdag har pædagogerne omkring hende iværksat et udrednings- og udviklingsprojekt. Projektet har betydet, at der er sket store og positive forandringer for både Tine og medarbejderne omkring hende.

*Af: Dorte From,
pædagogisk konsulent, Sødisebakke*

Det er formiddag og tid til formiddagskaffen. Pædagogen og Tine går hen til rullebordet, så Tine kan få sin kaffe. Hun rækker ud efter et stykke chokolade, mens hun ser på pædagogen, der smiler til hende og siger: - Ja, du tager et stykke chokolade. Tine putter det i munden og rækker ud efter endnu et stykke. Pædagogen siger: - Ja Tine, du kan godt lide chokolade. Du har spist et stykke, du må få frugt nu. Samtidigt tilbyder hun Tine et stykke frugt. Tine vender sig bort fra pædagogen, som tager hende i hånden, samtidig med at hun

rækker bananen frem mod hende: - Du må få et stykke frugt. Se, jeg har en banan til dig. Tine træder et skridt tilbage, mens de fastholder øjenkontakten, og pædagogen stadig holder bananen frem mod hende: - Jeg har en banan til dig, Tine. Tine overvejer lidt, men tager i mod den, og følges med pædagogen væk fra rullebordet.

Her er beskrevet en helt almindelig formiddag på Sødisebakke, og situationen er helt uproblematisk. Den vidner om hygge og ro. Sådan har det bare ikke altid været. For ikke så længe siden havde et nej til Tine betydet, at hun var blevet dybt ulykkelig, var begyndt at slå sig selv og vælte ting omkring sig. Det var tydeligt, at Tine havde det skidt.

I december 2006 flyttede Tine til afdelingen Højbo på Sødisebakke, som er helt nybyggede boliger for ældre og demente udviklingshæmmede. Fælles for disse mennesker er, at de alle har et stort pleje- og omsorgsbehov. Mange af beboerne, blandt andet Tine, har ikke et talesprog, men kommunikerer med medarbejderne

ved hjælp af særlige kommunikationsmidler, f.eks. gennem billeder og konkrete ting.

Hen over foråret oplevede pædagogerne, at der skete en ændring med Tine. Hun fik det psykisk dårligere, blev tiltagende selvskadende og destruktiv - hun slår sig selv, banker hovedet hårdt i væggen, ødelægger sit eget tøj og pyntegenstande.

Måske var det flytningen til anden bolig, måske var det nye medarbejdere, der først skulle lære Tine at kende, eller måske var det "bare" en ændring i Tines udviklingshæmning og almene tilstand, der var årsag til den udvikling?

Pædagogerne omkring Tine beslutter sig for at starte et fagligt udrednings- og udviklingsprojekt. De gør sig mange observationer og ved, at det er helt op til dem at ændre på noget - rammerne omkring hende og den måde, de selv agerer i relationen til hende. De ved også, at de ikke skal forsøge at lave om på Tine. Hun gør det bedste, hun kan, med de ressourcer, hun har.

Første skridt er at få et nuanceret og helt billede af Tine. Pædagogerne omkring Tine laver derfor en test, der viser et øjebliksbillede af hendes psykologiske udviklingsalder. Testen viser at, at hun trods sine 57 leveår har en udvikling, der svarer til det helt lille barn, der endnu ikke er fyldt et år. De nuværende krav og forventninger til Tine er baseret på, hvad hun tidligere har evnet at forholde sig til, og da hendes ressourcer nu er ændret, skal forventninger og krav til hende ændres i samme takt. Det vil blandt andet sige, at når pædagogerne er sammen med Tine, giver det rigtig god mening at overveje, hvad et lille barn, der endnu ikke fyldt 1 år, har brug for, og hvad man kan forlange af det barn.

Det næste skridt, pædagogerne tager, handler om at lære af Tine. Hun skal lære pædagogerne, hvad hun synes om, hvad der gør hende tryk og glad, og hvordan pædagogernes relation til hende skal være, så hun opnår den basale tryghed. Tines pædagoger vælger at gøre brug af ”Marte Meo” metoden til dette. I metoden indgår videooptagelser, som man analyserer sammen, og bruger som udgangspunkt i den pædagogiske planlægning. Fokus er på de kompetencer, beboeren har, og den pædagogiske støtte planlægges med afsæt i de situationer, hvor beboeren tydeligt inddrages og opnår medbestemmelse – altså de situationer, hvor pædagogerne skaber den positive relation med afsæt i beboeren.

Det er tydeligt, at den ændrede indsats har betydet positive ændringer i Tines hverdag, og pædagogerne på Sysseltinget og Højbo ser dagligt effekten af den øgede viden og bevidste anerkendende tilgang.

- Vi har fundet ind til hende. Jeg bliver selv så glad, når jeg kan se hun trives og er glad. Hun ser på mig nu, hun ser også de andre brugere, hun er utroligt nærværende i forhold til tidligere. Jeg får lyst til at gøre noget mere – det giver meget energi, forklarer pædagog Dorte Velling fra Sysseltinget.

- Det er faktisk mig selv, jeg bruger: Mine øjne, mine hænder og min empati. Jeg sætter ord på det, jeg ser, hun gør, og det, jeg selv gør, siger pædagog Dorthe Velling.

Det er ligeledes tydeligt, at i takt med at pædagogerne har fået flere redskaber og en anderledes tilgang til Tine, har de fået mere ”gå på mod” til at tackle de svære situationer som stadig opstår trods den positive udvikling.

Pædagog Jannie Villadsen fra Sysseltinget fortæller: - Tine kan stadig blive selvskadende og ødelægge ting omkring sig; men jeg får ikke følelsen af magtesløshed mere. Jeg får mere en oplevelse af, at jeg faktisk kan gøre en forskel – det er en faglig udfordring for mig. Og jeg synes, vi laver et godt fagligt stykke arbejde – jeg kan jo se min indsats hjælper hende.

Pædagog Maria Brøndum Jørgensen fra Sysseltinget supplerer: - Når Tine havde det skidt og slog sig selv, tænkte jeg før - Åh, nej ikke nu igen - fordi det var så hårdt at se på. Nu kan jeg faktisk reflektere over det, jeg ser og bruge min energi på at skabe løsninger, så hun bliver tryk igen.

Projektet har således ikke blot været til stor gavn for Tine, men også for medarbejderne omkring Tine. Medarbejderne har gennem hele forløbet har været i tæt kontakt med hinanden og har sørget for gensidig informationsudveksling, så det sikres, at alle omkring Tine altid forholder sig overordnet på samme måde og trækker i samme retning.

Med sig selv som det vigtigste redskab er det således lykkedes pædagogerne at skabe en bedre hverdag for Tine. Pædagog Dorthe Velling forklarer: - Det er faktisk mig selv, jeg bruger: Mine øjne, mine hænder og min empati. Jeg sætter ord på det, jeg ser, hun gør, og det, jeg selv gør.

For Tine har det betydet, at hverdagen nu består af overvejende positiv kontakt og nærvær med pædagogerne og nogle af de andre beboere på Sødissbakke.

Fokus er flyttet fra at betragte Tines adfærd som uhensigtsmæssig til en forståelse for, at hun faktisk forsøger at kommunikere sine behov til en omverden, der ikke ”har fået stillet ind på hendes bølgelængde”. Fokus er også flyttet fra at betragte Tine som et menneske med mange begrænsninger til at se hende som en person med rigtig mange ressourcer, som hun både kan og ønsker at udnytte.

En ikke uvæsentlig sidegevinst, der er opstået i forbindelse med udrednings- og udviklingsprojektet omkring Tine er, at både metoden og de analyser, pædagogerne på Sødissbakke er nået frem til, allerede nu har vist sig at passe til nogle af de øvrige brugere.

LIDT OM SØDISBAKKE

Sødissbakke er et specialiseret bo-, samværs- og aktivitetstilbud til voksne med betydelig varig nedsat fysisk og psykisk funktionsevne. Tilbuddet ligger i Mariager og har 117 pladser til beboere med meget forskellige handicaps og med behov for omfattende pleje og/eller særlige behandlingsbehov. Målgruppen er meget varieret og består bl.a. af udviklingshæmmede med autisme, udviklingshæmmede med dom, udviklingshæmmede med psykiatriske tillægshandicaps, udviklingshæmmede med demens, herunder også syge og døende mennesker der har behov for særlig pleje og omsorg, samt udviklingshæmmede med til lægsproblematikker, der fordrer, at støtten ydes i enkeltmandsprojekter.

Denne artikel er nummer 3 i serien ”Rundtur til Specialsektorens institutioner” i 2007.

Artikler i tidligere numre i serien: Indsigt og Udsyn nr. 1: Scenen er sat – til KAT

Indsigt og Udsyn nr. 2: 8 unge døve på eventyr i Yemen – Udbyttet svarer til flere års undervisning



Coaching kan foregå hvor som helst - også ude i det fri

KOKKEN COACHER PÆDAGOGEN – ELLER OMVENDT!

Boform Aas opgav tanke om supervision og indførte i stedet kollegial coaching for alle ansatte lige fra kokken til pædagogen. Ifølge leder Kelly Berg og arbejdsmiljørepræsentant Niels Henrik Bech har det medført positive ændringer i arbejdsmiljøet og i samarbejdet med brugerne – ja sågar i kommunikationen på privatfronten.

HVAD ER COACHING?

Coaching er en særlig samtaleform, hvor en person ved hjælp af spørgsmål hjælper en anden til at opnå klarhed over et problem eller en udfordring. Coaching er en hjælp til faglig og personlig udvikling.

*af Inge Kjær Andersen,
planlægger i Speciaalsektoren*

Fra supervision til coaching

Det hele startede i 1999, hvor anvendelsen af supervision var en stor trend. Derfor startede Boform Aas et forløb med en supervisor. Kelly Berg fortæller, at det dog aldrig rigtig fangede personalegruppen, og derfor var udbyttet heller ikke stort. I stedet var der

mange diskussioner om, hvorvidt medarbejderne skulle deltage og hvor tit mm.

Derefter overvejede arbejdsmiljøgruppen forskellige andre initiativer.

– Det var vigtigt for mig, at vi var sikre på at det ville fungere, hvis vi skulle opstarte et nyt initiativ, siger Kelly og fortsætter: – Valget faldt på kollegial coaching og Niels Henrik, der er arbejdsmiljørepræsentant, blev sendt på et 4 dages kursusforløb.

Niels Henrik Bech fortæller: – Kursusforløbet var utrolig godt og meget inspirerende. Hele tankegangen om, at motivation for forandringer starter det hos en selv, var fascinerende.

Kelly supplerer: – Vi indledte derfor et samarbejde med Niels' underviser. Resultatet blev et forløb, der var udarbejdet specielt til Boform Aas, startende med et internat. To dage hvor alle medarbejdere blev teoretisk klædt på til at coache hinanden og derefter var der dømt træning. Efterfølgende blev der

for personalegruppen afholdt tre temadage, med træning, vejledning og opsamling.

– Det at man selv styrer forløbet og selv finder løsninger blev af medarbejdergruppen opfattet som en stor trykthed, fortæller Niels, der selv har oplevet at fået mange a-ha oplevelser i forbindelse med en coachingseance. – Nu bruger vi det i hverdagen, når der er sket noget, der påvirker en af os. Så går vi til en af kollegaerne og dermed bliver det straks talt igennem. Ikke noget med at vente 3 uger på, at supervisoren kommer. Det gør en stor forskel, slår Niels fast.

Spørgeteknik giver positiv sideeffekt

En stor del af coaching er spørgeteknikker. En positiv sideeffekt ved anvendelsen af kollegial coaching har været, at spørgeteknikkerne også kan anvendes i forhold til stedets brugere. Niels Henrik fortæller: – Jeg har oplevet, hvordan jeg personligt har fået en ny tilgang i forhold til samtalerne med brugerne. Jeg formår i højre grad at føre åben dialog med brugerne.

- Jeg har oplevet den positive bivirkning, at medarbejderne er blevet rigtig gode til at reflektere og gennemskue sammenhænge mellem brugernes symptomer og de givne årsager hertil, fortæller Kelly.

Coaching i grupper

Niels fortæller, at alle synes, coaching kan bruges til noget, selv dem, der i starten var lidt skeptiske. - Jeg har kun oplevet praktiske udfordringer i forhold til coach-grupperne. Kelly supplerer: - De første grupper, der var sammensat efter arbejdsområde, virkede i et års tid. Nu er grupperne sammensat på tværs af arbejdsområder. Erfaringerne viser, at det giver god energi at eksempelvis kokken er i gruppe med en pædagog. Niels påpeger, at tre pædagoger i en gruppe kan godt give meget indforstå-

ethed. Hvis man kender situationen, spørger man ikke så meget ind til kernen.

Coach-grupperne aftaler selv rammerne for forløbene. Der laves en form for kontrakt deltagerne imellem i forhold til at tackle de situationer, der kan opstå undervejs. Indholdet i kontrakten og under møderne holdes fortroligt mellem deltagerne, medmindre andet aftales.

Det er Kelly, der sammensætter grupperne, de fungerer et stykke tid og så laves der nye grupper. Begrundelsen herfor er, at gruppen ikke må blive sammenspiste og miste energien. Coachingen foregår i arbejdstiden. Grupperne mødes gennemsnitligt 1 gang om måneden. - Grupperne booker sig ind i en kalender. På den måde kan jeg

som leder følge med i, om der sker noget i alle grupperne. Coachingen kan også foregå mere spontant, fortæller Kelly Berg.

Coaching handler om at opnå afklaring, finde motivation og rette fokus mod de ønskede forandring. Og måske netop derfor er coaching et værktøj der kan anvendes af alle både i forhold til arbejds- og privatlivet.

Denne artikel er nummer 3 i serien:
- Arbejdsmiljø og Uddannelse i 2007.

Artikler i tidligere numre i serien:
Indsigt og Udsyn nr. 1: Medarbejder under pres - når lederen anklages.
Indsigt og Udsyn nr. 2: En A4 side kan forebygge vold.

ER COACHING NOGET FOR ALLE?

Kelly Berg har svært ved at forestille sig en arbejdsplads hvor coaching ikke kunne være et værktøj: - Coaching indeholder så mange muligheder. Det kræver kun, at tre personer mødes. Det er et fleksibelt værktøj, der sætter de grundlæggende rammer, men samtidig gør det muligt at tilpasse metoden til den enkelte arbejdsplads.

HVAD ER EN COACHGRUPPE?

En basis coachgruppe består af tre personer. En er coach, en er fokuspersion og dermed den, der bestemmer emnet for samtalen. Den sidste deltager er observatør og giver efter coachingen feedback til coachen. Alle i gruppen har på skift de forskellige roller.

HVORDAN KOMMER VI I GANG?

Alle lokale arbejdsmiljøgrupper var den 5.sep. inviteret til en temadag, hvor der blandt andet blev fortalt om coaching. Hvis I lokalt vil vide mere, er I velkomne til at kontakte Sikkerhedsleder Rikke Kvist.

POLITIK OG VOLDSFOREBYGGELSE PÅ DAGSORDEN I SEKTOR-MED-UDVALGET



Af Peter Selch Bak,
næstformand i Sektor-MED-Udvalget
og ansat på Taleinstituttet.

Vi er et nyt udvalg, men vi er allerede på en lang række punkter godt i gang med arbejdet. Jeg vil her kort fortælle om et par af de større opgaver, der pt. arbejdes med.

Der er nedsat en arbejdsgruppe der skal stå for organisering og gennemførelse af kurser i voldsforebyggelse og konflikt-håndtering. I første omgang forsøger en arbejdsgruppen at søge penge til projektet fra Forebyggelsesfonden. Indenfor samme emne er der

nedsat endnu en arbejdsgruppe, der skal udarbejde forslag til en voldsforebyggelsespolitik for Specialsektorens område.

Desuden har vi afgivet høringssvar i forbindelse med vedtagelse af nye personalepolitikker i Regionen. Alt samme noget, I forhåbentlig kommer til at høre meget mere om.

I næste nr. af Indsigt og Udsyn kan du læse mere om Sektor-MED-Udvalgets opgaver, kompetencer og hvem der egentlig er med i udvalget

Lars Mathiesen, Direktør i Region Nordjylland:

For hele regionen arbejdes der med personalepolitikker, og dermed indirekte med værdier, som jo er en del af sjælen. Der er dog taget et bevidst valg om, at der ikke skal sættes ord på værdierne nu, men at vi derimod vil afvente og se det billede, der vil tegne sig hen af vejen. Det er vigtigt, at vi i Regionen og i Speciaalsektoren får de værdier frem, som vi faktisk lever med. Netop den del af sjælen er ved at forme sig i den måde, vi arbejder på - så skal vi jo ikke finde på 4 til 5 smarte ord bare for at gøre det. For mig er der ikke noget, der i højere grad udstiller en organisation, end det kun at have skueværdier. Når man jager sjælen i Speciaalsektoren, skal vi ikke jage, men derimod se på, hvad det er, vi kommer med hver især, koblet med den måde, vi arbejder på i forhold til vores brugere og borgere.



Sjælen er der, det er i højere grad kulturen, der er forskellig på vores institutioner. Ikke så meget i forhold til, hvilket amt man oprindeligt kommer fra, men i højere grad institutionstyperne imellem. Det er en af Speciaalsektorens udfordring at bringe kulturene sammen. I forhold til Speciaalsektoren i Regionshuset er det nok sværere at finde sjælen, da der er mange nye medarbejdere, der skal danne en ny kultur.

Måden, vi tænker og arbejder på, definerer sjælen. Hvis jeg skal komme med et par bud på centrale ord, så vil jeg inden da gerne påpege, at pointen er, hvad man lægger i ordene, da de kan forstås forskelligt. Med dette forbehold vil jeg sige: Ordentlighed, respekt, professionalisme og jysk ydmyghed.

Ordentlighed forstået som at behandle hinanden ordentligt, være ordentlige i forhold til vores samarbejdspartnere i måden, vi som serviceorganisation udfører vores arbejde på. Respekt forstået som at vi udviser respekt for det enkelte menneske og arbejder i øjenhøjde med vores brugere. Professionalisme forstået som at vi skal være bevidste om de opgaver vi løser, og løse dem med den rette professionelle tilgang. Jysk ydmyghed forstået som at vi skal udvise ydmyghed i vores arbejde samtidig med, at vi godt kan være stolte over den faglighed, vi dagligt udfører.

PÅ JAGT EFTER SPECIAL- SEKTORENS SJÆL

af Inge Kjær Andersen,
planlægger i Speciaalsektoren

Sjæl, hm... det er jo et lidt flyvsk begreb, så jeg starter med at finde ordbogen frem. Ordbogen starter med at konstatere, at sjælen er et vanskeligt definerbart begreb - det havde jeg nok på fornemmelsen. Sjælen kan defineres som den åndelige essens af et menneske, ofte bruges begrebet sjæl mere eller mindre synonymt med begrebet ånd. Ordbogen fremhæver: - I daglig tale bruges ord som personlighed, vilje, følelser og sind ofte som synonyme for sjælen.

Oversat til Speciaalsektoren er spørgsmålet så, hvad er vores identitet? Hvilke værdier har vi og hvad er det, der gør os til noget særligt og dermed adskiller os fra andre?

Findes vores sjæl i Blue Ocean Strategien, der har givet os et værdilandskab med følgende værdier: Synlighed, prisbevidsthed, professionalisme, det gode forløb, samarbejdende og lyttende, tilgængelighed og tryghed? Eller er sjælen snarere noget, der findes i den måde, vi medarbejdere handler på i det daglige, frem for i ord på et stykke papir? Jeg bevæger mig ud på sjælejagt, og beslutter at den første jagtmark jeg opsøger, er direktionsgangen, hvor Indsigt og Udsyns ansvarshavende redaktør Lars Mathiesen huserer.

I hvert nummer af Indsigt og Udsyn sendes Inge ud blandt de ansatte i Speciaalsektoren bevæbnet med et spørgsmål, der skal belyse væsentlige emner inden for Speciaalsektorens område fra en lidt anderledes vinkel. Denne gang er Inge på jagt efter Speciaalsektorens sjæl.

Torben Butler, Tillidsrepræsentant på Aalborgskolen for pædagoger og pædagogmedhjælpere :

Et er nogle fine ord, og noget andet er, hvordan vi i det daglige tolker et ord, og om vi har en fælles forståelse af, hvad det betyder. Jeg mener, der er brug for en klar definition af værdior, men på den anden side er det måske godt med vide rammer. Hvis værdier kun er noget, vi kan finde i en ordbog, så er det svært at arbejde indenfor. Har vi derimod en vifte at arbejde indenfor, så har vi en mulighed for at bruge vores forskelligheder positivt. Det at bruge hinandens forskelligheder præger den verden, jeg færdes i. Der er jo ikke kun en løsning på en problemstilling. Når vi er forskellige kan vi byde ind med forskellige løsninger. Jeg tror at mangfoldighed i forhold til løsninger giver det bedste resultat.



Jeg mener, at Regionen ligesom i Amtets dage er præget på alle niveauer af faglighed og professionalisme. Herudover synes jeg særligt 4 ting præger arbejdet: Åbenhed, Ansvarlighed, Frihed og Humor. Med åbenhed mener jeg det, at vi tør lægge problemstillinger frem og stille alle de spørgsmål, der bør stilles. Med ansvarlighed mener jeg, at vi har meget ansvar, og vi som ansatte får lov til selv at tage ansvaret for opgaverne. Med frihed mener jeg, at vi har frihed til at vælge, hvordan vi løser opgaverne på den bedste måde for vores brugere.

I mit daglige arbejde mærker jeg ikke det store til skiftet fra Amt til Region, men i forhold til mit samarbejde med ledelsen, så kan jeg mærke, at hverdagen i nogen grad præges af nye ting, usikkerhed og travlhed. Men så længe det gode humør og humoren er med i arbejdet, så er der også energi til de vanskelige udfordringer. Så sjælen for mig er de nævnte værdier og så humor!

Jytte Veggerby Sunesen, Forstander på Taleinstituttet:

Vi står midt i en proces, hvor de gamle værdier/"sjælen" fra det tidligere amts specialundervisnings- og socialområde gerne skal kunne være med til at danne afsæt for den nye identitet.



Vores berettigelse på Taleinstituttet har været begrundet i, at vi har kunnet tilbyde en specialiseret ydelse ud fra en faglig viden til glæde for den enkelte. Succeskriterierne har været sat efter den enkeltes brugers behov samt implementering af ny viden til glæde for brugeren.

De nyformulerede værdier i specialektoren, som allerede findes indlejret i vores kultur, skal gerne kunne ses på handleplan, men vilkårene er og bliver anderledes i fremtiden. Så for hele Specialektorens nuværende og fremtidige "sjæl" vil det være en fremtidig styrke og nødvendighed at kunne fastholde den store entusiasme, nysgerrighed og vilje til at forny sig, som personalet besidder.

De gode værdier udfordres mærkbart i disse tider ved den grundlæggende ændring af driftsvilkår, som på en måde gør det vanskeligt at sikre, at fokus stadig ligger på tilbuddenes indhold og på den enkelte borger og ikke flyttes til en diskussion om pris, konkurrence og marked.

Den specialpædagogiske opgave er at tage udgangspunkt i det enkelte menneske, og ud fra en helhedsvurdering af de forhåndenværende og tilgængelige personlige og praktiske ressourcer, at opstille realistiske og accepterede mål for indsatsen, og endelig gennem læring at etablere den letteste vej til at opnå disse mål.

Sagt med andre ord "sjælen" i det specialpædagogiske arbejde hviler på et personale, som understøtter, hjælper og inspirerer hinanden i en stadig udvikling af viden og ekspertise til glæde for borgerne i Region Nordjylland. "Sjælen" i Specialektoren hænger også sammen med arbejdsglæde. De vilkår, som der gives til at løse de specifikke opgaver, er afgørende for, om den enkelte mener at kunne stå inde for tilbuddet til borgeren eller løsningen af de givne opgaver.

GRÆNSEBRYDEREN

Det handler om globalt udsyn og lokale netværk, når man taler med Karsten Højen, kulturkonsulent og en mand med gode forbindelser. Lige nu kører han det nordjyske landskab tyndt, mens han prøver at samle trådene i den kommende verdensmusikfestival, Go Global.

Af Ulf Joel Jensen

Foto: Poul Rasmussen

Han er regional kulturkonsulent, men han er også tryllekunstner. Og lejlighedsvis sultan, sørøver og troldmand. Selv siger han, at han er en gøgler af Guds nåde – mens de på gangene i Regionshuset omtaler ham som

en af regionens supernetværkere. Ifølge pas og kørekort hedder han Karsten Højen, og vi har sat ham stævne i en lille flække sydvest for Hobro.

”[Det er vigtigt], at projekter som Go Global ikke bliver storbyprojekter. De skal helt ud i de yderste kroge af regionen.”

KARSTEN HØJEN

Her ligger Verden nemlig. Intet mindre. I Klejtrup Sø. Og hvad er mere oplagt end at placere den store netværker, som lige nu pusler med den enorme verdensmusikfestival Go Global, midt i det hele?

Verdens største børnekulturprojekt

- Regionen er jo en ny størrelse, men jeg har været i det her job i mange år – dengang det var Nordjyllands Amt. Jeg har været med til at stable en række større, regionale børnekulturprojekter på benene. F.eks. ”Skibet er ladet med”, hvor en stor flok ”sørøvere” rejste fra havn til havn i Nordjylland med forskellige kulturelle tilbud til børnene. Eller ”Sputnik”, hvor vi havde samlet 102 russiske kunstnere, som turnerede rundt blandt kommunerne. Ja, selv verdens største børnekulturprojekt, Ali Babas Karavane, har vi afviklet, hvor vi igennem to måneder optrådte for mere end 40.000 børn i et univers fra 1001 nats eventyr, fortæller Karsten Højen.



Kulturkonsulent Karsten Højen har om ikke hele verden, så i hvert fald hele Nordjylland som sit arbejdsområde, når han som netværker skal få en lang række mennesker og institutioner til at arbejde sammen.

Så store projekter kræver store forberedelser – og et godt netværk. Til det sidste siger Karsten Højen: - Det er klart, at når man altid har beskæftiget sig med kulturlivet og musikken, så skaber man sig et stort netværk. Både blandt kunstnerne og blandt de andre samarbejdspartnere. Og det er altafgørende for, om projekterne kan lykkes eller ej.

”Tanken om Go Global er født af globaliseringen: Verden bliver mindre, og også her i regionen bliver vi nødt til at åbne os mod resten af verden. Og vi bliver også nødt til at gøre os synlige i den.”

KARSTEN HØJEN

- Det, der er vigtigt, set fra regionens synspunkt, er, at projekter som Go Global ikke bliver storbyprojekter. De skal helt ud i de yderste kroge af regionen. Og for at vi kan komme derud med f.eks. en verdensmusik-

festival, så skal de enkelte kommuner og deres kulturelle institutioner føle, at de har et medejerskab af projektet. At det er deres projekt i lige så høj grad, som det er et regionalt projekt. Vi skal have skabt et lokalt engagement og nogle lokale forventninger til det her projekt. Det er faktisk lige så vigtigt, som at få kontakt med nogle gode verdensmusiknavne, der kan komme og træde op.

Der skal brydes grænser

Og hvordan bærer man sig ad med det? Ja, dels går man den formelle vej og holder møder med alle de nordjyske kommuners kulturchefer – og dels går man andre veje.

- Vi holder en kick off-konference den 28. september, som bliver en slags Go Global Aktivistkonference. Hver kommune i regionen her udpeget 20 personer, som skal forberede Go Global i hjemkommunen, og de skal alle sammen mødes på konference. Her har vi inviteret tre verdensmusiktopnavne til at spille, der kommer oplæg med erfaringer fra andre steder, og så er tanken, at man mødes på tværs af geografi og jobs – at man skaber nye kontakter og tager hjem med masser af energi og lyst til opgaven, forklarer Karsten Højen.

Der er stadig lang tid til, at Go Global officielt skydes i gang. Men når talen falder på projektet, går der ikke længe, før Karsten Højen får talt sig varm. Der er ingen tvivl om, at han brænder for sit job og sit projekt – men hvad skal Region Nordjylland overhovedet med en musikfestival?

- Det er et vigtigt projekt af mange årsager. Tanken om Go Global er født af globaliseringen: Verden bliver mindre, og også her i regionen bliver vi nødt til at åbne os mod resten af verden. Og vi bliver også nødt til at gøre os synlige i den. Begge dele kan en verdensmusikfestival hjælpe til med. Og så har vi jo et nyt Danmarkskort med en ny region og nye kommuner. Hvis man tager et eksempel med tre kommuner, der er lagt sammen til en, så findes der i dén kommune tre kulturelle netværk, tre forskellige kulturliv. Og selvom man er blevet lagt sammen til en størrelse, så fortsætter man nok mange steder med at fokusere på det gamle. Og i den sammenhæng kan Go Global bryde grænser og bygge noget nyt op.



KORT OM KARSTEN

Karsten Højen er gøgler, artist, musiker og tryllekunstner. Han har optrådt på forskellig vis siden konfirmationsalderen – og gør det fortsat. Han er udlært værktøjsmager og har arbejdet som maskinarbejder.

Han har været aktivitetsleder hos Dansk Folkeferie, fritids- og kulturkonsulent i Aalborg Øst og kulturkonsulent for Aalborg Kommune. Han har været forstander for daghøjskoler i både Brovst og Løgstør, han var regional børnekulturkonsulent i Nordjyllands Amt og var medlem af amtsrådet for Socialdemokraterne fra 2002-06.

I dag er han regional kulturkonsulent i Region Nordjylland og projektleder på bl.a. Go Global.

GO GLOBAL

Go Global er en verdensmusikfestival, som afvikles i Region Nordjylland i 2008. Projektledelsen forventer, at der – blandt mange andre arrangementer – bliver afviklet minimum 150 koncerter rundt om i regionen i forbindelse med festivalen. Festivalen dækker alle kommuner i regionen, og målet er at nå ud på så mange spillesteder og undervisningsinstitutioner som muligt.

Med festivalen ønsker man at åbne det nordjyske publikums øjne og ører for verdensmusikken – og at synliggøre Region Nordjylland på det kulturelle verdenskort.

I forbindelse med festivalen uddeles en musikpris på kr. 30.000 til det bedste verdensmusikinitiativ under Go Global. Prisoverrækkelsen sker i forbindelse med Karneval 2008.

UD I SINDETS KRINKELKROGE

Indsigt & Udsyn mødte op på ledende overlæge Kjeld Reinerts sidste dag på jobbet. Læs med, når overlægen ser bagud på et helt arbejdsliv i retspsykiatriens tjeneste...

Af Ulf Joel Jensen

Foto: Poul Rasmussen

Det ser tungt ud, som hun næsten vakler ned ad gangen under vægten af en 40-45 cm høj papirstak. Idet hun kommer nærmere, afslører navneskiltet på brystet, at hun er medicinstuderende, og hun fortæller med et skævt smil, at den enorme stak er en patientjournal. Altså *en* patientjournal...

Bagfra nærmer Kjeld Reinert sig. Ledende overlæge på Retspsykiatrisk Afdeling i Psykiatrien i Nordjylland – måske ikke helt i en menneskealder, men så i hvert fald i hele afdelingens levetid. I dag er hans sidste dag på jobbet, hvor han skal have pakket sit kontor ned og fordøjet gårsdagens afskedsreception. Han stopper op ved den unge medicinstuderende, nikker ned mod den voldsomme journal og smiler: - Jah. Vi har vores patienter i lang tid...

”Jeg plejer at sige, at vi i retspsykiatrien behandler patienterne, som de i den øvrige psykiatri ville ønske, de kunne gøre, hvis de havde den nødvendige tid og ressourcer.”

KJELD REINERT

Voldsom stigning i patienttallet

Og det er sådan set essensen i retspsykiatrien, hvis man spørger Kjeld Reinert: Tid og deraf følgende grundighed.

- Jeg plejer at sige, at vi i retspsykiatrien behandler patienterne, som de i den øvrige psykiatri ville ønske, de kunne gøre, hvis de havde den nødvendige tid og ressourcer. Ellers er behandlingen af retspsykiatriske og almindeligt psykiatriske patienter sådan set den samme – vores patienter har bare gennem deres kriminalitet demonstreret, at de har et særligt behov, og der-

for er de indlagt i længere tid. Der er ingen øvre grænse for en indlæggelse på retspsykiatrisk afdeling – man er der så længe, behovet er der, og jeg vil tro, at vores gennemsnitsindlæggelse varer omkring halvandet år, siger Kjeld Reinert, som forklarer, at det kun er de mest behandlingskrævende patienter, der indlægges på retspsykiatrisk.

Kjeld Reinert er en rolig mand, som taler velovervejet om sin karriere, som strækker sig over 26 år: Næsten 20 som ledende psykiatrisk overlæge i Aalborg – heraf de sidste 11 på Retspsykiatrisk Afdeling E. En af de mest markante ting, der er sket i psykiatrien i det sidste kvarte århundrede, er en voldsom stigning af retspsykiatriske patienter, fortæller Kjeld Reinert.

- I 1987 havde vi 15 retspsykiatriske patienter i Region Nordjylland. I dag har vi over 100... Man kan ikke sige noget entydigt om grunden til denne stigning, som er den samme på landsplan. Men noget hænger nok sammen med en generel nedgang i antallet af psykiatriske senge – og noget hænger sikkert også sammen med, at tærsklen for, hvornår sindssyge mennesker anmeldes for lovovertrædelser, er blevet lavere gennem årene. Igen er det ikke noget, vi kan sige med sikkerhed, men sammen med Justitsministeriets Retspsykiatriske klinik og Bispebjerg Hospital i København er vi i gang med en større undersøgelse heraf og bl.a om tærsklen for anmeldelse af voldskriminalitet er faldet gennem årene.

Skak med kongen af Sverige

Hvor der er sket en stigning i antallet af retspsykiatriske patienter gennem årene, er der sket bemærkelsesværdig lidt med patientgruppens sammensætning. Misbrugsproblemerne er eskaleret, men ellers ligner en retspsykiatrisk patient fra 1980 og 2007 hinanden.

- Signalementet af den typiske patient er en 35-årig skizofren mand med misbrugsproblemer, som er udadreagerende og har en voldelig adfærd i større eller mindre grad. Det er vigtigt at huske, at vores patienter er blevet kriminelle pga. deres sygdom. Når sygdommen er behandlet, så mindskes deres kriminelle adfærd tilsvarende, hvis den da ikke helt forsvinder.

”Vi skal sætte ind på mange felter på én gang: Patienterne skal trappes ud af deres misbrug, de skal undervises i deres egen sygdom og dens mekanismer, så de ved, hvordan de selv reagerer, og så skal de have den rette medicin, som først virker over tid. Men så meget desto større er den faglige tilfredsstillelse også, når vi lykkes med de patienter, som ellers er kørt faste i det øvrige system.”

KJELD REINERT

Det er derfor, det er vigtigt først og fremmest at betragte dem som patienter – og i anden omgang som kriminelle, forklarer overlægen – og kommer med følgende eksempel fra virkeligheden:

- For nogle år siden var der en ung mand, som en tidlig morgen slog sig ned i forhallen på Aalborg Sygehus med et skakbræt... Der blev han så siddende resten af dagen, og da det blev aften, mente personalet måske nok, at det var på tide, at han tog hjem igen. Så de sendte to portører ned for at flytte ham. Det ville han ikke være med til, og det udviklede sig til noget mindre tumult, hvor manden slog en af portørerne.

- Efterfølgende viste det sig, at manden var skizofren, og at stemmerne havde meddelt ham, at ingen ringere end den svenske konge ville spille skak med ham i forhallen på Af-snit Syd. Nu ved enhver jo, at royale er travle mennesker, så den skizofrene mand var

tålmodig nok til at afvente kongen – også selvom han var blevet forsinket, og derfor ville han altså heller ikke frivilligt forlade sin plads! Manden kom naturligvis i behandling, medicinen fjernede stemmerne – og så var hans voldelige adfærd jo også væk, fortæller Kjeld Reinert med et lille smil.

Den faglige tilfredsstillelse

Men i samme åndedræt præciserer han også, at retspsykiatrien er et alvorligt felt med mange meget syge patienter, som i

flere tilfælde har begået grov og alvorlig kriminalitet.

- Vi ser dem alle sammen: I mentalundersøgelserne møder vi undertiden personer på hvem der ikke kan hæftes en psykiatrisk diagnose. Vi møder også de svært sindsyge og patienterne med voldsomme personlighedsforstyrrelser. Derfor er vi nødt til at gøre vores job ordentligt – vi er nødt til at tage det lange træk, bruge den tid, der skal til, ellers kan det gå helt galt.

- Vi skal sætte ind på mange felter på én gang: Patienterne skal trappes ud af deres misbrug, de skal undervises i deres egen sygdom og dens mekanismer, så de ved, hvordan de selv reagerer, og så skal de have den rette medicin, som først virker over tid. Men så meget desto større er den faglige tilfredsstillelse også, når vi lykkes med de patienter, som ellers er kørt faste i det øvrige system.



Kjeld Reinert er her fotograferet ved siden af et maleri af Ovartaci, som er den vel nok største kunstner i den psykiatriske kunst. Ovartaci (der tog kunstnernavnet, fordi det lyder som "overtosset", når man siger det hurtigt) var indlagt i 56 år på Psykiatrisk Hospital i Risskov – samme sted, som Kjeld Reinert startede sin retspsykiatriske karriere. Læs meget mere om Ovartaci, hans utrolige skæbne og kunst på www.museum-psyk.dk.



SoSu-assistenterne Karen Jørgensen (tv) og Else Nielsen siger farvel til Brovst Sygehus efter mere end 35 år. Og det gør lidt ondt, men nu ser de frem mod deres kommende arbejde i Thisted.

SIDSTE MAND LUKKER

Stemningen er trykket på Brovst Sygehus, hvor man gradvist afvikler funktionerne og sender personalet til andre afdelinger på andre sygehuse... Men efterhånden som de nye tider og nye arbejdspladser nærmer sig, bliver der også plads til håb for fremtiden og en smule forventningens glæde.

Af Ulf Joel Jensen
Foto: Poul Rasmussen

Der er stille på gangene på Brovst Sygehus sådan en fredag eftermiddag i slutningen af august. Og der er ikke så meget at sige til det, for sygehuset er under afvikling; siden påske har afdeling A2 været lukket og resten af sygehuset lukkes den 1. oktober. Og følelser som melankoli og frustration ligger lige for hos personalet.

Else Nielsen er SoSu-assistent med hele 38 års erfaring fra Brovst Sygehus, mens

hendes kollega Karen Jørgensen "bare" har været ansat på sygehuset i 36 år. Og de fortæller, at stemningen i Brovst har været trykket siden påske.

"Det er ikke usædvanligt at have været ansat her i 20, 25 eller 30 år. Det tager vi som udtryk for, at det her er en ualmindelig god arbejdsplads – og så er man selvfølgelig trist, når den skal lukke. Det siger sig selv."

KAREN JØRGENSEN

- Ancienniteten er meget højt her i Brovst: Det er ikke usædvanligt at have været ansat her i 20, 25 eller 30 år. Det tager vi som udtryk for, at det her er en ualmindelig god arbejdsplads – og så er man selvfølgelig trist, når den skal lukke. Det siger sig selv, siger Karen Jørgensen. Else Nielsen supplerer: - Og sådan har patienterne altså også følt det. Det giver tryghed for de pa-

tienter, der kommer igen og igen, at personalegruppen stadig er den samme som sidst. Og den tryghed er væsentlig for patienterne, understreger hun.

Pengene vandt over følelserne

- Det her er jo et gammeldags lokalsygehus. Det er tæt på at være som en familie, fordi personalet kender hinanden så godt. Og fordi vores patienter kommer igen. Vi kender jo efterhånden alle vores gengangere, siger Else og fortsætter:

- Og hvor man andre steder taler om personalemangel og om, at det er svært at tiltrække læger, så er det altså ikke noget, vi har mærket til. Vi har aldrig lægemangel heroppe – det har altid fungeret helt fantastisk.

Karen tager over: - Vi synes jo, at vi har et dejligt sygehus. Og også anlægget rundt om er skønt. Om vinteren bruger jeg for

eksempel nogen gange at stikke udenfor og hente en snebold, som jeg giver til de ældre. Hvornår har de sidst mærket sne? Den slags det bliver jo ikke muligt, når vi skal arbejde i et højhus...

Der er ingen tvivl – de ER glade for deres sygehus i Brovst. Og de er utilfredse med lukningen og heller ikke glade for den måde, processen har været på. Beslutningen om at lukke sygehuset er taget alt for hurtigt, siger både Else og Karen – og de begræder, at pengene har vundet over både følelser og fornuft. Og endelig understreger de, at de har fået meget sen besked om, hvor de nu skal hen.

Ny energi til hverdagen

Både Karen og Else bliver flyttet til Thisted Sygehus. Efter eget ønske. Og Karen er kommet så langt, at hun endda helt glæder sig til det nye, selvom beskeden kom sent:

- Jeg mener jo, at vi skulle have haft besked lang tid før, vi fik. Vi har altså også et privatliv, der skal hænge sammen med arbejdet...

Else bryder ind: - Ja, der er jo altså også kolleger, der skal til at have en ekstra bil, fordi de plejer at gå til arbejde, men nu skal køre. De bliver nødt til at se på, om det kan hænge sammen for dem.

Karen nikker og fortsætter: - Men når det er sagt, så glæder jeg mig faktisk. Nu sker der noget nyt, og så må vi se fremad. Jeg glæder mig til at lære Thisted Sygehus at kende – og jeg glæder mig til at hilse på mine nye kolleger, siger Karen, mens Else nøjes med at konstatere, at hun selvfølgelig møder positiv op til den nye hverdag. Men ligefrem glæde sig...? Jo, insisterer Karen: - Jeg synes

også, at der er kommet en lidt anden stemning her på gangene i den sidste uges tid, hvor vi har vidst, hvor vi skal hen. Folk har fået besked, og det giver noget energi i hverdagen. Det giver noget at se frem til, understreger Karen.

Og det hele er ikke sort i sort. Både Karen og Else føler sig – med undtagelse af den lange periode med uvished – godt behandlet af regionen: De er havnet på det ønskede sygehus, de har fået deres anciennitet med over, og Else har også været på rundvisning i sin nye afdeling.

Godt indtryk af ny afdeling

- Jamen det virkede godt, siger hun: - Jeg får også samme afdelingssygeplejerske, som jeg har her, så når det endelig skal være, så er det godt nok. Jeg får meget længere til arbejde fremover – jeg skal køre 120 km om dagen. Men jeg valgte selv Thisted, fordi det ligner Brovst mere, end Aalborg gør. Og efter at have været deroppe, så er jeg tilfreds med mit valg. Der er en god atmosfære, og jeg har kun hørt godt om afdelingen og sygehuset.

”Nu sker der noget nyt, og så må vi se fremad. Jeg glæder mig til at lære Thisted Sygehus at kende – og jeg glæder mig til at hilse på mine nye kolleger.”

KAREN JØRGENSEN

Tilbage står spørgsmålet om, hvad fremtiden bringer. Både Else og Karen er besluttet på at møde den med et positivt sind, men når man har været ansat et sted i hhv. 36 og 38 år, så får man følelser for det sted, som rækker ud over det sædvanlige. Derfor taler de to SoSu-assistenten lige så meget om deres snart forhenværende arbejdsplads som

Brovst Sygehus lukker 1. oktober. Region Nordjylland og Jammerbugt Kommune arbejder på at etablere et sundhedshus i bygningerne.

Alle ansatte er garanteret job andre steder i regionen – og har selv haft mulighed for at ønske afdeling og sted.

I slutningen af august fik de at vide, hvor deres fremtidige arbejdsplads bliver. 16 skal til Sygehus Thy-Mors i Thisted, fem tager til Sygehus Vendsyssel og en enkelt til Sygehus Himmerland. De resterende ca. 20 medarbejdere fortsætter deres virke på Aalborg Sygehus. Skønsmæssigt 9 ud af 10 er havnet det sted, de har ønsket.

om dem selv, når de skal sætte ord på deres fremtidshåb:

- Vi har fået at vide, at man arbejder på at samle nogle sundhedsfunktioner her i bygningerne, men det er vist ikke helt på plads endnu. Kommunen vil gerne have nogle hospice-senge, siger Else.

- Og det er helt sikkert, at vi meget gerne ser, at det bliver ved med at være noget med tilknytning til sundhedsvæsenet. Der skal stadigvæk være sundhed på Brovst Sygehus, hvis du spørger mig, slutter Karen.



FOTOKONKURRENCE – FANG SPECIALSEKTORENS SJÆL!



Den ældste beboer på Sødisebakke er Niels Nøhr. Han blev 90 år i foråret og har boet på Sødisebakke siden 1940. Han er et kendt ansigt i Mariager by, hvor han havde sin daglige gang indtil for få år siden. Måske repræsenterer han - om nogen - Specialsektorens sjæl?

Dette nummer af Indsigt og Udsyn har kredset om at indfange specialsektorens sjæl. Det er blevet til mange ord og mange overvejelser – men måske kan sjælen meget bedre beskrives med et foto eller en fotoserie? Og måske har du helt andre bud på, hvad specialsektorens sjæl er?

Derfor vil redaktionen af Indsigt og Udsyn udlodde 3 gode flasker rødvin og den store ære til den, der kommer med det bedste fotografiske bud på et eller flere fotos (fotoserie), der repræsenterer de væsentligste elementer i Specialsektorens sjæl.

Indsend dit bedste bud til redaktionen inden d. 1. november 2007 på nedenstående emailadresse. Billederne skal være i en opløsning, der svarer til mindst 300 dpi og skal helst indsendes elektronisk. Vinderbilleder eller evt. billedserie vil blive bragt i næste nummer af Indsigt og Udsyn.

Oplysninger om fotokonkurrencen kan fås hos planlægger i Specialsektoren Trine Tranholm-Bjerg på tlf. 96 35 15 51 eller ttb@rn.dk

Det forudsættes, at alle indsendte billeder må benyttes som illustrationsmateriale i Region Nordjyllands tryksager og på Region Nordjyllands hjemmeside, herunder at der er indhentet tilladelse hos de evt. medvirkende personer til at benytte billederne i de nævnte sammenhænge. Billederne vil ikke blive brugt i sammenhænge, der er krænkende for medvirkende personer.



REGION NORDJYLLAND
SPECIALSEKTOREN