

Maj :: 2006

REFORM OG SUNDHED

– et magasin til dig, der arbejder på sundhedsområdet

HOP LIDT PÅ BRÆTTET

Grib chancen for udvikle dig selv under strukturreformen

LARS LØKKE RASMUSSEN

Reformen styrker sygehusene

IKKE EN OPGAVE FOR TØSEDRENGE

Sæt fokus på det psykiske arbejdsmiljø i fusionsprocessen



Indhold

- 3 **Strukturreform styrker sygehuse**
Lars Løkke Rasmussen og Kristian Ebbensgaard svarer på spørgsmål fra sygeplejersker
- 4 **Det bliver skideskægt**
I den nye Frederiksværk-Hundested Kommune glæder sundhedsplejerskerne sig til nye tider
- 5 **Visk tavlen ren**
Glem fortid og hold fokus på opgaven, lyder rådene
- 6 **Pas på dig selv og de andre**
Få ram på stressen, inden den får ram på dig
- 7 **Ikke en opgave for tøsedrenge**
Region Midtjylland har skarpt fokus på det psykiske arbejdsmiljø under omstillingsprocessen
- 7 **Grib chancen for indflydelse og udvikling**
Lad ikke forandringerne ske hen over hovedet på dig, når det er muligt at få indflydelse
- 8 **De pæne piger og de autonome**
I Århus har de høstet både gode og dårlige erfaringer med en fusion af sygehusene
- 10 **Ergoterapeuten holder flyttedag**
Ergoterapeut glæder sig mest, men er lidt urolig over at skulle skifte arbejdsgiver fra amt til kommune
- 11 **Vi har meget at lære endnu**
Ishøj Kommune forbereder sig på at modtage terapeuter med helt nye kvalifikationer
- 12 **Her er plads til følelser**
Følelser skal ud i det åbne, hvis omstillingsprocessen skal gå godt
- 12 **Information er plaster på utrygheden**
Københavns Amt informerer så meget som overhovedet muligt og giver coaching oveni
- 13 **Hop lidt på brættet**
Grib den unikke chance for at styrke dig selv i forbindelse med reformen
- 14 **Sundhedscentre skal skabe helhed**
Sundhedscentrene er en ny spiller på sundhedsområdet. Lige nu eksperimenteres der
- 15 **Reform skal gøre landet bæredygtigt**
Derfor skal der ifølge indenrigs- og sundhedsministeren ændres på strukturen i sundhedssektoren
- 16 **Konkurrence og en tur rundt i reformcentrifugen**
Vind et ferieophold og rør lattermusklerne

Tag godt imod!

Den 1. januar 2007 træder opgave- og strukturreformen i kraft. Vi bør lade os inspirere af de erfaringer, vi allerede har med omstillinger, så reformen bliver en udbytterig og positiv proces for den enkelte og arbejdspladsen.

Med opgave- og strukturreformen ændres de rammer og vilkår, som sundhedspersonalet i amter og kommuner arbejder under. Ledere og medarbejdere skal i fællesskab føre tankerne bag reformen ud i livet og udfylde de nye rammer.

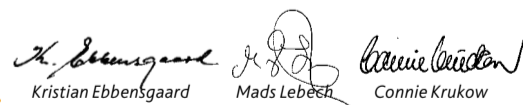
Ikke alle ansatte i sundhedssektoren vil imidlertid mærke lige meget til reformen. Nogle vil alene opleve et arbejdsgiverskifte, idet sygehusene overgår til regionerne. Andre vil opleve flere forandringer, idet de overflyttes fra et sygehus til en kommune med nye kollegaer og måske nye opgaver til følge. Og endelig vil nogle opleve, at deres afdeling i den 'gamle' kommune lægges sammen med andre afdelinger til en ny fælles enhed. Uanset hvad du står overfor, kan forandringen være utryk en overgang, men rummer også potentiale for faglig og personlig udvikling.

Amtsrådsforeningen, H:S, KL og Sundhedskartellet ønsker at bidrage til en positiv overgangsfase med dette tema-magasin om reformen på sundhedsområdet. Uanset om du arbejder på et sygehus eller i en kommune, skal overflyttes, sammenlægges eller ej kan du finde inspiration og værktøjer til at håndtere de omstillinger, som reformen medfører på sundhedsområdet.

Strukturreformen rummer mange muligheder både for den enkelte medarbejder og for sundhedssektoren generelt. I fællesskab kan vi udvikle et sundhedssystem, der styrker kvaliteten i behandlingerne og i højere grad skaber sammenhæng mellem tilbuddene i regioner og kommuner. Vi opfordrer til at udnytte reformen til at skabe nye og bedre arbejdspladser og et bedre arbejdsmiljø. Dette vil være til fordel for dig og din arbejdsplads, men også sikre patienterne og borgerne den bedste service.

Derfor: Tag godt imod de muligheder, som strukturreformen skaber. Og ikke mindst, tag godt imod dine nye kollegaer!

God læselyst.


Kristian Ebbensgaard Mads Lebech Connie Krukow

Struktur og sundhed – et magasin til dig, der arbejder på sundhedsområdet

Redaktører

Anne Kathrine Kragh Petersen – akp@arf.dk
Britt Lyndgaard Nielsen – bln@kl.dk
Jesper David Jensen – shk-jdj@sundhedskartellet.dk

Redaktion

Lynx Media A/S
og freelancejournalist
Gudrun Haller

Foto
"Das Büro"

Art Director

Anne Grauslund Hansen
Lynx Media

Tryk
Lynx Media

Udgiver

Amtsrådsforeningen,
KL, H:S og
Sundhedskartellet

Oplag
30.000

Ansv. redaktør

Anne Kathrine Kragh Petersen,
Amtsrådsforeningen



Karen Søndergaard er bange for, at sygeplejerskerne mister indflydelse efter strukturreformen.

Strukturreform styrker sygehuse

Mange sygeplejersker er usikre på, hvad strukturreformen kommer til at betyde for dem og deres arbejdsplads. Men hvis specialerne skal lægges sammen, vil det kun give dem et endnu mere spændende og innovativt fagligt miljø, lyder det fra politikerne

"Allerede nu føler jeg mig som en lille brik i et stort puslespil."

Sygeplejerske på Rigshospitalet, Karen Søndergaard, er ikke i tvivl om, hvad der bekymrer hende mest ved strukturreformen.

"Jeg er bange for, at det hele bliver for stort. At sygeplejerskerne hver især mister indflydelse og får endnu sværere ved at komme igennem med noget."

Karens jyske kolleger deler bekymringen, selv om man her er mest nervøs for at skulle flytte afdeling.

"Jeg hører mange af mine kolleger sige, at de har det svært med den usikre hverdag. Hvor skal de arbejde fremover? Kan de blive ved med at arbejde med deres speciale? Personalet har ikke overblik over, hvad der skal ske, og de har svært ved at se sig selv i forandringerne," forklarer Jytte Pharao Bonde, som er sygeplejerske og fællestillidsrepræsentant på Aabenraa Sygehus i Sønderjylland.

Sygehuse får mere ansvar

Sammenlægningen af specialer, afdelinger og funktioner har været undervejs længe og ville være sket alligevel, siger Amtsrådsforeningens formand, Kristian Ebbensgaard.

"Ændringerne ville komme uanset hvad. Reformen skaber blot rammerne til det. Det er kun naturligt, at de ansatte er optaget af deres arbejdsforhold, og det vil jo altid være i både patienterne og personalets interesse, at tilbudene er så lokale som muligt. Men det er også vigtigt, at vi sikrer en høj kvalitet. Selv om personalet ønsker at bo tæt på deres arbejde, så ønsker de jo også en arbejdsplads i positiv udvikling."

Tidslinie for reform

Den opfattelse deler indenrigs- og sundhedsminister Lars Løkke Rasmussen (V).

"Jeg kan ikke stille nogle garantier, for der vil ske forandringer. Men det bliver forandringer med store fordele. For det første vil der blive skabt en bedre balance mellem kvalitet og nærhed, og for det andet vil de enkelte enheder få mere ansvar og indflydelse. Sygeplejerskerne vil føle, de kommer tættere på beslutningstagerne og opleve et større skæbnefællesskab, en større 'vi'-følelse," siger han.

Regionale forskelle

Hvis der sker sammenlægninger af specialer og afdelinger, vil det stille høje krav til sundhedsvæsenet og øge behovet for, at sygeplejerskerne efter- og videreuddanner sig, mener formand for Sundhedskartellet, Connie Kruckow.

"Vi kommer til at se flere accelererede patientforløb og kortere indlæggelsestider. Og der vil komme mere ambulante sygepleje, flere udgående funktioner fra sygehusene og flere indlæggelser af patienter i deres eget hjem. Det betyder, at vi får brug for flere specialsygeplejersker," forklarer hun, og tilføjer:

"Regeringen har lovet et sundhedsvæsen i verdensklasse. Hvis det viser sig, at nogle regioner har vanskeligere vilkår ved at drive sundhedsvæsen end andre, er det naturligvis regeringens opgave at kompensere disse regioner."

Det vil man sandsynligvis komme til at mærke i Aalborg, som bliver hovedstad i landets mindste region, Nordjylland. Her er sygeplejerskerne ikke så optaget af reformen, fordi de er blevet lovet, at den nuværende struktur består.

"Man regner med, at den hverdag, vi har, kører videre. At det hedder region i stedet for amt, er en politisk detalje," siger fællestillidsrepræsentant på Aalborg Sygehus, Bente Pedersen.

Hun understreger dog, at samarbejdet med den midtjyske region bliver afgørende for, om Nordjyllands sygehuse kan bevare deres specialer.

"Hvis den midtjyske region siger: Vi kan selv, og ikke sender deres patienter herop, så får vi et problem. Men Lars Løkke har jo sagt, at der vil blive taget hensyn til vores region, fordi den er mindre."

Sygeplejersker sikret job

Der er dog ingen af sygeplejerskerne, der behøver at frygte en tilværelse i arbejdsløshed. De tilhører nemlig en faglig gruppe, som der er stærkt brug for, også i fremtiden, påpeger Amtsrådsforeningens formand, Kristian Ebbensgaard. Dermed ikke sagt, at man skal ignorere dialogen med de sundhedsansatte.

"Det handler om at kommunikere og informere og at inddrage personalerepræsentanterne så tidligt som muligt. Men man kan jo kun give den information, man nu kan give. Rettidig omhu er det, der giver det bedste resultat."

Lars Løkke Rasmussen opfordrer til, at regionerne er så åbne og ærlige i processen som muligt.

"Vi er i et vakuum lige nu. Vi kender den politiske administrative struktur, men vi skal blive klogere på indholdet. I den proces er det vigtigt, at regionerne involverer medarbejderne og deler ud af deres viden. Vi er i en fase, hvor det er fair at sige: Vi aner ikke, hvad der vil ske. Vigtigst er bare, at der er åbenhed og ærlighed," siger han.

Det bliver skideskægt

I Frederiksværk og Hundested vil de ikke sammenlægge. De vil nedlægge to kommuner og bagefter opbygge en ny, frisk kommune i fællesskab. Den holdning spreder positiv stemning blandt medarbejderne, og sundhedsplejerskerne glæder sig



"Vi mener virkelig, at vi glæder os til den sammenlægning," siger Eva Falk Winther.

Det er to kulturer, der mødes, når sundhedsplejen i Frederiksværk og i Hundested ved årsskiftet skal lægges sammen i den nye Frederiksværk-Hundested Kommune.

De to arbejdspladser er så forskellige, at udfordringerne er til at få øje på. Stor forskel i arbejdsgangene. Stor forskel på bemanningen. Stor forskel på serviceniveauet. Og stor forskel på normer og traditioner. Alligevel tager de berørte sundhedsplejersker ikke ordet "problem" i deres mund.

"Vi er meget forskellige, og det er en god ting. Vi passer godt sammen, hundestederne og frederiksværkerne, og med sammenlægningen bliver vi en rigtig god og stærk gruppe," siger sundhedsplejerske, tillidsrepræsentant og medlem af det midlertidige hovedssamarbejdsudvalg MT-HSU i Frederiksværk Kommune Eva Falk Winther.

4 Starter ved nul

I den nye kommune skal sundhedsplejen flyttes fra Børne- og Kulturforvaltningen til sundhedsområdet, så der er mange muligheder for at starte på en frisk. Og det er netop det, de skal fokusere på i hele reformprocessen, understreger Stein Nygård, der skal være sundhedschef i den nye kommune. Han tiltrådte 1. marts og er nu i fuld gang med at opbygge den nye organisation.

"Vi er ved at opbygge en ny fælles identitet. Jeg siger altid til medarbejderne, at jeg ikke gider høre om Frederiksværk eller om Hundested. Jeg vil kun høre om Frederiksværk-Hundested. Det er allerede nu vigtigt at få identiteten på plads, så

ingen bliver overraskede 1. januar 2007. Men det er jo en pædagogisk øvelse for os alle sammen, og som leder er det vigtigt selv at signalere, at det bliver skideskægt, det her," siger Stein Nygård.

Og det lader til, at den holdning går igen i hele organisationen.

"Vi mener virkelig, at vi glæder os til den sammenlægning. Inde i mit hoved bliver alt det negative lagt til side, og kun alt det, vi hver især brænder for, tager vi med. Resten skal bygges op, ny kultur og nye standarder, og vi skal være fælles om det," siger Eva Falk Winther.

Mere faglighed

En af de helt store forskelle på de to nuværende sundhedsplejer er, at Hundested kun har en administrativ leder og ikke en faglig. Det har de i Frederiksværk, og det har givet dem nogle forspring i det faglige arbejde.

"Vi er meget fagligt bevidste, meget strikse og fokuserede på at gøre det fagligt rigtige. Hundestederne har ikke haft mulighed for den samme faglige fokus. Derfor kan jeg se, at der skal vi have nogle gode diskussioner og blive enige," siger Eva Falk Winther.

Samtidig er der ting i Hundesteds sundhedspleje, som de er misundelige på i Frederiksværk.

"Der er jo nogle ting, som kører supergodt, og jeg vil da ønske, at de tager de ting med sig, når vi skal opbygge en ny gruppe sammen," håber Eva Falk Winther.

De seks sundhedsplejersker fra Frederiksværk og de tre fra Hundested har mødtes og kender hinanden. Men for at kickstarte den nye gruppe har de planlagt et seminar, hvor folk skal skabe sociale såvel som faglige relationer.

"Selv om vi fungerer godt sammen, så ligger der jo nogle myter og fordomme fra begge sider. Derfor mødes vi og får begravet de ting, så de er ude af verden. For at frederiksværkerne i deres overtalssituation efter sammenlægningen ikke skal tromle hen over de tre hundestedere, er det vigtigt at få skabt nye traditioner," siger Eva Falk Winther.

Nyt leje for service

Også på serviceniveauet skal der findes en fællesnævner og et nyt leje, hvor de to kommuner i dag står lidt ulige.

"Nu er det vigtigt med den politiske drøftelse og at få lavet nogle prioriteringer. Og så kan vi stille og roligt sætte tingene i værk," siger sundhedschef Stein Nygård.

Han arbejder på at få implementeret alle ændringer glidende og gradvist.

"Der er ingen, der mærker noget som helst 1. januar 2007. På det tidspunkt er det hele på plads, og der er ro," lover han.

"Nu gælder det om at få især bemanningen på plads, så alle ved, hvor de skal sidde og alt det der. Og så skal der pustes endnu mere gejst, lyst og glæde ind i processen."

FAQ ? Er det rigtigt, at der skal spares på personalet?

➤ Det er ikke noget, der indgår i selve reformen. Det vil være op til en lokal beslutning ligesom i dag.



Visk tavlen ren

En klart defineret arbejdsopgave kan forhindre mange sammenstød, når flere arbejdskulturer skal arbejde sammen

Dræb "plejer", hav fokus på opgaven og vær en professionel leder. Sådan lyder rådene fra ekspert i offentlig ledelse og uddannelseschef i Århus Amt Annemette Digmann til de mange ledere, som netop nu sidder midt i strukturreformen og meget snart skal bringe medarbejdere fra flere arbejdspladser sammen til en helhed.

"Hvis ledelsen sælger projektet som en rigtig god idé til medarbejderne, udarbejder en klart defineret opgave og opstiller nogle tydelige succeskriterier for, hvad arbejdspladsen skal levere i 2006 og 2007, så kommer resten af sig selv. I og med at medarbejderne arbejder sammen om den samme opgave, får fortiden mindre betydning," siger Annemette Digmann.

Hun har blandt andet selv høstet gode erfaringer fra etableringen af region Midtjylland, hvor to forskere netop har udarbejdet en rapport om, hvad der sker, når man målrettet arbejder med at lægge fire amter sammen til en stor region.

"Vi troede jo alle, at det virkelig ville sætte sine spor, at fire amter skulle slås sammen. Men det viste sig, at alle sagde: "Skidt med amterne, nu arbejder vi på helt nye vilkår og har en ny opgave at løse," fortæller Annemette Digmann.

Vindere har en plan

Annemette Digmann understreger, at det først og fremmest handler om, at lederen arbejder professionelt og tænker strategisk.

"Alt for mange ledere tager problemerne, som de kommer. De lader sig skubbe rundt af forskellige opgaver og tager sig ikke tid til at være leder. Men med en times strategisk planlægning er man faktisk godt i gang," mener hun.

Lederen skal derfor sætte sig ned og lægge en strategi for den nærmeste fremtid. Hun skal lægge en plan for, hvordan afdelingen skal ud af 2006 og opstille scenarier for, hvad der kan gå godt, og hvad der kan gå skidt.

"Det kan være en rigtig god idé at tage en sparingspartner med til at spille bold op ad. Det holder fokus. Erfaringer viser, at mange ledere højest kan sidde stille og tænke i fem minutter, inden de finder på forskellige overspringshandlinger. Men man skal huske på, at det absolut ikke behøver at tage dage at lægge en strategi. Vindere har en plan, tabere en undskyldning," pointerer Annemette Digmann.

Sammenholdet skabes bagefter

En del af sådan en strategi kan for eksempel være, hvordan det skal foregå, første gang den nye afdeling er samlet.

"Glem det med at skulle overvinde forskellige kulturer, magtkampe og splid. Gør klart for alle medarbejdere, at nu er der nye vilkår og ny lov. Det er nødvendigt at skabe en kultur helt forfra. Og det er alle medarbejders opgave at løse opgaven rigtig, rigtig godt. Det bliver svært og hårdt, men der er en fælles vision og et fælles mål," lyder rådet fra Annemette Digmann.

Når først der er fælles fodslag om opgaven, kan man altid holde seminar eller tage på overlevelsestur for at ryste den nye arbejdsgruppe sammen.

Pas på dig selv

Annemette Digmann råder samtidig lederne til at passe på godt sig selv.

"Lederen er nødt til at tage sig selv alvorligt. Derfor er det også vigtigt, at hun sætter sig ned og ser på, hvad der skal til for, at hun kan levere varen. Er der brug for kurser eller mere hjælp og sparring i dagligdagen. Vi har set ledere gå ned med flaget, selv om det kunne være undgået ved at bruge lederens ressourcer anderledes," siger Annemette Digmann.

Hun mener, at der skal en robust ledertype til for at klare den turbulente tid, som strukturreformen er.

"Gode ledere under strukturreformen skal kunne nyde, at tingene ikke hænger sammen. De skal være fleksible og kunne tåle usikkerhed, og så skal de kunne tåle at få røven på komedie flere gange om ugen. Hvis ledelsen er usikker på sig selv og målet, smitter det af på medarbejderne," fastslår Annemette Digmann.

Fire gode råd til at undgå kultursammenstød:

- ▶ Definer opgaven
- ▶ Find ud af hvilken ledelsesform, der skal bruges til at løse opgaven
- ▶ Opgiv standardløsninger og find den helt rigtige løsning til opgaven
- ▶ Gør ideal til virkelighed

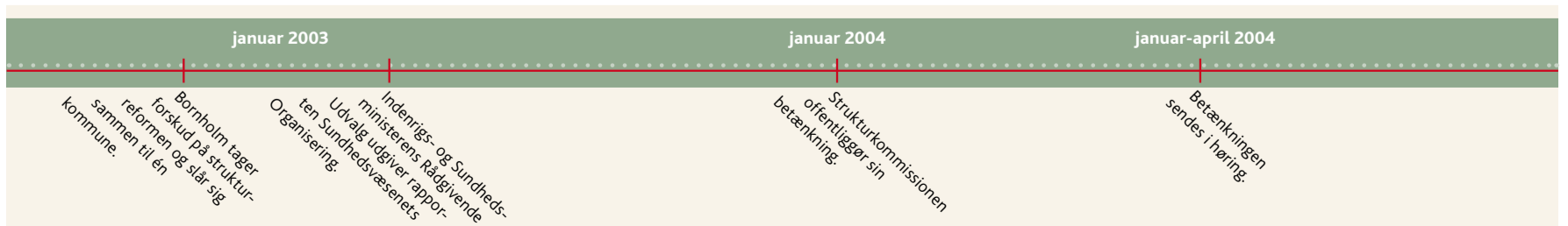
Annemette Digmann...

... er uddannelseschef i Århus Amt samt foredragsholder og skribent om emner som offentlig ledelse, organisationsudvikling og uddannelsespolitik.

... har skrevet bøgerne:
Ledelse med vilje, Børsens Forlag
Ledelse med udsigt – nye horisonter via nye metoder, DJØF Forlagene

Hjemmesider om ledelse:

www.uddannelsesafdelingen.dk
www.lederweb.dk
www.personaleweb.dk



Pas på dig selv og de andre

Sammenlægningen af kommuner og amter kan blive mere end blot en lidt turbulent tid for medarbejderne. Derfor skal ledere og medarbejdere passe på sig selv og hinanden og gribe ind ved de første signaler på utryghed

Strukturreformen er muligvis den største forandringsproces, mange medarbejdere i kommuner og amter oplever i hele deres arbejdsliv. Det kan give en utryghed, som der skal tages hånd om, mener Jonna Pedersen, der er direktør i JobLiv Danmark, en privat, landsdækkende konsulentvirksomhed, der rådgiver private og offentlige virksomheder om arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed.

"Alle reagerer på forandringer. Der vil i alle organisationer gå nogen tid, inden ændringerne accepteres og bliver hverdag. Der er nemlig forskel på, hvordan man har det med forandringer. Hvis ikke de rette vilkår etableres, vil mange medarbejdere på en arbejdsplads ofte være usikre og befinde sig i en fase, hvor de arbejder mindre konstruktiv," fortæller Jonna Pedersen.

En reaktion med utryghed over for fremtiden er meget almindelig og menneskelig, mener hun.

"Jo mindre indflydelse, man har på ændringer, jo mere frygter man dem. De fleste synes, at forandring er sjovt, hvis man ved, hvad der sker. Men hvis man er usikker på sin egen rolle og på de opgaver, man skal lave, kan man risikere at blive unødigt kritisk og tænke negativt om alt det nye – i værste fald endda modarbejde tiltag, som man normalt ville være positiv overfor," siger Jonna Pedersen.

Mangel på information kan give stress

Risikoen for, at usikkerheden og frygten tager overhånd, er ret stor, hvis medarbejderne ikke bliver informeret godt nok. Og det kan være kilde til, at nogle bliver stressede.

"De symptomer, man skal være opmærksom på, er blandt andet søvn- og koncentrationsbesvær, humørsvingninger og øget irritation. Vores erfaring er, at arbejdspladser, der tager symptomerne alvorligt og understøtter den enkelte, giver forandringsprocessen mest medvind," mener Jonna Pedersen.



Hun peger på, at lederne skal være opmærksomme på, at de er de første, der kender til forandringerne. De er derfor ofte mindre stressede end medarbejderne, der må vente længere på informationerne.

Mange kommuner og amter er opmærksomme på de problemer, medarbejderne kan opleve ved reform-

en. I den nye Guldborgsund Kommune, der bliver en sammensmeltning af seks kommuner på Lolland og Falster, har man gjort et særligt tiltag for at ruste de ansatte. Her har man oprettet et Personale Politisk Forum.

"Forumet kommer til at bestå af en åben rådgivning, hvor folk kan få individuelle samtaler om deres kompetencer og de ændringer, der vil komme i deres arbejde. Der vil også være mulighed for at få noget psykologisk hjælp, hvis der er behov for det," fortæller Christina Grundahl, der er udviklingskonsulent i Storstrøms Amt. Hun skal fra næste år overflyttes til Guldborgsund Kommune.

Opmærksom på hinanden

Det personale politiske forum trækker på positiv erfaring fra Storstrøms Amt, der har været igennem en omstrukturering.

"Det skal være op til den enkelte medarbejder selv at tage initiativ til samtalerne. Men det er tanken, at tillidsrepræsentanter og kolleger skal være opmærksomme på hinandens adfærd og opfordre til samtale, hvis det er nødvendigt," fortæller Christina Grundahl.

Jonna Pedersen fra JobLiv Danmark opfordrer alle de berørte arbejdspladser til at tale mere åbent om stress. Men hun pointerer, at det er vigtigt, at også den enkelte griber til handling.

"Det er enormt vigtigt at lytte til sig selv og anerkende de symptomer, man har. Og så skal man hurtigt inddrage både kolleger og ledelse i ens tilstand. Der er stor værdi i at tage stress i opløbet – både for den enkelte og for organisationen," siger hun.

Læs mere om Guldborgsunds personale politiske forum:

<http://www.guldborgsund.dk/Medarbejder/Personaletjeneste.aspx>

| 6

DELTAGER DU PÅ DEN PERSONALEPOLITISKE MESSE 2006

Fusion eller ej – alle er berørte af den kommende strukturreform!

Få inspiration af de mange projekter, der præsenteres på workshops, ved foredrag, debatarrangementer og på udstillingsstande i **Bella Centret den 31. august 2006.**

Du kan tilmelde dig elektronisk på vores hjemmeside www.messeweb.dk, hvor du også finder alle oplysninger om messen. Sidste frist for tilmelding er den **1. juni 2006**. Når du har tilmeldt dig, vil du modtage et program over aktiviteterne på messen.

DEN PERSONALEPOLITISKE MESSE

2006
AFREJSE MOD
FREMTIDENS
ARBEJDSPLADS

**BELLA CENTER
31. AUGUST**

FAQ ? Kan jeg risikere at gå ned i løn, hvis jeg bliver overflyttet til andet arbejde?

► Parterne har aftalt en løngaranti, som sikrer, at alle medarbejdere omfattet af strukturreformen bevarer deres nettoløn inkl. aftalte lønstigninger i overenskomstperioden frem til 1. april 2008. Dette gælder dog ikke særydelser og områdetillæg.



Ikke en opgave for tøsedrenge

Nye kolleger, nyt arbejdssted, ny organisation og nye arbejdsformer. Der er nok at få stress over i afviklingen af amterne og opbygningen af de nye regioner. Derfor har Region Midtjylland iværksat en målrettet indsats mod permanent stress

"Arbejdet med at forberede den nye region er ingen opgave for tøsedrenge. Der er rigtig mange, der gør et ekstraordinært arbejde for at sikre drift i de eksisterende amter og skabe den nye region. De har krav på, at vi gør alt, hvad vi kan for at imødegå, at den øgede belastning udmønter sig i permanent stress. Derfor har vi rettet opmærksomheden på det gode arbejdsmiljø. Ikke blot i den kommende region, men også undervejs i processen," fortæller indstillet kon-torchef for human ressource i Region Midtjylland Ditte Hughes.

Fokus er især rettet mod den del af de ansatte, som påvirkes mest af reformen. Det vil sige de ansatte, som får nye kolleger, nyt arbejdssted, ny organisation og/eller nye organiserings- og arbejdsformer – men det er en indsats, som kan komme alle ansatte til gode.

Indsatsen indebærer blandt andet en fælles definition på arbejdsbetinget stress, at der skal ske en implementering og opfølgning af den europæiske stress-aftale, og at der udvikles redskaber til lokal brug.

Tryghed gennem dialog

At de ansatte bliver hørt og kan deltage frit i dialogen anses som afgørende for, at Region Midtjylland kan

fungere på et højt niveau fra den 1. januar 2007. Derfor sættes der på at styrke samarbejde mellem ledere og medarbejdere både i MED- og sikkerhedsorganisationen, så den specielle viden, der er opbygget omkring arbejdsmiljøet, bliver inddraget tidligt i processen.

Desuden er der oprettet et midlertidigt hovedsamarbejdsudvalg, MT-HSU, som består af repræsentanter fra Ringkøbing -, Viborg -, Århus - og Vejle Amt. Udvalget fungerer som et dialogforum, der kan høres og deltage i arbejdet med at tilrettelægge den nye organisation.

I juni behandler MT-HSU retningslinjerne for, hvordan man identificerer, håndterer og forebygger arbejdsbetinget stress. Indsatsen vil bygge på de erfaringer og den viden, man allerede har og benytter i de fire amter, oplyser arbejdsmiljøchef Birte Roest.

Særlig fokus på tillidsfolk

Særlig opmærksomhed er rettet mod tillidsfolkene, fordi de selv er i spil, samtidig med at de skal varetage kollegernes interesser.

"Vi ved fra blandt andet sygehusfusionerne, hvor vigtigt det er, at de bliver støttet. Hvis de ikke kan holde til det, kan organisationen heller ikke," siger Ditte Hughes.

Derfor bliver de for eksempel tilbudt en temadag om "Den vanskelige samtale for tillidsrepræsentanter", som foreløbig 23 tillidsrepræsentanter har deltaget i.

Informationer til alle

MT-HSU er med til at skabe rammerne for de ansatte i regionen. Og der er det væsentligt at få nogle værdier og holdninger med fra alle fire gamle amter. Det sikres ved at involvere personale på kryds og tværs, så de gode intentioner følges op i praksis, siger formand for sygeplejerskerne i Århus Amtskreds, Else Kayser, der repræsenterer FTF og er næstformand i MT-HSU.

"En af de helt store opgaver er at få informationerne ud til den enkelte arbejdsplads og den enkelte organisation. Det sikrer vi på medarbejdersiden gennem et kontaktnet med repræsentanter for organisationerne, som er med til vores formøder inden møderne i MT-HSU," siger Else Kayser.

Læs mere om arbejdet med skabe Region Midtjylland på:

www.regionmidtjylland.dk
www.uddannelsesafdelingen.dk

Grib chancen for indflydelse og udvikling

Mange ting under strukturreformen er bestemt fra øverste sted og ikke sådan at lave om på. Men der er en lang række ting, du som medarbejder kan gøre for at få indflydelse på, hvordan du og din arbejdsplads skal udvikle sig under og efter reformen.

Både fra de faglige organisationer og arbejdsgiverne i KL og Amtsrådsforeningen lyder rådet først og fremmest: Vær fremme i skoene og gør opmærksom på dig selv, dine kvalifikationer og dine behov. Det gælder især, hvis du står overfor en ny arbejdsgiver, som også er lidt usikker på, hvad sådan en som dig kan byde ind med.

Det er for eksempel vigtigt, at I i fællesskab snakker om dine faglige kompetencer og behov for at komme på kursus. Det gælder især, hvis du skal til at løse nye opgaver. Mulighederne for læring på arbejdspladsen har sjældent før været så gode, lyder det fra KL og Amtsrådsforeningen.

Fagligt er reformen en unik chance for at kigge grundigt på hverdagens rutiner. Skal du skifte arbejdsgiver eller arbejdsplads så brug muligheden for at analysere, hvilke metoder du og dine kolleger bruger, og hvordan I kvalitetsudvikler og dokumenterer. Måske kan der ske forbedringer i det daglige arbejde.

Du kan også undersøge, om der er mulighed for en glidende overgang til din kommende arbejdsplads. Nogle kommuner lægger op til, at de nye medarbejdere kan arbejde et par dage om ugen på deres nye arbejdsplads, så de kan vænne sig til forholdene inden den store sammensmeltning 1. januar 2007.

Det er allerede besluttet, hvor du skal hen, hvis du er en af de dem, som skal flytte, men det er ikke for sent at få indflydelse på resten af forløbet. Hold tæt kontakt med din repræsentant i de midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg (MT-HSU), så kan du være med til at sikre, at dine og kollegernes synspunkter bliver repræsenteret.

april 2004

juni 2004

oktober 2004

Regeringen præsenterer sit udspil til en ny offentlig struktur: "Det nye Danmark"

Regeringen og Dansk Folkeparti indgår aftale om strukturreformen.

Lovforslag sendes i høring.

De pæne piger og de autonome

Myter om hinanden var der nok af, da ergoterapeuter og fysioterapeuter på Århus Amtssygehus og Århus Kommunehospital i 2004 skulle samles i en fælles afdeling

I Århus kender de til fusioner. For halvandet år siden var de gennem en sammenlægning af Århus Amtssygehus og Århus Kommunehospital, der fyldte erfaringskufferten op med både gode og dårlige oplevelser.

Det to var meget forskellige arbejdspladskulturer, der 1. januar 2004 skulle finde sammen i en ny fælles afdeling på Århus Sygehus. På amtssygehuset var ergoterapeuter og fysioterapeuter geografisk



Anne Stoustrup (tv) og Ulla Skou har fået to meget forskellige arbejdskulturer til at arbejde sammen efter fusion.

adskilt i to grupper og samlet under en afdelingsledelse bestående af en ledende ergoterapeut og en overfysioterapeut. På Århus Kommunehospital var terapeuterne geografisk samlet under en afdelingsledelse, som bestod af en reumatologisk overlæge og en ledende terapeut.

Så myterne stortrivedes, da de to ledende terapeuter Ulla Skou og Anne Stoustrup skulle finde fælles fodslag i den nye afdeling, der fysisk stadig er adskilt, men kulturelt er ved at finde sig selv.

Myterne holdt ikke

"Vi havde myter om hinandens sygehuse inden fusionen. De, der kom fra amtssygehuset, var vant til, at procedurerne havde man inde i hovedet, mens man på kommunehospitalet havde alt skrevet ned. På amtssygehuset oplevede vi ÅKH'erne som selvhøjtidelige og mere universitære. At de var lidt skeptiske over for os. Vi var selv gode til at grine sammen og oplevede dem som humorforladte," fortæller Anne Stoustrup.

Samme oplevelse havde Ulla Skou.

"Vi havde den her forestilling om, at de flinke piger var på amtssygehuset, og de autonome på ÅKH. Vi syntes, I var lidt stille. Samarbejdsomt oplevede vi, at vi gik mere op i dialog, mens det hos jer mere var A- og B- side, det handlede om."

Men myterne holdt ikke i praksis.

"Vi fandt jo hurtigt ud af, at I også havde humor," må Anne Stoustrup medgive.

"Og på amtssygehuset havde I skabt nogle rigtig flotte udviklingsarbejder," indrømmer Ulla Skou.

Som en stor godsvogn

En "begravelsestale" og en god metafor var nogle af de værktøjer, som medarbejderne satte pris på, da to sygehuse i Århus fusionerede

"Fusioner er som en stor godsvogn, medarbejderne skal skubbe foran sig uden altid at kunne se, hvor den skal hen. Og nogle gange må man acceptere blot at skubbe."

Sådan beskrev en konsulent for personaleafdelingen situationen, da fysio- og ergoterapeuterne på to sygehuse i Århus i 2004 skulle samles i en fælles afdeling.

Den beskrivelse brændte sig fast i fysioterapeut Mette Brodersen Jervers hukommelse, for netop sådan oplevede hun til tider fusionen af Århus Amtssygehus og Århus Kommunehospital.

"Jeg vil vide, hvilken brik jeg er, og hvor vi skal hen. Jeg er et nysgerrigt menneske, og nysgerrighed er et godt brændstof i en fusionsproces. Det skal ledelsen forstå at udnytte," fastslår Mette Brodersen Jever, som dengang var ansat på kommunehospitalet.

Fysioterapeut Else Jensen var i modsætning til mange af sine kolleger klædt på til forandring. Hun var forberedt på de tab, det indebærer, når ens arbejdsplads opløses og skal indgå i en ny sammenhæng. Hun havde nemlig prøvet det før som ansat på Odder Centralsygehus.

"Jeg havde kun været på Amtssygehuset i to år og havde ikke følelserne med i det, som da det var Odder Centralsygehus, der var i spil. Der havde jeg været ansat i 19 år, var tillidsrepræsentant, og der var jeg igennem hele følelsesregistret. Jeg havde oplevet, hvad man mister, men også hvad man får," fortæller Else Jensen.

Nu starter noget nyt

Undervejs i fusionsprocessen satte hun særlig pris på et møde, hvor sygehusledelsen deltog og gav hånd til hver enkelt af medarbejderne.

"På det møde holdt cheflæge Anne Thomassen en "begravelsestale" for det gamle, og det virkede meget rigtigt for mig som en symbolsk markering af, at nu starter der noget nyt."

Og selv om hun allerede kendte de reaktioner, som terapeuterne kunne forvente, så syntes hun, at det var godt, at en psykolog fra personaleafdelingen kom tidligt i forløbet og beskrev dem.

"I Odder var der tale om voldsomme reaktioner, som jeg på nogle områder vil sammenligne med reaktioner som ved en skilsmisse eller et dødsfald i familien. Det at kende processen giver mulighed for at have større forståelse af egne og andre reaktioner – bedre at kunne acceptere dem. I Odder var der for eksempel megen vrede i spil. Det skulle ikke tages personligt – og at vide det gav større rum for hinan-

FAQ ? Hvordan påvirker en væsentlig stillingsændring min løn?

➤ Hvis der gennemføres en væsentlig stillingsændring som følge af strukturreformen, kan en eventuel ændring af lønnen ske med gældende varsel, dog tidligst fra 1. april 2008, og således at lønnen kan aftrappes forholds- mæssigt til det nye niveau over tre år fra denne dato.

Udover organiseringen af en fælles afdeling skulle der også ske en decentralisering, der knyttede de enkelte terapeuter tættere til de kliniske afdelinger. Og det var ikke populært blandt terapeuterne.

Interessent-analyse gav klarhed

For at få klarhed over, hvordan den fremtidige organisation skulle være, undersøgte man forskellige organiseringsformer i ind- og udland samt gennemførte en interessent-analyse. Altså undersøgte, hvordan de afdelinger, der bruger ergo- og fysioterapeuter, oplevede samarbejdet og forholdt sig til spørgsmålet om en central eller decentral organisation.

Analysen er en af de idéer, som afdelingens to ledende terapeuter gerne vil lade gå videre til andre, der skal skabe en ny organisation.

"Den klargjorde forventningerne til os og gjorde det nemmere at finde en god måde at organisere os på," fastslår de i dag.

Resultatet af analysen betød, at decentraliseringen blev droppet. Det gav medarbejderne en oplevelse af at være blevet hørt og hjælp på viljen til sammenlægning, mener de.

Små ting tæller

Selv om der var skabt en goodwill til fusionen, så oplevede de to terapeuter, at det til tider gik for hurtigt for medarbejderne.

"Vi ville godt have klædt medarbejderne bedre på med forandringskompetence. For tab er en naturlig reaktion, som man kan komme godt eller skidt ud af. Og nogle har behov for en længere proces end andre. Men man skal også tage stilling til, hvor længe

det skal stå på. Hos os tog det trekvart år med at sige ordentligt farvel på alle fronter, og det var for længe," mener Ulla Skou.

"Når man ikke kan overskue de store forandringer, bliver det nære vigtigt. Derfor skal man som leder også have fokus på de små ting. Stolen, kaffekassen, hvordan holder man fødselsdag. Derfor har vi for eksempel også brugt penge på at skabe gode grupperum. Vi har også måttet forholde os til, hvilke gamle traditioner vi vil videreføre. Der skal jo også skabes nye. For os var det klart, at det handlede om at skabe en NY afdeling. Og den skulle skabes ved at inddrage noget fra hver af de gamle."

Vær opmærksom på sproget

Både Ulla Skou og Anne Stoustrup har tidligere oplevet fusioner og var fra start meget opmærksomme på, at sproget er vigtigt, når man skal samle forskellige arbejdspladser under en hat, særligt hvis den ene er større end den anden. Derfor skulle der i hvert fald ikke tales om lillebror og storebror.

De gjorde fra starten alt for at undgå, at nogen skulle føle sig kasseret. Derfor lyste alarmlamperne også hos de to ledere, da det kom dem for øre, at en af de nydannede grupper kaldte sig for Skodgruppen. Medlemmerne i den kunne ikke se det faglige fællesskab med de andre i gruppen.

Medarbejdergrupperne fik derfor et to dages seminar, hvor der blev sat fokus på det indre liv i gruppen. Og det var med til at åbne øjnene for de fællesnævnerne, der var udgangspunktet for dannelsen af grupperne.

Nu halvandet år efter oplever afdelingsledelsen, at der er ved at være ro. Organisationen er på plads. I grupperne er der overskud til at orientere sig ud ad igen, og der er fokus på fagligheden.

Ulla Skou og Anne Stoustrup kan som ledere læne sig lidt tilbage og fortælle andre, der står over for en lignende fusion, at man skal huske at tage den med ro – at harmoniseringer tager tre til fire år.

SEKS GODE RÅD om at komme godt gennem en fusion

- Hav fokus på at skabe en NY afdeling
- Husk den, der lukker og slukker. Den, der kommer sidst, har også brug for opmærksomhed
- Vær bevidst om, at lederen er rollemodel og vær synlig på hele arbejdspladsen
- Sørg for en klar funktionsbeskrivelse på alle niveauer
- Vær tro mod strukturen. Lad mellemlederne svare
- Brug metaforer til at beskrive processen



En "begravelsestale" hjalp Else Jensen videre i fusionen.

den. Det tager lang tid at bearbejde tabene ved en fusion," slår Else Jensen fast.

Mette Brodersen Jerver var en af dem, der engang imellem kom til at tale med store bogstaver i ren og skær frustration.

"I hele perioden har jeg været heldig at have nogle få rigtig nære kolleger, som gav omsorg. For til tider fløj der jo finker af panden. Det skal der være plads til. Og så er det godt, hvis lederne ikke selv er frustrerede, så der er overskud til medarbejdernes frustrationer," mener hun.

Vigtigt at sætte præg på det nye

De to terapeuter har vidt forskellige oplevelser af, hvor meget medarbejderne blev inddraget i fusionsprocessen. Mens Mette Brodersen Jerver generelt er godt tilfreds, så synes Else Jensen, at de skulle have haft mere at sige.

"Det var vigtigt for os også at kunne sætte vores præg på det nye. Vi oplevede det lidt som om, at vi bare skulle overtage den måde, de gjorde tingene på kommunehospitalet. Der blev trukket for meget ned over hovedet på os. Man kunne have undgået mange negative følelser ved at have inddraget os mere

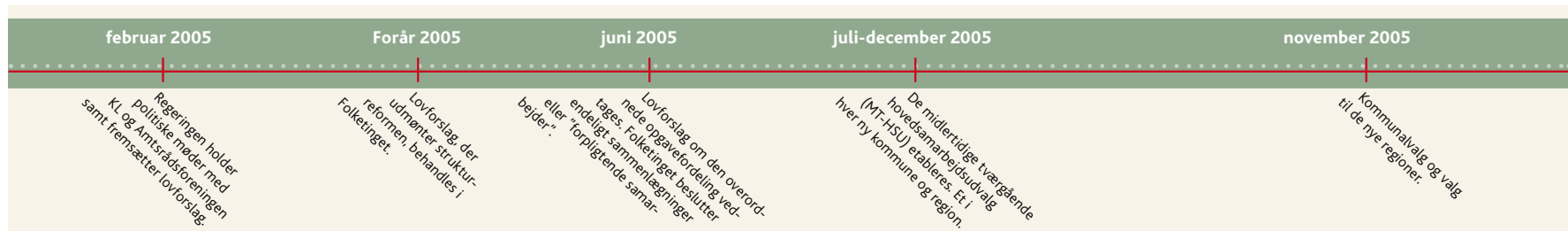
i processen. Det er så vigtigt at tage noget med fra begge steder," mener Else Jensen.

Skal Mette Brodersen Jervers pege på noget, der kunne være gjort bedre, så er det, at medarbejderne ikke tidligt i processen havde lejlighed til at tale om deres nye fælles opgave. Da der kort før fusionen var mulighed for det, var resultatet meget frugtbart, mener Else Jensen.

"Her fik vi oplevelsen af, at selv om vi er to faggrupper, kan vi godt have fælles leder, uden at det betyder, at vi skal slippe vores egen faglighed," fastslår hun.

I dag mener Mette Brodersen Jerver, at de fleste medarbejdere oplever, at de er en stor afdeling, som har aktiviteter på to matrikler. Amtssygehuset og Kommunehospitalet eksisterer ikke længere.

Hun oplever også i sin funktion som specialeansvarlig, at afstandene er blevet meget kortere, når det handler om at drage nytte af hinandens kompetence. Men der er stadig brug for megen begrebsafklaring mellem ergo- og fysioterapeuter og mellem ansatte fra Århus Amtssygehus og Århus Kommunehospital.



Ergoterapeuten holder flyttedag

Når strukturreformen træder i kraft den 1. januar 2007 flytter ergoterapeuterne fra amterne ind i de nye kommuner.

Med i flyttekasserne er der både forventninger og bekymringer

Et hjerneskadede barn skal også være med i sløjdtimerne. Det er et af målene for de arbejdsopgaver, som ergoterapeut Henriette Bottos er med til at løse på den amtslige specialskole Skovmoseskolen i Rødovre. Men efter den 1. januar 2007 ved hun ikke, om hun fortsat skal arbejde på skolen.

Henriette Bottos er nemlig en af dem, der kommer til at mærke strukturreformen, da hun fra at være ansat i Københavns Amt nu overgår til at være ansat i Rødovre Kommune. Det giver en masse udfordringer for den 32-årige ergoterapeut.

"Jeg er meget nysgerrig efter at vide, hvor jeg bliver ansat efter den 1. januar 2007. Jeg har arbejdet med hjerneskadede børn i al min tid som ergoterapeut, så det håber jeg at kunne fortsætte med," siger Henriette Bottos.

Hun ser overflytningen til Rødovre Kommune som en spændende overgang, da kommunen aldrig har haft ergoterapeuter ansat på børneområdet før.

Ergoterapeut... hvad er det lige, I laver?

"Det er helt klart en af mine opgaver at oplyse min nye personalechef om, hvad jeg kan som ergoterapeut. Derfor vil jeg også gerne være med til at dele ud af den viden, jeg kommer med," siger Henriette Bottos.

"I dag arbejder jeg som en slags konsulent omkring indlæringsformer. Jeg kommer med bud på spe-

cialredskaber og hjælpemidler til de hjerneskadede børn. Når de for eksempel skal have sløjde i skolen, er det vigtigt at gennemtænke forløbet, så børnene ikke oplever nederlag på nederlag. Eleven skal kunne deltage så aktivt og selvstændigt som muligt," fortæller Henriette Bottos.

I dag har hun et tæt samarbejde med to andre ergoterapeuter og tre fysioterapeuter på Skovmoseskolen. Den faglige sparring vil hun nødtigt gå glip af i sit fremtidige job, og derfor lægger hun ikke skjul på, at hun helst vil ansættes i Pædagogisk og Psykologisk Rådgivning (PPR) i kommunen.

"Under alle omstændigheder kommer det til at betyde nye faglige udfordringer, uanset om jeg bliver ansat på Skovmoseskolen, i kommunens PPR eller et helt tredje sted. Noget af det, jeg går og tænker på, er, hvor mit faglige ståsted kommer til at være," siger Henriette Bottos.

Vigtigt med indflydelse på hverdagen

Henriette Bottos er tillidsrepræsentant for 22 ergoterapeuter i fysio- og ergoterapifunktionen i Københavns Amt. Et hverv hun gerne vil fortsætte med i sit fremtidige arbejde.

"Det er jo ikke sikkert, at jeg bliver valgt som tillidsrepræsentant i mit nye job, men jeg vil stille op, for det betyder meget for mig at have indflydelse på mit job og min hverdag," siger hun.

En anden ting, der er vigtigt for ergoterapeuten, er, hvilken arbejdstidsaftale hun får fremover i sit nye job. På skovmoseskolen er der indgået en lokal aftale, der betyder meget fleksibilitet i arbejdstiden. Men hvordan klokken slår fremover, kan Henriette Bottos kun gisne om.

Derudover er efteruddannelse også et tema, der bliver aktuelt, hvis det viser sig, at Henriette Bottos bliver ansat på for eksempel ældreområdet.

"Jeg har arbejdet med børn i alle de år, jeg har været på arbejdsmarkedet. Hvis det viser sig, at jeg skal til at arbejde med ældre, så skal jeg have en masse efteruddannelse, for det er et område, jeg ikke kender så meget til," siger hun.

Men på sigt kunne det også være spændende at være med til at finde helt nye områder for ergoterapien i kommunen.

"Kommunen har aldrig haft ergoterapeuter ansat på børne- og ungdomsområdet. Derfor kunne det være, at vi sammen kunne finde nogle helt nye områder for ergoterapien. Det kunne da være spændende," siger Henriette Bottos.



Henriette Bottos er spændt på at skifte arbejdsgiver og håber, hun fortsat skal arbejde med børn.

FAQ

? Hvordan sikrer vi, at der er fokus på træning og vedligeholdelsestræning, og at der er ressourcer til det i de nye kommuner?

➤ Kommunal genoptræning og vedligeholdelsestræning efter serviceloven ændres principielt ikke med strukturreformen. Kommunerne vil derfor have nøjagtig samme forpligtelse på dette område efter d. 1. januar 2007.



Jan Kromann-Rasmussen har lært lidt om fysio- og ergoterapi for at kunne tage godt imod nye faggrupper fra Københavns Amt

Vi har meget at lære endnu

Kommunerne står overfor helt nye udfordringer, når de skal overtage specialinstitutioner fra amterne. Efter en tid med utryghed er brikkerne nu ved at falde på plads, og i Ishøj Kommune gør man klar til at tage imod nye spidskompetencer

Jan Kromann-Rasmussen indrømmer det gerne. Han er helt på udebane, når det drejer sig om fysio- og ergoterapi til børn med specielle behov. Som børne- og undervisningschef i Ishøj Kommune skal han ligesom mange andre kommunale ledere om kort tid tage imod en flok medarbejdere fra amterne, der er specialister på nogle områder, som er helt nye for kommunerne.

Selv får Jan Kromann-Rasmussen ni nye fysio- og ergoterapeuter på lønningslisten, som alle arbejder på Kirkebækskolen, en specialskole for børn med multiple funktionsnedsættelser og kommunikationsvanskeligheder. Et område som han aldrig før har beskæftiget sig med.

Derfor har Jan Kromann-Rasmussen også allieret sig med eksperter som den nuværende leder af Fysio- og Ergoterapifunktionen i Københavns Amt, Regitze Funch, for at få hjælp til at vurdere børnenes behov næste år, så niveauet for behandlingen er den samme 1. januar 2007, som det var 31. december 2006.

"For at blive klædt på til opgaven har jeg også lært lidt om træk og stræk, og hvilke øvelser terapeuterne laver med børnene for at give dem et bedre liv," fortæller Jan Kromann-Rasmussen.

Lettelsens suk

Han har desuden mødt to af terapeuterne på et personalemøde i kommunen og fortalt dem, hvordan han ser fremtiden på Kirkebækskolen. Samtidig har han en stående aftale med Regitze Funch om, at hun sender et tydeligt signal til terapeuterne om, at han nok skal komme på banen, hvis der er behov for det.

Kirkebækskolen har været gennem en urolig tid, da der var tvivl om skolens placering i den nye struktur. Da der var politisk enighed satte kommunen ind med information for at komme utrygheden til livs.

"Hele debatten om skolens fremtid havde fyldt meget i hverdagen, og vi var klar over, at vi overtog en del urolighed. Den usikkerhed har vi forsøgt at lukke af for med information," siger Jan Kromann-Rasmussen.

Derfor gav kommunen også hurtigt terapeuterne en klar melding om, hvor de skulle være i fremtiden, i stedet for at vente på, at alle officielle papirer skulle være på plads i april.

"Jeg kunne næsten mærke dem ånde lettet op, da vi meddelte, at alle terapeuterne bliver flyttet over som en samlet gruppe. Nu har vi ikke så travlt mere, efter at den største hurdle er overstået."

Næsten ingen ændringer

Jan Kromann-Rasmussen og hans kolleger har valgt at byde terapeuterne velkomne ved at vise dem interesse og spørge ind til, hvad de kan gøre for kommunen.

"Jeg oplever dem som et entusiastisk folkefærd, der har et speciale, som de er hamrende gode til, og som vi har svært ved at opbygge selv. Faktisk tror jeg, at omstillingsprocessen bliver nemmere og kommer til at gå hurtigere, end vi havde ventet."

Han forventer, at terapeuterne i hverdagen vil mærke meget lidt til, at de har skiftet arbejdsgiver. Inden

sommerferien skal der udpeges en afdelingsleder for terapeuterne, og det vil blive ham eller hende, de skal have mest med at gøre.

"De vil ikke mærke, at vi er der. De vil have deres eget lille fristed på skolen, og hvis de overholder de aftaler, vi laver, så mærker de os ikke. Det eneste, der jo faktisk sker, er, at de skal kontakte mig i stedet for en chef i amtet, som de er vant til."

Bevar spidskompetencerne

På et punkt deler Jan Kromann-Rasmussen dog terapeuternes bekymringer – nemlig i spørgsmålet om at bevare og udbygge den specielle viden, terapeuterne besidder, når deres vidensbank lukker ned sammen med Fysio- og Ergoterapifunktionen i Københavns Amt.

"Vi har et problem med at bevare spidskompetencerne," erkender Jan Kromann-Rasmussen.

Kommunerne på den københavnske vestegn vil derfor arbejde på at etablere et fagligt netværk, hvor alle terapeuter kan mødes en gang eller to om året og udveksle viden og idéer. Samtidig håber han på, at der er politisk vilje i kommunerne i Region Hovedstaden til at fastholde beslutningen om at samle viden om spidskompetencer i en database, således at det er let at finde netop den terapeut, som er specialist i for eksempel oral motorik.

"Vi satser meget på at bevare spidskompetencerne. Lige nu ved vi jo godt, hvor de er, men om fem år har vi måske glemt det," siger Jan Kromann-Rasmussen.

1. januar 2006

De gamle kommunalbestyrelser og amtsråd har i 2006 ansvar for driften, og kommuner forbereder de nye regioner

Amterne forelægger de involverede kommuner et aftaleudkast om delingsaftaler. Aftalerne indeholder et forslag fra amterne om, hvordan amtets aktiver, passiver og personale skal overføres til kommunerne.

De amtslige ansatte, der skal overflyttes til en ny kommune, kan udpege en fællesrepræsentant til de nye kommuners MT-HSU.

En kommune er en realitet, et år før de lægninger finder sted.

Her er plads til følelser

Med åbenhed forsøger lederen af Fysio- og Ergoterapifunktionen i Københavns Amt at sende sine 49 terapeuter godt af sted ind i strukturreformen

Følelser har ret til at blive hørt, mener Regitze Funch. Selv om hun sjældent kan gøre noget ved det, der plager terapeuterne, så står hendes dør altid åben, hvis nogen har brug for en fortrolig snak og et "det kan jeg godt forstå".

Som leder af Fysio- Ergoterapifunktionen i Københavns Amt handler en stor del af hendes arbejde netop nu om at håndtere følelser. Følelser der er dukket op i kølvandet på strukturreformen. Når klokken slår 12 nytårsaften, er der nemlig ikke længere noget, der hedder Fysio- Ergoterapifunktionen i Københavns Amt. I stedet skal de 49 fysio- og ergo-terapeuter arbejde for en række kommuner – sandsynligvis på de specialskoler, hvor de allerede i dag har deres faste gang.

"Men vi ved ikke noget med sikkerhed. Vi er i transit, og ved ikke, hvor vi skal hen," siger Regitze Funch.

Den usikkerhed og de mange følelser forsøger hun at komme i møde ved at føre en total åben politik. En gang om måneden mødes hele personalegruppen. Her taler de om de spørgsmål, der er omkring strukturreformen og terapeuternes fremtid.

"Jeg har fuld åbenhed til mit personale, om hvad der sker, og hvad jeg hører, tænker og føler. Det tror jeg er fundamentalt, fordi det her er så stort, og vi er kun en lille dippedut, som er kommet med i strukturreformen. Jeg har erkendt, at der er meget, som jeg ikke har indflydelse på, men der, hvor der er mulighed for at gøre noget, skal jeg være," fortæller Regitze Funch.

Derfor tager hun også en gang hver anden måned en temperaturmåling på personalets trivsel. På en

skala fra et til ti skal de for eksempel svare på, om de får nok information, og om de føler, der er opbakning fra ledelsen.

"Jeg oplever faktisk, at terapeuterne tager det meget roligt. De kan godt udtrykke bekymring, og det snakker vi om. Men vi er ikke gået i selvsving. Det er vigtigt," forklarer hun.

Scenarier for fremtiden

En af grundene til, at det går så godt, mener Regitze Funch, er, at medarbejderne allerede sidste sommer i samarbejde opstillede en række scenarier for, hvad der kunne ske med deres fælles arbejdsplads og fik talt dem godt igennem, så alle var forberedte på både det bedste og det værste.

"Det har givet en ro, for nu er der ingenting, som kommer helt overraskende. Det er rarere at tale om forandringer end at tie dem ihjel."

Samtidig er der på sommerens seminar lagt en plan for, hvordan man ønsker at sige farvel til det gamle og goddag til det nye.

Desuden har hun og medarbejderne udarbejdet en midlertidig vision for Fysio- og Ergoterapifunktionen i overgangsfasen. Her er der fokus på udvikling under afvikling, kompetenceudvikling og det psykiske arbejdsmiljø.

"Det vigtigste er jo at holde fokus på vores arbejdsopgave, så det her ikke kommer til at gå ud over børnene. Det er ingen hemmelighed, at jeg ikke synes, at det er en god idé at splitte Fysio- og Ergoterapifunktionen op. Der kan gå viden og ekspertise tabt, men når det er sagt, så er det den opgave, jeg



Medarbejdernes bekymringer i en forandringsproces skal tages alvorligt og anerkendes, mener Regitze Funch

har nu, og den har jeg valgt at fuldføre," siger Regitze Funch.

Selv ved hun ikke, hvad hun skal lave efter nytår, ud over at hun skal arbejde for Gladsaxe Kommune.

"Jeg har tillid til, at de nok skal finde en opgave, hvor jeg kan udnytte de kompetencer, jeg har. Jeg betragter det som et jobskifte. Men det er vemodigt."

TRE GODE RÅD i en omstillingsproces

- Vær åben
- Dyrk dialogen, tag bekymringer alvorligt og anerkend dem
- Få lagt en god plan for processen

| 12

Information er plaster på utrygheden

Hver måned sender amtsdirektøren i Københavns Amt en e-mail ud til samtlige medarbejdere med en e-mailadresse. I mailen fortæller han, hvor amtet står netop nu i opbrudstiden, hvad man rent faktisk ved, og sidst men ikke mindst, hvad man ikke ved.

"Vi oplever, at utrygheden med informationerne afspejler, hvor man selv er i omstruktureringerne. Jo tættere på, jo mindre information, mener man, at

man får. Derfor er det også vigtigt at informere om det, vi ikke ved," fortæller Lene Askgaard Hyldtoft, specialkonsulent i Københavns Amt.

Sammen med informationer følger også et løbende tilbud om coaching. I første omgang blev tilbudet ofte brugt til afklaring i forbindelse med udfyldelse af CV'er, da jobbene i amtet skulle fordeles til enten kommuner eller regioner. Nu bliver coachingen

mest brugt til at få styr på fremtiden og følelserne. Hjælpen kan hentes hos både amtets egen udviklingskonsulenter og særlige eksterne konsulenter, blandt andet en psykolog.

Lederne er velkomne til at bruge coachingen, hvilket mange også gør. Derudover har amtet arrangeret sit helt eget akademi, hvor en række foredrag har omhandlet forandringer og strukturreform.

FAQ ? Får jeg de samme arbejdsopgaver som i dag?

➤ **Formentligt! Udgangspunktet for strukturreformen er, at de ansatte følger med opgaven. Men det afhænger helt af hvad politikerne og ledelsen beslutter lokalt. Du vil kunne få nye arbejdsopgaver i samme omfang som hidtil.**

Hop lidt på brættet

Forandringer er kilden til selvudvikling. Derfor er det nu, du skal gribe chancen og bruge strukturreformen som springbræt til at blive psykisk stærkere og klogere

Strukturreformen er et historisk springbræt for selvudvikling. Mindre kan ikke gøre det, når forfatter og erhvervspsykologisk rådgiver Helen Eriksen skal beskrive, hvad den enkelte kan få ud af strukturreformen og de forandringer, der følger med den.

Hvis forandringer håndteres på en hensigtsmæssig måde, kan de give både mere energi, større glæde og højne stresstærsklen. Og det bedste er, at det er dig, der kan beslutte dig for at gøre det ved at tage et dybt kig ind i dig selv og mærke godt efter, hvad du egentlig føler og tænker, når talen falder på strukturreformen og de forandringer, den medfører på din arbejdsplads. Ved at vende negative tanker til positive kan du komme ud af strukturreformen som et stærkere og klogere menneske.

Ifølge Helen Eriksen handler succesraten ved forandringer nemlig om, hvordan vi selv vælger at gribe dem an.

"De fleste af os er faktisk temmelig forandringsparate. Men når det kommer til stykket, så reagerer en del af os med skepsis og ønsker os tilbage til de gode gamle dage. Vi syntes egentlig ikke, at det er en god idé at rykke rundt på mange af vores rutiner og vaner. Det skyldes, at det er de gamle grundantagelser, der styrer bevidstheden. Det mest provokerende ved dem er, at vi ikke ved, at vi har dem. De er ubevidste. Hvis de er i overtal – og det er de hos de fleste, som har været i det samme job i mere end et par år – så styrer de vores adfærd," fortæller Helen Eriksen, som blandt andet har høstet gode resultater med organisationsudvikling i samarbejde med Erhvervs- og Selskabsstyrelsen og Danfoss.

På grund af grundantagelserne har vi en tendens til at forherlige det, vi kender, og møde det nye

Styrk dig selv

- ▶ Vær opmærksom på, hvad du tænkte før i den gamle struktur og overvej, om det er hensigtsmæssigt nu
- ▶ Vær opmærksom på at bruge forskelle konstruktivt og fordomsfrit
- ▶ Vær opmærksom på humor og medmenneskelighed i den måde du kommunikerer på. Reducér fnidder til absolut nul
- ▶ Hyl dem, der kommer med nye og anderledes måder at gøre tingene på
- ▶ Tænk på, at du står ved et historisk springbræt til selvudvikling. Hop lidt på brættet!

med skepsis. Vi tænker måske, at dem fra den anden afdeling, kommune eller amt vist ikke hører til de skarpeste knive i skuffen, og den antagelse præger vores tilgang til samarbejdet med de nye kolleger.

Det er op til os selv

"Men hvis vi først bliver opmærksomme på, at vi faktisk har sådanne grundantagelser, så kan vi begynde at ændre udviklingen," mener Helen Eriksen. Det lyder nemt, men det er det faktisk ikke. Vi skal hele tiden være opmærksomme og holde fast i den lille negative tanke, som pludselig kan dukke op.

"Når han, som hører til en af de mindre skarpe knive fra den anden afdeling, siger noget, som vi synes er træls, så skal vi stoppe op og vurdere: Hvad er det lige, jeg tænker. Jeg kender ham jo ikke. Hvad er det, jeg har lyst til at tænke om ham," forklarer hun.

Det skal vi ikke kun gøre, fordi det gør samarbejdet med kollegerne meget lettere, men også fordi det styrker os selv. Hver gang vi tænker nyt, danner vi nemlig nervebaner i hjernen. De nervebaner bliver styrket, efterhånden som vi accepterer og praktiserer den nye tanke, og med flere og stærkere nervebaner er vi i højere grad i stand til at forebygge stress. Det er nemlig nervebanerne, vi skal bruge til at koordinere det stigende antal forandringer, vi har foran os.

"Derfor er det bare med at komme i gang. Ifølge psykologisk forskning tager det med disciplineret, vedholdende og daglig indsats ikke ret lang tid at ændre et adfærdsmønster eller en vane. Hvis man beslutter sig for, hvad det er, man gerne vil tænke og føle, så kan man efter bare 28 dages arbejde med en specifik opgave mærke, at nervebanerne er blevet styrket, og man er blevet bedre til at koordinere udfordringerne. Vi kan helt selv, og det er så synd, at der ikke er nogen, som har lært os det i O.b. Vi får mere energi, bliver gladere og mere trivelige," fortæller Helen Eriksen.

Ledere på spring

Helen Eriksen forudsiger desuden, at strukturreformen kan være med til sætte en masse skæve tanker i gang rundt om på arbejdspladserne, som kan bidrage til at gøre dem bedre.

"Strukturreformen kan være med til at kickstarte de innovative tanker, og hvis vi vil og tør arbejde med dem, kan den største trivselsfest begynde. Og næste ryk kan blive, at flere "almindelige" medarbejdere får kørt sig selv i position til lederstillinger. Ikke fordi de meler deres egen kage, men fordi de tænker på, hvad de kan gøre for at gøre deres arbejdsplads bedre. En holdning som giver det mest frugtbare udbytte for alle," fastslår Helen Eriksen.



Helen Eriksen...

... er erhvervspsykologisk rådgiver, forfatter, international foredragsholder og TV-debattør. Har grundlagt og er direktør i selskabet Beyond, internationalt center for erhverv, bevidsthed og ansvarlighed.

... har skrevet bøgerne:
Hjælpen fra kroppen, 1983
Livets træ- og menneskets rødder 1 & 2, 1984 og 1986
Frugttræ-strategien – at give samtidig med at du selv vokser, 2002
Forandringer spørger ikke om lov, de kommer bare, august 2006

Hjemmesider om ledelse:

www.heleneriksen.dk
www.going-beyond.dk
www.frugttrae-strategien.dk

15. februar 2006

1. april 2006

15. juni 2006

1. august 2006

Frist for de kommunale
sammenlægningsud-
valg/kommunalbestyrelser
til at byde ind på amtslige
overtagelse opgaverne allerede
1. januar 2007.

Frist for amter og kommuner
til at indgå delingsaftaler.

Frist for delingsaftaler til at
indgå delingsaftaler mellem
amterne og kommunerne.

I hver sammenlæg-
ningskommune og re-
gion skal der nedlægges et
forhandlingsorgan, der skal
beslutte, hvilket samarbejds-
system den nye kommune
eller region skal have pr. 1.
januar 2007.

Sundhedscentre skal skabe helhed

Sundhedscentre er stadig på eksperimentstadiet, men de er allerede tiltænkt en central rolle i den nye sundhedsstruktur. Det giver sundhedspersonalet en unik mulighed for redefinere deres rolle

Der eksperimenteres med sundhedscentre landet over. I København er sundhedscentret et sted, hvor kroniske patienter kan hente specialiseret hjælp, mens sundhedscentret i Aabenraa er en hjemmeside med samtlige sundhedstilbud.

I 18 kommuner er der i øjeblikket etableret forsøgscentre, hvor sundhedspersonalet arbejder i nye roller. Forsøgene har fået en pose penge på 100 millioner kroner til deling af indenrigs- og sundhedsminister, Lars Løkke Rasmussen (V), og på finansloven for 2006 er der afsat yderligere 30 millioner kroner.

Frederiksberg Kommune ved København er med i forsøget. På centeret er der ansat fem sygeplejersker og en ergoterapeut i den nye sundhedskoordinatorfunktion. En af dem er sygeplejerske Hanne Bartholdy, som kommer fra en stilling som hjertesygplejerske på et sygehus.

"Jeg er med til at sikre, at borgeren kommer videre i sundhedssystemet på den mest smidige måde. Når han bliver udskrevet fra sygehuset, så tager næste led over, og samtidig koordinerer vi med kommunen, hvis han har brug for hjemmehjælp eller andre social- og sundhedstilbud. Det er meget tilfredsstillende at arbejde på denne måde, da man får en tæt kontakt til borgeren og har mulighed for at følge ham over sektorgrænser, hvor tabet af information oftest finder sted," siger sundhedskoordinator på Frederiksberg Sundhedscenter, Hanne Bartholdy.

A skal vide, hvad B gør

Samtidig prøver sundhedskoordinatorerne også at få bugt med uhensigtsmæssige arbejdsgange i systemet.

"A er ikke lige opmærksom på, hvordan B gør tingene. Sådanne ting tager vi op i et forum med lederne fra hospitalerne, de praktiserende læger og sundhedspersonalet fra kommunen, og på den måde letter vi arbejdsgangene for alle," siger Hanne Bartholdy.

14 Sundhedscenteret står også for rehabilitering og genoptræning af borgere efter et funktionstab og tilbyder samtaler med en diætist, motion og skoletandpleje. Der er planer om at opføre en café med sund mad og samvær for mødregrupper.

Kommunerne skal have visioner

Professor i almen medicin ved Aarhus Universitet Frede Olesen mener, at sygeplejerskerne og andet sundhedspersonale fint kan varetage arbejdet og ledelsen på sundhedscentre.

"Folk er glade for at møde sygeplejersker, fysio- og ergoterapeuter, da de er gode i behandlerrollen. Mange mennesker oplever, at de er mere

ligefremme, hvorimod en læge nogle gange kan virke autoritær. Det er afgørende, at centrene får et godt samarbejde med de praktiserende læger, så de to behandlingssteder støtter hinanden og forbedrer indsatsen overfor patienterne," siger Frede Olesen.

Hans budskab til kommunerne er, at de skal være skarpe på, hvad det er, de vil med sundhedscentre.

"Lakmusprøven for, om en indsats har succes, er, om den reelt øger sundheden for den målgruppe, man har udvalgt. Borgertilfredshed som det eneste succeskriterium duer ikke," mener Frede Olesen.

Han bakkes op af projektleder på sundhedsområdet under strukturreformen i Kommunernes Landsforening (KL), Jakob Bigum Lundberg.

"Der er god musik i sundhedscentre, men vi anbefaler kommunerne, at de ikke opbygger et parallelt sundhedssystem ved siden af det eksisterende. Kommunerne bør for eksempel tænke sig om en ekstra gang, hvis de overvejer at etablere sengepladser på sundhedscentre," siger han.

"Under alle omstændigheder er det ikke centret i sig selv, som skaber nogen løsninger. Det gør der-

imod de tilbud, der placeres i centret," fastslår Jakob Bigum Lundberg.

Centre skal ensrettes

Kontorchef for sundhedsafdelingen i Amdtsrådsforeningen Janet Samuel ser sundhedscentre som en vigtig brik til helhedstækningen i sundhedssektoren. Derfor synes hun, at det er rigtigt at lade forsøgene blomstre nu, men på et tidspunkt må centrene institutionaliseres, og fejlskuddene slås ned.

"Man er nødt til at gøre sundhedscentre mere ens, hvis de skal gøre en forskel. Lige nu skal vi se, hvad der virker, og hvor vi får mest for pengene. Senere skal der etableres nogle snitflader med sygehusene, så centrene kan tænkes sammen med hele sundhedsvæsenet," siger Janet Samuel.

I Dansk Sygeplejeråd (DSR) mener chefkonsulent Lars Pram, at det er vigtigt, at sygeplejerskerne kommer til at indgå som nøglepersoner, når det handler om sundhedsfremme og forebyggelse blandt borgerne.

"Det er fint at se, at der med de nye sundhedstilbud i kommunerne er fokus på sundhedsfremme og forebyggelse. Samtidig bliver der lavet bedre patientforløb ved at koordinere på tværs af de forskellige faglige grupper, og det er vigtigt," siger Lars Pram.



På Frederiksberg Sundhedscenter følger sundhedskoordinatorerne borgerne hele vejen gennem sundhedssystemet

FAQ ? Kan man forestille sig, at en ergoterapeut ansættes hos flere kommunale arbejdsgivere?

➤ Regeringen har i forbindelse med strukturreformen lovet, at alle flytter med opgaverne. For mange ergoterapeuter betyder reformen imidlertid, at kun dele af deres arbejde flytter til en anden arbejdsgiver, eller at alle deres opgaver deles mellem flere arbejdsgivere. I dag har du ansættelse hos én arbejdsgiver, og kommunalreformen er ikke i sig selv en saglig grund til, at du fremover skal ansættes hos flere arbejdsgivere.

Reform skal gøre landet bæredygtigt

Strukturreformen vil give de ansatte bedre faglige miljøer, flere udfordringer og bedre ledere, lover indenrigs- og sundhedsminister Lars Løkke Rasmussen

Strukturreformen er nødvendig for, at de offentlige opgaver bliver løst på en bæredygtig måde. Det var de små kommunale og amtslige enheder ikke i stand til. Det er den første begrundelse, arkitekten bag den kommunale og amtskommunale omvæltning, indenrigs- og sundhedsminister Lars Løkke Rasmussen (V), kan komme i tanke om, da han bliver afkrævet en forklaring på, hvorfor det offentlige Danmarkskort skulle tegnes om.

"Siden 1970'erne har kommunerne fået stadig flere opgaver, og dem var de efterhånden blevet for små til at løse. Hvis der ikke blev gjort noget, havde vi fået en uheldig spiral, hvor Folketinget i stigende grad blandede sig på kommunernes vegne," siger Lars Løkke Rasmussen.

Han angiver behovet for at få ryddet op som en anden god grund til, at der var behov for en reduktion af antallet af kommuner.

"Der er behov for, at borgerne kun har en enkelt indgang til det offentlige system i stedet for, at de i nogle sager skal gå til kommunerne og i andre tilfælde jages til amtslige og statslige myndigheder. Med de små kommuner var borgerne blevet kassebolde i det offentlige system, og det opmuntrede til negativ kassetænkning hos både amter og kommuner," siger indenrigs- og sundhedsministeren.

Hensynet til borgerne er også baggrunden for, at de 15 selvstændige sundhedsvæsen er nu skal samles i fem stærke regioner. I samarbejde med en Sundhedsstyrelse med mere muskelkraft og med de færre, men større kommuner, skal regionerne være garanterne for, at det altid er kvaliteten og dermed hensynet til patienternes helbredelse, der står i centrum for beslutningerne.

"I dilemmaet mellem nærhed og kvalitet skal vi uden tøven altid tage patienternes parti og sætte kvaliteten først," mener indenrigs- og sundhedsministeren.

Flere faglige udfordringer

Strukturreformen er ikke kun til gavn for borgerne, den er også til gavn for de ansatte i amter og kommuner, understreger Lars Løkke Rasmussen.

"De ansatte kan se frem til et mere fagligt udfordrende og udviklende arbejdsliv. Det er mere spændende at være specialist i en stor afdeling, hvor alt inden for dit område ikke går i stå, selv om du skulle blive ramt af en halsbetændelse. Og så giver det større tryk i ansættelsen at være ansat i en stor enhed," siger Lars Løkke Rasmussen.

Han lægger også vægt på, at de ansatte i de større kommunale og regionale enheder får mulighed for at tænke i langt mere holistiske baner end de ansatte i mindre amtskommunale enheder.

"De ansatte vil kunne tage hele værktøjskassen i brug i stedet for som nu kun at kunne præstere en del af løsningen på de problemer, borgerne kommer til kommunerne med. De regionalt og kommunalt ansatte vil være langt mere selvhjulpne og være i stand til at klare det hele i eget hus," siger han.

Strategisk ledelse

Som den tredje fordel for de regionalt og kommunalt ansatte ser han muligheden for en langt bedre ledelse.

"Når grundlaget for den enkelte kommune er 55.000 borgere i stedet for det hidtidige gennemsnit på 15.000 indbyggere, så giver det mulighed for en langt mere strategisk tænkning i kommunalbestyrelserne. Med de større enheder bliver der mere plads til strategisk ledelse, og det skulle gerne give mulighed for et langt mere spændende og udfordrende arbejdsmiljø for de ansatte," betoner indenrigs- og sundhedsministeren.

Flere varme hænder

Strukturreformen har ført til usikkerhed blandt de ansatte, som efterlyser tryk i ansættelsen. Men ministeren vil ikke udstede garantier.

"Nogle offentlige stillinger skulle gerne fases ud. Som det er nu, har vi for mange stillinger i forhold til dem, der er i stand til at bestride dem. De offentlige stillinger skal lægges om, så der bliver færre kolde hænder på tastaturerne og flere varme hænder til pleje og omsorg," siger Lars Løkke Rasmussen.

Men det betyder ikke, at hver enkelt kommunalt og amtsligt ansat behøver at være nervøs for, at lige netop de bliver fyret.



"Vi kan sagtens skære i antallet af ansatte, uden at den enkelte mister sit arbejde. Det kommer snarere til at foregå på den måde, at når Hansen, Jørgensen og Jensen forlader det regionale arbejdsmarked for at gå på pension, så bliver der kun slået nye stillinger op til afløserne for Hansen og Jørgensen," siger Lars Løkke Rasmussen.

DEN NYE OPGAVEFORDELING mellem regioner og kommuner på sundhedsområdet

Den 1. januar 2007 bliver 14 amter til fem regioner, og 271 kommuner sammenlægges til 98 kommuner.

De nye regioners primære opgave bliver sundhedsvæsenet herunder:

- › sygehusvæsenet
- › den behandlende psykiatri
- › sygesikringsområdet
- › privatpraktiserende læger
- › speciallæger

Kommunerne overtager fra amterne ansvaret for:

- › al genoptræning, som ikke foregår under indlæggelse
- › den forebyggende og sundhedsfremmende indsats overfor borgerne
- › behandling af alkohol- og stofmisbrug
- › det specialiserede tandplejetilbud til sindslidende, psykisk udviklingshæmmede med flere
- › al specialundervisning og specialpædagogisk bistand til småbørn

1. januar 2007

MT-HSU ophører og de nye samarbejdsaf-taler træder i kraft.
Strukturreformen træder i kraft. De gamle kommunalbestyrelser og amtsråd fratræder.

Først den ene vej, så den anden vej, atju, atju, strukturreform

Strukturreformen, nej, nej, nej, tænkte jeg som det første. Hvis jeg kender systemet ret, og jo, jeg har haft mine små radiobilstyrede oplevelser med systemet. I ved de små bump, man får, hvor man tænker, inden piskesmældet i nakken lammer en, "hvor fanden kom du fra!"

Jeg har prøvet at føle mig som den bjørn, der bliver skudt inde i Tivoli, og som må op på bagbenene, vende om og gå fire skridt tilbage igen, indtil han bliver skudt og atter må vende snuden om i en lang og ensformig vandring uden at få lov til at komme længere eller blive klogere. Det er her, man skal holde godt fast, for guds skyld ikke i bjørnen, men i sig selv.

Jeg vil bede jer om et kort øjeblik at stå helt stille. Træk vejret dybt ned i maven, og husk jer selv på, hvorfor I overhovedet startede med det erhverv, som I nu har. Man havner ikke bare i sundhedssektoren ved et tilfælde. Det må komme et andet sted fra, det mest dyrebare af alle steder. Det kommer fra menneskeligheden og næstekærligheden overfor jeres medmennesker.

I en tid, hvor man ikke kan komme til at tale med et levende menneske, hvis man ringer til et middelstort firma, og hvor den bedste måde at date er ved at lyve sig til en lille netflirt, er I nærmest de sidste diamanter, vi har tilbage. Der findes i mine øjne ikke større hverdagshelte end dem, som har lyst til at tage sig af andre.

Jeg ved selv, hvor umuligt det er at bevæge sig rundt i min mormors porcelænslabyrinth. Snævre små gange hvor ens popo ikke skal være meget større end bagdelen på et marsvin, før man fejrer halvdelen af det kongelige porcelæn og en overdådig amagerhylde fyldt med nips på gulvtæppet. Eller have tålmodigheden og talentet til at prøve at kurere hende for de små skavanker, der nu opstår, når alderdom træder i kraft. Men I gør det. Og nu for at gøre det ekstra interessant så skal det gøres på ingen tid, så det øjeblik med "hvordan går det fru Olsen?", nu bliver sagt, mens man knalder døren i og haster videre. Og for det bliver rigtigt mange af jer nu belønnet med en forlænget rejsetid til og fra arbejde, med en titel så fancy som strukturreformen, jamen så har man da lyst til at tage festhatten på og trutte en gang i hornet. Det skal da fejres.

Men det er her, der kan ligge lidt usynligt livseliksir. Et par gode ting kan nu godt medfødes af den nye reform:

- ➔ Mødet med nye kollegaer.
- ➔ Måske har regeringen en idé, og en gennemtænkt en for en gangs skyld, måske oven i købet en, som vil virke som et plus, når det først er kommet i gang. Ellers brug dette mantra: jeg gør noget godt for andre, Fru Olsens amagerhylde hænger endnu, og hun går endda lidt bedre i dag.
- ➔ Og det her er den vigtigste, for den starter som det første. Der er faktisk en gave i længere transporttid. Tiden til sig selv, den tid hvor man bare kan sidde og nyde sig selv og lade tankerne vandre, læse den bog, man aldrig har fået læst. Man kan inhalere et stykke chokolade uden at skulle høre et ord for det, fordi du nu kan tænke og gøre lige nøjagtig det, der passer dig. Den tid ingen længere har, tiden til sig selv. I kan nu få lov til at sidde helt stille og funkler for jer selv. Og vi har brug for folk, der funkler.



Af Audrey Castañeda, standup komiker, skuespiller, skribent og koreograf

Midlertidige Tværgående Hovedsamarbejdsudvalg, MT-HSU, skal bl.a. udveksle generel information om omstillingsprocessens betydning for personalet i forbindelse med strukturreformen. Hvad vil også være ét af diskussionsemnerne på disse udvalgs møder?	Når strukturreformen træder i kraft den 1. januar 2007 vil Danmarks 275 primærkommuner være smeltet sammen til et antal nye storkommuner. Hvor mange vil der være fra den dag?	Et vigtigt element for Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen, Sundhedskartellet og udvalgsmedlemmerne i tiden op til strukturreformens ikrafttræden er?	Storkommunerne skal overtage flere opgaver, og bl.a. have ansvaret for genoptræning og forebyggelse, så hvad kommer en udløber af strukturreformen til at være?	Indtil 31.12.2006 har Danmark 14 amtskommuner. Når strukturreformen er en realitet, vil Danmark være opdelt i 5 nye områder. Hvad kaldes de?								
En del sundhedspersonale skifter arbejdsgiver pr. 1.1. 2007. Hvem bl.a.?	SLANGE-GIFT	FARVE	TO ENS	FORE-KOMMER	SAD TIL HEST	1	BRYST	OP-LEVE	HOLDT MUND	"BIKSE-MAD"		
DANSK BOLDSPIL UNION FIATMODEL		2	.. OVER BOGSTAV ANTAL					PINE MO-RARKE				
ENIGE				IDET TOILET-ARTIKEL			BESKED VARMT STOF					
AFSLAG	3	VIRVAR FIELD-SIDE		4	TIL-STRØMNING			5	HCA-ROMAN ETAPEN			
SEI-SKABS-SJØV					FUGT-SUGERNE PINE							
Skal ledere holde ifølge A. Digmann	RENSE MANI		KNOLD DVALE				FUGLE BAJER			6		
TYSK POLIT. PARTI	7	LATTER NEDBØR		IKKE RELIG. SYMBOL			GASVÆRK RØGEN					
IMPRÆGNERET SILKE		8			LA VITA DREJET				MANDS-LING			
SKOTSK ÆT			STED-ORD				MARK SKØRE			OPPE I TIDEN		
FLOSSE OM GARN			GLAD TV-KANAL	9		STED MEST			PÆN KA- RAKTER ATOMER			
OMGÅS		REISE-MAL TØRRE										
MIDT I BÆRE-POSEN	LUN SKADE-BILLER		10	SERV SKÆRM-PLANTEN	11		METAL KNIBE			12	ORD- NES	
IYSK HOVED-GARD			GRUEN TYNDE LYS								KIG- GEDE	13
DANSK SLEGT-SNAVN				PEP PÅ DETTE STED				BASKER-GRUPPE FLODER				
FORM SOM EN ATOMSKY						OPFIND-SOM MELDTE						
FEDT-SYLEN					STAND KLIMA				VARM DRIK ATTER			
FOR-FADER		UVILLIGE ODDE						JOKE HYLEDE				
ROMAN-FOR-FATTER			KORN-BUNDT NOGEN				WISE HINE				KENDT FÆTTER	
BRØD-FØDE	14				SMYKKE-MATE-RIALE			SKOLE-FAG START				
DANSK SUND			Styrker lær-dom?									

simmer.dk

Konkurrence

Find løsningen på krydsordet og VIND et gavekort på 2.000 kroner til et ophold på et af Danlands feriesteder. Skriv dit bud samt din adresse på et postkort og send det til os inden den 15. juni til: Amtsrådsforeningen, att. Anne Kathrine Kragh Petersen, Dampfærgevej 22, 2100 København Ø. Der bliver trukket lod blandt de rigtige svar, og vinderen får direkte besked.



www.personaleweb.dk
- personalepolitik i samarbejde

www.personaleweb.dk/nyhedsservice
Gratis abonnement på personalepolitiske nyheder.

Publikationer, værktøjer og metoder om personalepolitik i kommuner og amter, fx:

- www.personaleweb.dk/reform
- www.personaleweb.dk/reformstafet
- www.personaleweb.dk/omstillingsteknik
- www.personaleweb.dk/dialogbaseret_kontraktstyring