

Området for Kommunikation og Specialpædagogik i en corona-tid

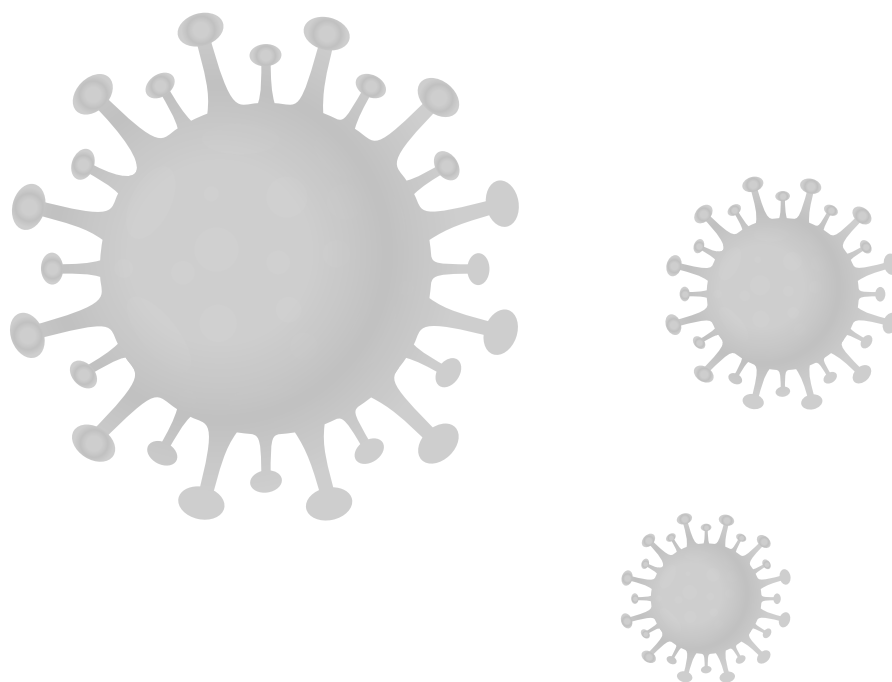


OMRÅDET FOR KOMMUNIKATION OG SPECIALPÆDAGOGIK
– i gode hænder



Indhold

Forord	5
Aktivitets- og Botilbud – CDH	
Kodeord: ”At sætte noget lignende i stedet for”	6
Nyansat midt i coronaen	8
Corona kom med bl.a. ekstra timer til beboerne	9
Corona-situationen har boostet kreativiteten	9
Meningsfuld hverdag på trods	10
Institut for Syn, Hørelse og Døvblindhed	
Nødberedskab og selvlagte skinner	12
Specialrådgivningen foretrækker fysiske møder	14
Rådgivning pr. telefon: Nødløsningen, som viste sig at være en god idé	16
Alternativer til fysiske møder har fungeret godt	17
Specialbørnehjemmene	
”Forholdsreglerne lægger en dæmper på det hele”	18
Impletering i fokus	22
Tilbudsleder Ulla Pedersens refleksionspunkter oven på corona-perioden	22
Pausen fra den normale hverdag har været god for flere ting	23
Medarbejderne har været engagerede, handlekraftige og initiativrige	24
Samhørigheden blev boostet	25
Undervisning og Behandling – CDH	
Sundhedsstyrelsens forlængede arm i CDH-tilbuddene	26
Arbejdsdagen flyttede ind i cyberspace	28
Voksenundervisningen i nye, virtuelle rammer	30
Jeg savnede den fysiske tilstedeværelse	32
Corona-perioden var god for nyuddannet og -ansat fysioterapeut	32
Arbejde hjemmefra giver ny fleksibilitet	33
Udfordringer og god stemning i Undervisningsafdelingen	33
Fællesfunktionen	
Sådan omstillede vi os til at arbejde hjemmefra	34
Administrationen understøttede tilbuddene hjemme fra egen matrikel	36
Rengøringen i krappe corona-bølger	38
Overassistenten har arbejdet på arbejdspladsen i hele corona-perioden	39
Specielt forår med udfordringer – og sjov kreativitet	39
Hvad koster coronaen?	40
Ledelse i en corona-tid – også for medarbejderne?	42





Forord

Af Lars Søbye, områdechef, Området for Kommunikation og Specialpædagogik

Selv om corona ikke er ude af billedet, så står vi nu på den anden side af det værste af forårets corona-periode. Og jeg vil understrege, at jeg er imponeret over den måde, vi i området er kommet igennem denne mest kritiske periode. Vi har i skrivende stund ingen bekræftede smittede, hverken borgere eller personale, og den kendsgerning beror i meget høj grad på de ansattes jernvilje til at lægge alle kræfter i for at nå det fælles mål: Ingen smitte inden for vores mure. Jeg har endnu engang fået bekræftet, hvor dygtige og engagerede medarbejdere, der er i vores område. Min tillid til, at medarbejderne konstant har fokus på borgernes bedste og gør, hvad der skal til – også i krisesituationer – er blevet endnu mere rodfæstet, end den var før.

Netop ”før” er et af kodeordene i forbindelse med corona. Vi kommer ikke tilbage til præcis det samme ”før”, som var, inden virussen blev en uhyggelig del af vores hverdag. Corona har bragt en ny virkelighed med sig, og dette blad er en af de kanaler, hvor vi videndeler om, hvordan vi rundt i området på forskellig vis greb udfordringen. Historierne i bladet kan også inspirere til, hvordan vi kan forholde os til den nye virkelighed fremadrettet.

Corona-perioden havde mange sider

Jeg har fået mange interessante betragtninger i løbet af corona-perioden. Det var fx imponerende at se, hvor hurtigt det gik, fra øverste ledelse meldte gennemgribende beslutninger ud, til disse var implementeret helt ude hos frontpersonalet. Der er ingen tvivl om, at vores ”nye” organisation har stået sin prøve, at vores ledelseskæder er stærke, og at både implementerings- og sammenhængskraften i hele området også er det.

Det er desuden interessant, at krisen ud over alle begrænsningerne også har bragt nyttige ting med sig. Fra næsten alle kanter lyder det nemlig, at den ekstra tid til kerneopgaven, som personalet har haft, generelt har været en fordel for borgerne på den korte bane. Der har været mere ro på, og kreativiteten har blomstret trods de restriktive rammer.

Der har også været et betragteligt lavere sygefravær i perioden. Jeg er ikke i tvivl om, at vi kan takke bl.a. den ekstra grundige rengøring og de pænt store mængder håndsprit for dette. Og det faktum, at medarbejderne også i deres fritid har passet ekstra godt på. Ingen vil være den, som bringer smitten indenfor her hos os, hvor mange borgere er i øget risiko i forhold til covid-19. I Område-MED har vi drøftet, at dette dog kan have en slagside i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. Jeg har stor forståelse for, hvor belastende det har været for mange at skulle fastholde et fokus på at undgå at blive smittet af hensyn til de borgere, der er på ens arbejdsplads.

Det tværfaglige samarbejde og samarbejdet afdelinger imellem er flere steder også blevet styrket i perioden. Og så har virtuelle møder vist sig at være en ret ny og effektiv spiller på banen, hvor denne slags møder giver mening.

Vi skal bruge erfaringerne

Vi er nu ved at indsamle de erfaringer, vi har gjort os, mens vi har været i ”undtagelsestilstand”. Erfaringerne kan hjælpe os til at være beredte, hvis der igen kommer en lignende krise. Jeg er sikker på, at nogle af erfaringerne desuden kan bidrage til at understøtte vores daglige arbejde med at sikre, at hvert enkelt menneske, der benytter vores tilbud, får de bedst mulige vilkår for at mestre sin egen tilværelse. Coronakrise eller ej.

God læselyst på de følgende sider. Jeg er overbevist om, at du vil blive inspireret undervejs.

Kodeord: ”At sætte noget lignende i stedet for”

Personalet i Aktivitetshuset har fokuseret på at gøre hverdagen så lidt omvæltende for beboerne som muligt, selv om rammerne var helt anderledes, end de plejer. Det førte til kreative løsninger, øget samarbejde mellem afdelinger – og ekstra fokus på kerneopgaven.

*Af Maria Bærentsen, kommunikationsmedarbejder,
Fællesfunktionen*

”Vi har gjort meget for at dyrke fællesskabet, selv om vi skulle være sammen hver for sig,” fortæller Ina Nygård, som er pædagog i Aktivitets- og samværstilbuddet i Aktivitets- og Botilbud – CDH.

En faktor, som er afgørende, når man arbejder med mennesker med døvblindhed, er ”plejer”. Og en velkendt struktur, som beboerne kan navigere efter i hverdagen. Men mange ”plejer” blev jo aflyst, fordi de i deres sædvanlige form ville være for risikable at gennemføre.

Heller twiste festerne end aflyse dem

”Så fokus har været på at erstatte ”plejer” med noget, som ligner, og som vi fagligt set har kunnet stå inde for. Eksempelvis plejer vi jo hver sommer at have en stort anslået Skovhusfest for hele tilbuddet. I stedet for den bankede vi ”bare” en gårdfest inkl. behørig afstand og rigelige mængder håndsprit op her på Danalien for de mennesker, som bor her. Med live-musik og det hele, og det var skønt,” fortæller Ina Nygård.

”Botilbuddet Danalien plejer også at holde en aftenfest for beboerne, hvor bl.a. forældre og værger normalt er med som gæster. Men i foråret var der jo besøgsforbud. Jamen, så blev personalet fra aktivitetstilbuddet bare inviteret med som gæster. I deres fritid. Festklædte og med rød løber og alt, hvad der hører til en rigtigt fest. Det var så godt,” siger pædagogen i aktivitetstilbuddet med et varmt smil.



Livemusik i gårdhaven i det bedste vejr. What's not to like?

Ekstra stor velvilje

Der var også andre former for udvidet samarbejde bo- og aktivitetsafdelingerne imellem. I det hele taget mener Ina Nygård, at velviljen og fleksibiliteten har været ekstra stor i corona-perioden. Personalegrupperne har bl.a. støttet op om og dækket ind for hinanden i forbindelse med sygdom og ferie mv.

”Vi har også samarbejdet om en ny tradition. Vi har nemlig hver morgen arrangeret morgensang med Phillip Faber i botilbuddet, inden vi gik over i aktivitetstilbuddet. Det har været en virkelig stor succes,” siger Ina Nygård.

Personalets kreativitet har spændt vidt

Der er flere eksempler på kreativiteten, som personalet lagde for dagen for at gøre det så godt som muligt for beboerne: Open air frisørbesøg i gårdhaven, arrangeret posthilsener mellem en beboer og de savnede mennesker, som hun plejer at være sammen med i aktivitetstilbud, men ikke havde mulighed for at se pga. den enstrengede struktur, hele tilbuddet har arbejdet efter, mens coronaen var på sit højeste, en masse udflugter ud af huset, en visuel (dokumenterende) ”dagbogsplakat” fra perioden mv.



Open air frisørbesøg var en succes

Ina Nygård har en særligt rørende fortælling fra corona-tiden:

”En af beboerne på Danalien døde, og sædvanligvis deltager beboere i begravelsen, når de mister en sambo. Men heller ikke det kunne lade sig gøre. Så arrangerede vi en mindestund samtidigt med beboerens begravelse, hvor vi sang akkurat de

samme salmer, som de gjorde ved højtideligheden i kirken. Det var en god oplevelse.”

Ikke så ringe en periode

”Overordnet set mener jeg, at det har været en god periode. Vi har som alle andre haft nogle strikse rammer at arbejde under. Dem hverken kunne eller ville vi diskutere – vi besluttede at få det bedste ud af de rammer. Det har slet ikke været så ringe at stoppe op og få mere ro på, bl.a. fordi alt ikke strengt nødvendigt, fx møder, kurser og lignende, blev skåret fra. Vi har haft god tid til at fokusere på kerneopgaven, og det har været godt for alle involverede,” er Ina Nygårds vurdering.



Pædagog Ina Nygård mener, at corona-perioden overordnet set har været god

Enstrengt struktur i Aktivitets- og Botilbud – CDH: Under normale omstændigheder er beboerne fra boafdelingerne blandet på kryds og tværs i aktivitetstilbuddets tre afdelinger. I corona-perioden har hvert bosted haft et og samme aktivitetstilbud til alle beboerne. Det vil sige, at flere har været et sted, hvor de ikke plejer at være, i dagtimerne.

Nyansat midt i coronaen

Lige da René Christensen som nyansat pædagog stod foran at lære hverdagen på Planethuset at kende, blev den hverdag lavet helt om. Selv om det kom til at gå godt for ”den nye”, så er han glad for, at den mere normale hverdag er på vej tilbage.

Af Maria Bærentsen, kommunikationsmedarbejder, Fællesfunktionen

Under normale omstændigheder lægger nyansatte i Planethuset ud med en række vagter, hvor de følger mere erfarent personale. De gamle i gårde introducerer den nye til ”Sådan gør vi her”.

Men den pludselige nedlukning af samfundet var ingen normal omstændighed, og den almindelige hverdag på Planethuset blev pludselig til en hverdag, hvor de fleste beboere rejste hjem til forældrene, mens personalet i høj grad var på arbejde én ad gangen sammen med de beboere, som blev tilbage.

”Jeg har været ret alene, og det er usædvanligt, når man som jeg er nyansat. Men det har egentligt været ok,” siger René Christensen. Stemmen i telefonen lyder stille og rolig, ”grounded”.



Skægagamen Alma-Sophie har også – til stor glæde for beboerne - været med René Christensen på job

”Jeg havde en målgruppe at udfylde en funktion for, og heldigvis havde jeg en del erfaring fra tidligere job at trække på. Jeg fokuserede på at skabe en ny, men genkendelig struktur i en ny hverdag på baggrund af de erfaringer, og jeg føler, at jeg leverede en professionel indsats.”

Eksempelvis var forskellige former for træning, cykelture, gåture, bålhygge mv. genkendeligt indhold i hverdagen, mens rammerne var nye. Bl.a. i form af færre deltagere, øget afstand og en betragtelig mængde håndsprit.

”Vi har, hvad vi har, og får det bedste ud af det. Det er egentligt ret enkelt,” slår René Christensen fast.

Den kendte hverdag og kollegerne er i høj kurs

”Selv om det i det store og hele er gået rigtigt godt for mig som nyansat i corona-perioden, så har jeg da savnet den mere direkte, dynamiske kollegiale sparring, som fysisk samvær giver mulighed for. Alt kan ikke klares digitalt hele tiden, selv om den del også har kørt fint,” siger René Christensen.

”Noget, som jeg vil tage med mig over på den anden side af corona-perioden, det er værdsættelsen af dagligdagen, af de kendte strukturer og ikke mindst værdsættelsen af mine kolleger. Nu, hvor vi er flere på job ad gangen igen, nyder jeg den mere umiddelbare og supervigtige kollegiale respons. Det pædagogiske arbejde, fx arbejdet med delmål, bliver også mere synligt for mig. Jeg skal ikke ”bare” læse mig til det hele, og det er ret skønt.”

Planethuset er et botilbud for unge voksne med høretab og særlige behov.



Corona kom med bl.a. ekstra timer til beboerne

Beboerne er nok dem, som mest har mærket forskel i dagligdagen, da vi jo ikke har kunnet tage ud og drikke kaffe, tage i Storcentret, komme til aktiviteter som fx svømning mv.

For personalet har den største ændring været, at møder og kurser var aflyst. Timerne er så blevet brugt sammen med beboerne i stedet for, og det har været tydeligt, at det har gjort en positiv forskel.

Der har været rigtig stor fokus på håndhygiejne og hygiejne generelt, hvilket måske er årsagen til, at der har været meget lidt sygdom i afdelingen. Det har



*Helle Sønder Christiansen,
Pædagog, Vandet/Kloden,
Aktivitets- og Botilbud -
CDH*

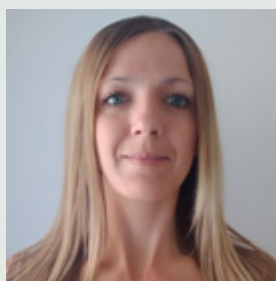
været skønt at arbejde sammen med faste kollegaer, selvom vi har gode vikarer. De gode vaner omkring håndhygiejne vil jeg helt sikkert fortsat være opmærksom på fremover.

Det er dejligt at vores bekymring og frygt for, hvor galt det kunne gå, hvis smitten kom indenfor, er blevet gjort til skamme, og vi sammen har lavet fælles front og ydet vores bedste. Jeg tænker, vi som personale er bedre rustet, hvis der skulle komme en anden bølge. Jeg tænker også, det er vigtigt at personalet ikke kommer sløje eller snottede på arbejde.

Corona-situationen har boostet kreativiteten

Coronasituationen har uden tvivl medført dilemmaer, udfordringer og bekymring. Men når det er sagt, så er vi alle også blevet tvunget til omstilling, og dette oplever jeg har givet kreativiteten et boost. Nye sider og forståelser af beboerne har vist sig. Derudover er naturen, centerets faciliteter og beboernes lejligheder blevet anvendt mere end sædvanligt til pædagogiske aktiviteter.

Alle har medvirket til, at hverdagen så meget som muligt ligner den, der var før corona. Konkrete eksempler på dette er, at beboerne fortsat har socialpædagogisk dag samt mulighed for dagtilbud, i dette tilfælde i Aktivitetshuset. Jeg er sikker på, at dette har haft og fortsat har en afgørende betydning for alles sundhed og trivsel.



*Didde Thomsen, pædagog,
Botilbuddet Danalien,
Aktivitets- og Botilbud -
CDH*

Danaliens beboerfest er en af de situationer, der står tydeligst frem hos mig, når jeg tænker på, hvordan vi ved kreativ tænkning kunne holde fast i traditioner trods corona-restriktioner. Beboerne ytrede deres ønsker for festen, og disse blev opfyldt på bedste vis. I stedet for gæster udefra, var gæsterne Aktivitetshusets personale. Det blev en fest, hvor humøret og relationerne blomstrede både hos beboere og personale. En fest, som jeg er ret sikker på, der vil blive omtalt længe.

For mig er corona-situation et eksempel på, hvordan en forandring også kan bære nogle gode historier med sig.

Meningsfuld hverdag på trods

Da en del af Aktivitets- og samværstilbuddet flyttede ind på Kloden, døde ”plejer” for de involverede. På trods af fortrædelighederne, som opstod, mener pædagog Sanne Brink, at hun kunne levere en indsats, som hun kan stå inde for. Selv om den ikke var optimal.

Af Maria Bærentsen, kommunikationsmedarbejder, Fællesfunktionen

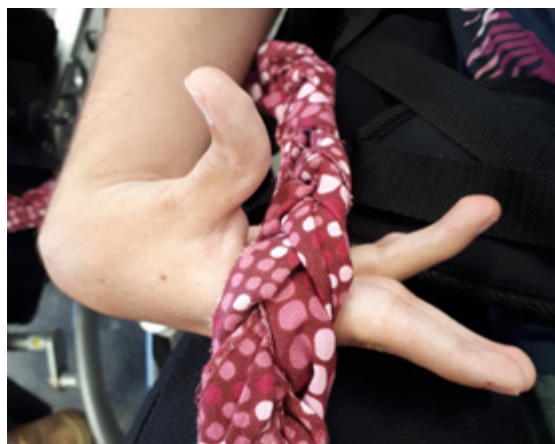
Det meste arbejdsmæssige ”plejer” døde for Sanne Brink, da Danmark lukkede ned. Hun er pædagog i Aktivitets- og samværstilbuddet for voksne med døvblindhed, og hendes fysiske arbejdsplads, rammerne at arbejde i og endda nogle af de borgere, hun skulle arbejde med, blev med ét skiftet ud. Sanne Brink plejer at arbejde i Aktivitetshuset, men blev ”udstationeret” til en af afdelingerne på botilbuddet Kloden, Ilden. Her skulle de beboere, som var mest sårbare i forhold til smitte med corona, blive i stedet for at komme ud i de aktivitetstilbud, de var vant til at være i. Aktivitetstilbuddet flyttede i stedet ind.

”Alt var nyt for os. Det var krævende, for vi skulle varetage vores aktivitetstilbudsarbejde ordentligt uden at have rammerne til det. Vi skulle jo ikke være botilbudsmedarbejdere, selv om vi ”kun” havde et botilbuds rammer til rådighed,” siger Sanne Brink.

Sanne Brinks og kollegernes fokus var først og fremmest at skabe en meningsfuld hverdag for beboerne.

”Det var magtpåliggende, at beboerne ikke oplevede alt det nye som kaotisk,” siger hun. ”Så vi bestræbte os på bedst muligt at holde fast i den struktur i hverdagen, som beboerne er vant til. For eksempel, så markerede vi overgangen fra ”at være hjemme” til ”aktivitetstilbud” med en dansesnør, som alle rørte ved til den samme musik hver morgen. Det ritual kom beboerne til at forbinde med ”nu er vi i aktivitetstilbud”. Selv om alle fysisk

var hjemme,” fortæller pædagogen. Og så fyldte personalet dagtilbudstimerne med aktiviteter, som i det mindste lignede dagtilbudsaktiviteter.



Dansesnoren signalerede overgang fra botilbud til aktivitetstilbud

Medarbejdernes velbefindende vigtigt for indsatsen

Sanne Brinks og kollegernes eget velbefindende spillede også en rolle i bestræbelserne på at gøre det så godt som muligt for beboerne:

”For hvis vores arbejdsglæde bliver for meget negativt påvirket, så går det ud over indsatsen over for beboerne. Og dét må det bare ikke,” understreger Sanne. Man er ikke tvivl om, at hun mener det.

Hvad gjorde de så for at bevare det gode humør?

”Vi tre dagtilbudsmedarbejdere, som var ”udstationeret” til Kloden, satte os med jævne mellemrum ned i ti minutter, så hinanden i øjnene og talte om, hvordan vi egentligt havde det. Åbent



og ærligt. De snakke var med til at tage brodden af vores fortrædeligheder, så vi kunne gå ind i arbejdsdagen og levere den bedst mulige indsats,” fortæller Sanne.

”Vi skyldte beboerne, at vi kunne give dem en fornemmelse af ”vi har dig!”, også i disse mærkelige tider.”

Stor fleksibilitet - og konstant tilpasning

I det store og hele er det gået godt i det udstationerede aktivitetstilbud på trods af alle de iboede forhindringer. Det beror ikke mindst på meget stor fleksibilitet fra alle sider – bl.a. fra personalet i Ilden, som jo også fik en stor omvæltning af deres hverdag, da dagtilbudsmedarbejderne pludseligt flyttede ind. Men det var alligevel hårdt, mener Sanne Brink.

”Jeg følte, at jeg hele tiden skulle tilpasse mig. Det krævede noget mere energi end sædvanligt at gå på arbejde. Det er ligesom at starte i et nyt job. Man bliver altså træt,” smiler Sanne Brink.

”Jeg vil understrege, at det, at vi alligevel klarede det, i høj grad skyldes, at vi er glade for vores arbejde. Alle de små og store succeshistorier, som vi får i samspillet med beboerne – de er en stor del af rygraden af vores arbejdsglæde.”

Hvad er et dagtilbud?

Corona-perioden har budt på nogle interessante iagttagelser for Sanne Brink:

”Jeg har ”analyseret” min jobfunktion. Fordi jeg har skullet levere ydelsen i markant anderledes rammer, har jeg været nødt til at finde svar på ”Hvad er et dagtilbud? Hvilket indhold skal der være i sådan et?”

Sanne Brink har ikke fundet hele det endegyldige svar endnu. Men hun ved, at hun ikke kan varetage sin normale dagtilbudsopgave i de ikke helt hensigtsmæssige rammer, som midlertidigt var (og i skrivende stund stadig er) nødvendige pga. corona.

”Men jeg kan skabe en pædagogisk dagligdag og en indsats, som jeg kan stå inde for,” slår hun fast.

Sannes top 3 af, hvad man kan lære af corona-perioden

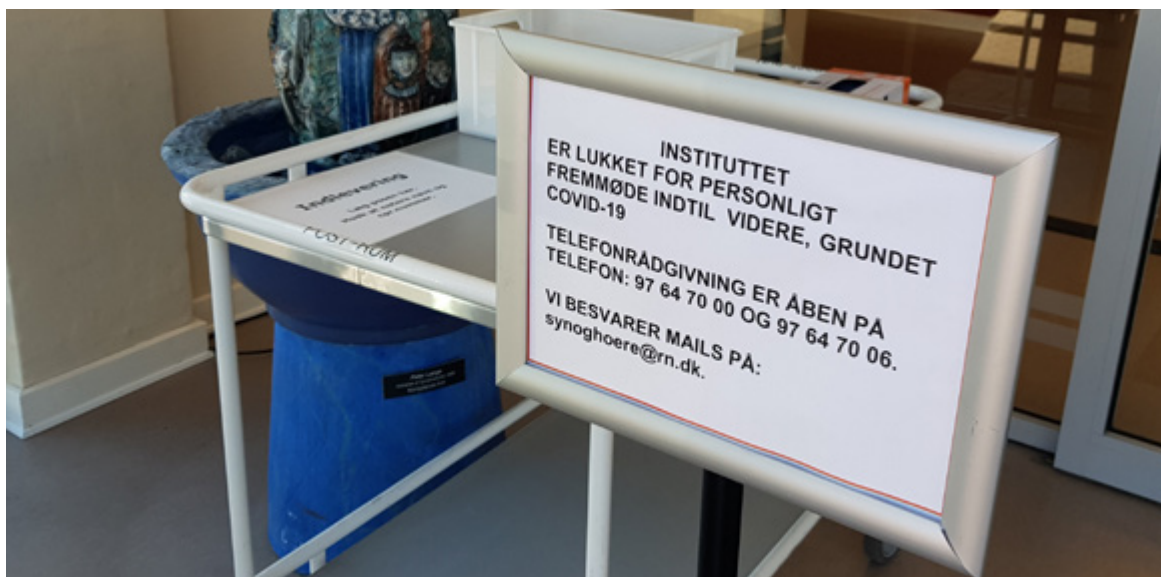
- Pas på med at lave for små, isolerede grupper af medarbejdere. Noget af den vigtige faglige sparring og den kollegiale samhørighedsfølelse risikerer at gå tabt.
- Når alt ikke strengt nødvendigt bliver skåret fra (fx møder, uddannelse, seminarer mv.), bliver der bedre tid til 1:1 arbejdet. Sådan noget kommer sjældent skidt tilbage.
- På den lange bane har vi dog brug for netop de i en krisetid ikke strengt nødvendige faktorer. Faglig udvikling mv. giver energi og arbejdsglæde. Og det kommer beboerne til gode. Vigtigt pointe.



Pædagog Sanne Brink fik markant anderledes arbejdsdage, da coronaen kom

Nødberedskab og selvlagte skinner

Hvad gør man, når pludseligt skal arbejde hjemmefra, selv om ens arbejde normalt udføres i direkte kontakt med borgerne? På rammeaftaleområdet på Institut for Syn, Hørelse og Døvblindhed (ISHD) bankede de et nødberedskab op. Og så lagde de ellers skinnerne, mens de kørte. Og kørte så langsomt, at ingen kom skade.



Af Anne-Mette Flinch, afdelingsleder, Afdelingen for Syn og Alternativ Kommunikation samt Høreafdelingen Voksne, ISHD

Spørgsmålene var mange torsdag morgen den 12. marts, da vi mødte ind på Sofiendalsvej: Hvordan gør man, når alt ens arbejde er koblet op på mødet med borgeren? Hvordan skal vi klare økonomien, hvis vi ikke kan møde borgerne? (På ISHD-rammeaftaleområdet kommer alle indtægter fra mødet med borgeren, afregnet time for time), Hvordan kan jeg arbejde hjemmefra uden en pc? Og mere i den dur.

Ikke desto mindre fik vi i løbet af kun 24 timer lavet en plan for et nødberedskab, hvor vi kunne

levere en ydelse til borgerne, samtidig med at vi i størst muligt omfang arbejdede hjemmefra, mens arbejdspladsen var lukket land for fysisk fremmøde.

I stedet for normalt 45 medarbejdere i huset, reducerede vi til seks, en fra hvert team, så fagligheden stadig var til stede fysisk i huset. Vi kunne altså levere kompetent rådgivning i telefonen, ligesom vi kunne levere akut teknisk hjælp i en sluse uden direkte fysisk kontakt, som vi havde indrettet bag en aflåst hoveddør. Her kunne hørehæmmede og svagsynede få hjælp til reparation eller udskiftning af vigtige hjælpemidler.

Genåbning og lånte corona-retningslinjer

I takt med, at samfundet blev åbnet igen, begyndte en langsom åbning af vores tilbud. På ISHD

valgte vi at understøtte de forskellige funktioner, som vi almindeligvis samarbejder med om borgerne, fx optikere, hjerneskaderehabilitering og høreklivikker. Derfor var vi fra 20. april ca. 20 medarbejdere i huset, og borgerne kunne kaldes ind igen.

Der fandtes ingen corona-retningslinjer specifikt for vores område. Så vi lagde vores retningslinjer efter dem, som vi kunne finde, og som er gældende for nogle faggrupper, som tilnærmelsesvis ligner os: Fysioterapeuter, tandlæger, speciallæger etc. Venteværelser blev ryddet, der kom to meter mellem stolene, blade og aviser er væk, ingen servering af kaffe, osv.

Lidt længere henne i forløbet måtte vi også tage på hjemmebesøg igen, hvis borgeren ønskede det. Her tyede vi til Sundhedsstyrelsen, hvorfra en vejledning til hjemmeplejen denne gang agerede udgangspunkt for vores hygiejnevejledning. Der blev bl.a. blevet lavet en kurv med alle relevante hygiejneremedier, som konsulenten har med ved hjemmebesøg. På den måde kan vi sikre en god hygiejnestandard, både hvad angår fælles berøringsflader og egen håndhygiejne.



Medarbejderne er godt "bevæbnet", når de skal på hjemmebesøg

Vi lagde selv skinnerne, mens vi kørte

Udfordringerne i hele perioden har været, at vi selv skulle udtænke alle scenarier. Alle medarbejderne har skullet finde en ny måde at arbejde på, samtidig med at flere har været udfordret af at have børnene hjemme, af ikke have det rigtige udstyr til en hjemmearbejdsplads mv. I det hele taget skulle arbejdslivet på flere planer redefineres.

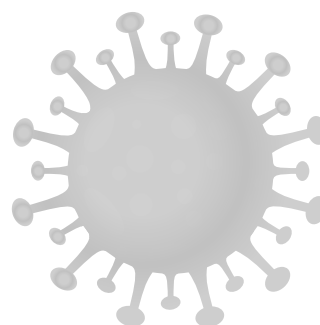
I ledelsen har vi holdt daglige Skype-møder, hvor vi har fulgt op på stort og småt fra tilbudsleder-mødet, og derpå selv talt os frem til, hvordan vi håndterer alting lokalt. Med udgangspunkt i de mange forskellige lovgivninger, som vores ydelser er under, har vi løbende måttet tilpasse nødberedskab, genåbning etc.

På det første fysiske møde i Høre-syn-ASK og teknikafdelingen var vi helt enige i, at vi havde gjort det godt. Vi har alle lagt skinner, mens vi kørte, og vi kørte så langsomt, at ingen er kommet til skade. Vi har nået at bygge stationerne undervejs og sætte de rigtige signalposter op.

Vi glæder os til at få tid til at tale om, hvad vi bringer med ind i fremtiden fra denne tid. For der er højst sandsynligt noget at lære af corona-perioden.

Hvad er rammeaftaleområdet på ISHD?

Høreafdelingen Voksne, Synsafdelingen samt ASK (Alternativ Supplerende Kommunikation) indgår i rammeaftaleområdet på ISHD. Det er regionen og de nordjyske kommuner, som har indgået rammeaftaler vedrørende de ydelser, som disse afdelinger leverer.



Specialrådgivningen foretrækker fysiske møder

Rådgivning i det virtuelle rum kan noget, men fysiske møder er bedre. Bl.a. fordi disse ikke begrænser den vigtigste del af kommunikationen, kropssproget. Men også, fordi kun få i den anden ende bruger Skype.

Af Henriette Hermann Olesen, afdelingsleder, Specialrådgivningen for Døvblinde, Institut for Syn, Hørelse og Døvblindhed

I de seneste år har vi i Specialrådgivningen for Døvblinde snakket meget om at inddrage de virtuelle medier mere i vores rådgivning. Vi rejser jo rundt i hele landet, og måske kunne nogle af de lange køreture blive erstattet af virtuel rådgivning. Corona-krisen gjorde dette nødvendigt for os. Pludselig var der ingen anden mulighed end at yde rådgivning virtuelt. Nogle brugte sms, andre talte længe i telefon, og meget få fik Skype i brug. Det viste sig nemlig, at det kun var ganske få derude i landet, der var særlig komfortable med at bruge Skype. Vi var ellers beredt til tænderne med headsets, kameraer, IT-support og webinar om at bruge Skype. Men når de i den anden ende ikke har redskaberne, tekniksupporten eller forståelsen for det digitale, så blev vores forsøg udi den virtuelle rådgivning desværre bremset hos modtagerne af rådgivningen.

Vigtigt at kunne aflæse kropssprog

Erfaringerne med mediet er, at det begrænser den vigtigste del af kommunikationen, nemlig aflæsning af hinandens kropssprog. Man kan have mange udfordringer med at aflæse, om en forælder bliver følelsesmæssigt påvirket af, hvad der bliver sagt om barnet, eller om nogen er undrende eller afvisende uden at få det sagt, eller om det man siger, rammer en forståelse. Selvom Skype netop understøtter, at man kan se hinanden, så ser man et hoved og ikke meget andet, man ser ikke altid alle på en gang, billedet fryser eller mangler og noget hopper af og på.

Fysiske møder er bedst

Det betyder ikke, at vi ikke vil benytte Skype fremover. Vi har i flere år brugt det til nordiske og internationale samarbejds møder, og måske bliver nogle af stederne ude i landet også mere bekvemme med mediet, så noget kort opfølgning kan gøres på den måde. Men! Den bedste forudsætning for den gode rådgivning er det fysiske møde, og her har nogle holdt "havemøder". Ved besøg havde en mor sat en cykel og bæk op til at minde barnet om, at han ikke måtte komme tæt på rådgiver, der sad på en afsprittet stol. Det fungerede så fint. Endelig kunne det svære blive drøftet i en ordentlig fysisk tilstedeværelse.

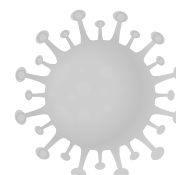
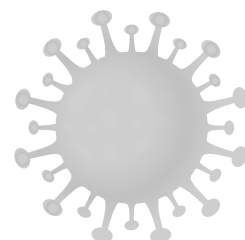
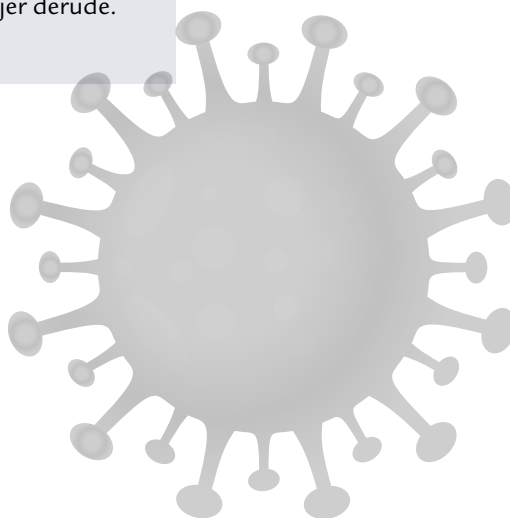
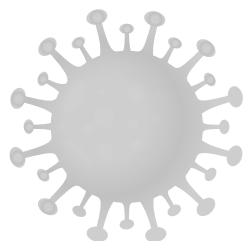


Nogle rådgivere holdt fysiske "havemøder" på afsprittede stole

Tæt fysisk kontakt er stadig afgørende, også selv om corona kommanderer fysisk afstand

Corona-afstanden har gjort det klart, som vi alle i døvblindområdet ved: Den tætte fysiske kontakt er nødvendig. Nogle borgere med erhvervet døvblindhed ude i verden har ikke fået den fysiske kontakt og derved ikke fået nogen information eller mulighed for kommunikation i denne svære tid. Andre steder har man netop ”nyopdaget”, hvad der er helt afgørende for den enkelte borger med døvblindhed: Den tætte fysiske kontakt med en kommunikationspartner. Dette har man beskrevet rigtig meget på sociale og i andre medier rundt om i verden.

Her hos os selv har vi på Facebook kunnet følge, hvordan personalet i bostederne i området har sat nødvendigheden af fysisk kontakt over alt andet. Nogle har beskrevet usikkerheden i forhold til at være potentiel smittebærer over for den enkelte borger, men den usikkerhed har ikke fået lov at være afgørende i det tætte møde med borgerne. I har været fantastiske i forhold til at yde den optimale støtte for den enkelte, samtidig med at I har holdt hygiejnen helt i top. Jeg tager hatten af for alle jer derude.



Rådgivning pr. telefon: Nødløsningen, som viste sig at være en god idé



Karen Louise Hald, høre- og tinnituskonsulent, Høreafdelingen Voksne, ISHD

Under normale omstændigheder møder de allerfleste borgere, som har brug for rådgivning i forhold til tinnitus, op fysisk her på Sofiendalsvej, eller vi konsulenter tager på hjemmebesøg. Og behovet for rådgivning blev ikke mindre, selv om coronaen skruede ned for det meste af verden.

Så da vi pludseligt blev sendt hjem at arbejde, måtte vi finde på andre løsninger. I teamet blev vi enige om at prøve med telefonkonsultationer i stedet for fysisk fremmøde.

Vi har en haft telefonkonsultationer tidligere, men kun i begrænset omfang, så fremgangsmåden var ikke noget, vi havde på rygraden. Man skal eksempelvis være meget opmærksom på andre faktorer i samtalen, når man kun hører og ikke ser den, man taler med. Meget kommunikation kan jo ligge et blik, kropsholdninger og mimik mv. Så vi skal være skarpe til at lytte efter andre tegn end de visuelle – pauser, et lille suk og lignende. Efter en lidt træg start kom vi dog hurtigt efter det.

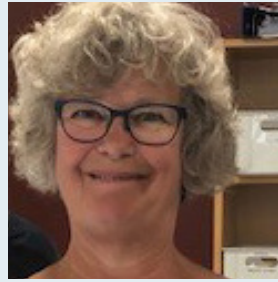
Og vi er faktisk overrasket over, hvor godt det kom til at fungere med telefonkonsultationerne, som i udgangspunktet egentligt var en nødløsning. Denne nye mulighed har vist sig at være en gevinst for mange af ”vores” borgere. For eksempel får vi

tilbagemeldinger om, at det er rart ikke at skulle bruge tid på transport (vi dækker det meste af regionen, så nogle skal køre langt for at komme til os), mens andre er glade for at slippe for i det mindst ét af mange fysiske fremmøder i diverse instanser.

På baggrund af bl.a. disse gode erfaringer har vi besluttet, at telefonkonsultationer skal være en del af vores tilbud i fremtiden, så borgerne kan vælge den mødeform, som passer dem bedst. Rådgivningen kan også være en blanding af telefonmøder og fysisk fremmøde. Vi overvejer også videokonsultationer.

Jeg vil sige, at corona-perioden med tvunget hjemmearbejde har været befordrende for effektiviteten rent arbejdsmæssigt. Men på den lange bane ville det blive ensomt, hvis vi skulle fortsætte med ikke at mødes fysisk. Vi ville komme til at mangle den sociale dimension og den umiddelbarhed og dynamik, som samvær med andre har i sig, og som også er befordrende for arbejdet.

Hørevejleder i nødberedskabet: Alternativer til fysiske møder har fungeret godt



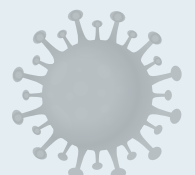
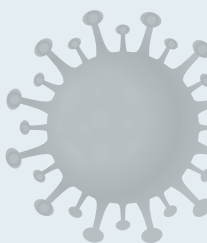
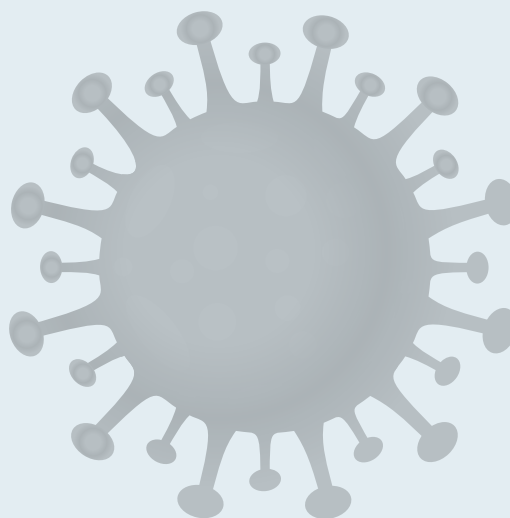
*Lea Hansen, hørevejleder,
Høreafdelingen Voksne,
ISHD*

Vi har været fysisk på arbejdspladsen, hvor vi har passet vores telefonlinje og vores sluse. Vi har jo i sagens natur brugere, som har svært ved at høre i telefon. Derfor vil de ofte helst komme ind til os, hvor vi sidder ansigt til ansigt, men det var ikke muligt i corona-perioden. Det var jo stadig vigtigt at udrede brugernes problemer grundigt og komme med god vejledning om, hvordan brugerne selv kunne løse så meget som muligt af praktisk art. Så vi måtte være kreative og finde på brugbare alternativer til fysiske konsultationer. Vi oplevede, at mange – også ældre brugere – kunne drage nytte af korte info-videoer med praktisk undervisning, sendt pr. telefon. Dette er noget, vi vil arbejde videre med i fremtiden.

Hvis brugerne havde akut behov for udskiftning af dele af høreapparatet, var der mulighed for at aflevere apparatet i en sluse, hvor der ikke var direkte kontakt mellem os og brugerne. Så nødreparerede vi apparaterne. Vi kunne også i samarbejde med hørekonsulenterne udlåne apparater til de brugere, hvis høreapparatet var defekt og skulle sendes til reparation.

I løbet af corona-perioden har vi haft rigtig mange søde, taknemmelige og glade brugere. Det har været dejligt.

Vi er rigtig glade for at være tilbage på vores arbejde igen på fuld kraft. Vi har savnet at mødes, selvom vi har holdt møder på afstand på Messenger.



”Forholdsreglerne lægger en dæmper på det hele”

Naja Flyger oplevede, at corona-restriktionerne greb ind i samværet med sønnen, som bor på Specialbørnehjemmet Nygården. Selv om det var hårdt, havde hun fuld forståelse for Nygårdens prioriteringer. Balancen mellem sikkerhed og mentalt helbred samt dialogen med forældrene har været afgørende, siger afdelingslederen.



Naja Flyger og hendes søn Thomas, som bor på Nygården

*Af Maria Bærentsen, kommunikationsmedarbejder,
Fællesfunktionen*

”Det er svært at være forældre i det her,” slår Naja Flyger fast. Hun er mor til 11-årige Thomas, som bor på Nygården i Brønderslev. Det er vilkårene for børn og forældre under corona-krisen, hun taler om. Thomas flyttede ind på Nygården 1. februar i år, kort tid inden det meste af landet lukkede ned. Bl.a. med vidtgående restriktioner vedrørende besøg i Speciaalsektoren til følge. Forældres besøg

hos deres mindreårige børn var dog undtaget et egentligt besøgsforbud, men Nygården henstillede til at begynde med - for at være på den sikre side - forældrene om ikke at komme på besøg.

”Jeg havde selvfølgelig forståelse for denne prioritering, det handlede jo om at beskytte børnene. Men det var alligevel hårdt ikke at se Thomas. Han er frivilligt anbragt, og eftersom han kun har boet på Nygården siden februar, er vi – både os herhjemme og Thomas – stadig ved at vænne os



til det. Vi manglede det fysiske samvær, krammerne og sådan, når vi lige pludseligt ikke sås lige så meget, som vi gerne ville.”

Gradvist mere besøg

Da der var gået omkring en måned med besøg af den virtuelle slags, som er mulige via Facetime, besøgte Naja Flyger Thomas igen på Nygården. Kortvarigt og udendørs. Hun gik en tur med ham i kørestolen.

”Dét var dejligt!” Man er ikke i tvivl om, at hun virkelig mener det.

Sidenhen har enten Naja Flyger eller hendes mand – kun én ad gangen – også været på korte besøg inde på Thomas’ værelse på Nygården.

Men hun har stadig ekstra fokus på at spritte af mv., ligesom hun holder en forældre og børn unaturlig afstand mellem sig selv og Thomas, når de er sammen. Familien ser heller ikke rigtigt andre mennesker. De gør alt, hvad der står i deres magt, for at forebygge smitte med corona. For Thomas er et af de ekstra sårbare børn, som kan blive alvorligt syg, hvis han skulle få covid-19, så familien tager ingen chancer.

”Forholdsreglerne lægger en dæmper på det hele. Det var ikke sådan, jeg havde drømt om at være mor.”

Tillid til Nygården

Selv om det er svært at være forældre i den nuværende situation, så oplever Naja Flyger, at personalet på Nygården har styr på tingene, og det hjælper i det samlede billede.

”Der er ingen tvivl om, at deres beredskab fungerer,” slår hun fast. ”Thomas blev på et tidspunkt syg med høj feber, og der vidste de lige præcis, hvad de skulle gøre. Han blev isoleret med det samme, og der kom både ekstra nattevagt og ekstra dagvagt på. Det var helt, som det skulle være.”

Gode løsninger fundet i dialog med forældrene

Lisbeth Jønsson er afdelingsleder på Nygården. Og hun har stor forståelse for de frustrationer,

som Naja Flyger og andre forældre kan have i corona-situationen.

”Børnene er jo forældrenes, og vi må aldrig afskære den vitale kontakt mellem forældre og børn. Derfor har det været vigtigt, at vi hurtigt kunne finde gode løsninger, som tilgodeser både børnenes og familiernes samværsbehov og samtidigt er sundhedsmæssigt forsvarlige for alle involverede. Og ligesom myndighedernes corona-instrukser har vendt op og ned på det meste i hele samfundet, så har de også foranlediget noget anderledes rammer for den vigtige kontakt mellem børn på Nygården og deres familier,” siger hun.

Nygårdens gode løsninger er fundet i et tillidsfuldt samarbejde og i kontinuerlig dialog med forældrene. Det er Lisbeth Jønssons klare oplevelse, at forældrene har kunnet se nødvendigheden i de særlige sundhedsmæssige foranstaltninger. Der er bl.a. kommet en del ekstra håndsprit, værnemidler og en række begrænsninger ind i billedet, og det spiller selvfølgelig ind i samværet med børnene. Men på trods af den frustrerende situation, så mener Lisbeth Jønsson, at det er lykkedes at finde en god balance mellem behov for samvær og sikkerhed.



Lisbeth Jønsson er afdelingsleder på Nygården

Balancen mellem sikkerhed og mentalt helbred vigtig

Fokus har hele vejen igennem først og fremmest været på sikkerhed, men i høj grad også på børnenes (og forældrenes) mentale helbred. Den konstante opgave er at balancere de to.

”Man kan sige, at vi har haft fire trin i ”genåbningen” af Nygården. Først henstillede vi til forældrene, at de ikke kom på besøg. I den periode støttede vi ekstra op om bl.a. ”besøg” via Facetime og lignende for netop at vedligeholde kontakten mellem børnene og deres familier. Da der var kommet helt styr på, hvordan vi skulle forholde os i alt det nye, åbnede vi op for først samvær mellem børn og forældre udenfor, siden korte besøg på børnenes værelser og derefter hjemmebesøg,” forklarer Lisbeth Jønsson.

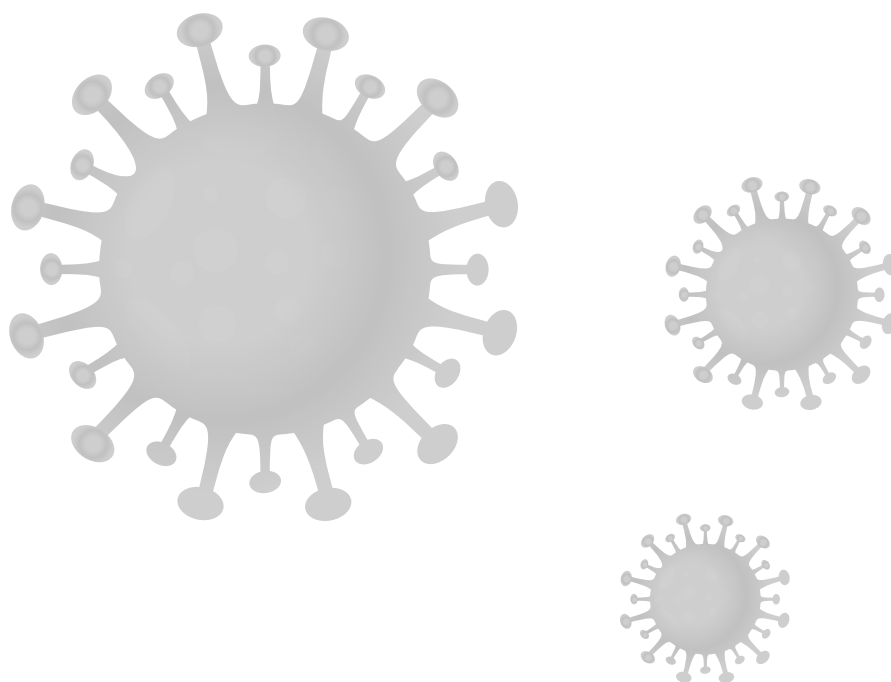
Alle besøg bliver individuelt aftalt med forældrene, og betingelserne for besøg er anderledes, end de plejer at være, for almindeligvis er forældre altid velkomne på Nygården.

”Når vi åbner op for noget, eksempelvis mere besøg, er vi jo nødt til at stramme op på noget andet for at sikre alles sundhed,” siger afdelingslederen.

Derfor er der bl.a. ekstraordinært høje krav til både familiernes og personalets hygiejne, intet fra hjemmet får lov til at komme inden for døren på Nygården, besøgende sluses ind til deres barns værelse uden at komme i kontakt med andre mv.

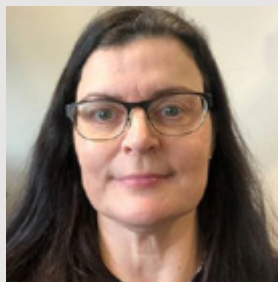
”Det er i det hele taget en temmelig anderledes tid, vi er i pt. Men på trods af pludselige nye krav og restriktioner, er det min oplevelse, at forældrene er glade for den måde, vi gør tingene på. Vi gør jo, hvad vi gør, for at beskytte deres børn. Og vi kan også se, at vores fokus på børnenes mentale helbred lige efter fokuset på sikkerheden betaler sig. Når børnene får lov til at være sammen med deres forældre i virkeligheden – også selv om det foregår under nye betingelser – oplever de, at verden stadigvæk står. Vi ser, at børnene bliver gladere og mere tilpas af det,” siger Lisbeth Jønsson.

Denne artikel er skrevet i maj 2020. Besøgsrestriktionerne i Speciaalsektoren er løbende justeret. Den 26. juni 2020 udsendes således brev til forældre om, at besøgsrestriktionerne er ophævet. Der opfordres fortsat til at følge myndighedernes retningslinjer.





Implementering i fokus



*Charlotte Ann Meyer,
afdelingsleder, Fjordhuset,
Specialbørnehjemmene*

Jeg er en af de offentligt ansatte, som har været hjemsendt. Min største udfordring i den situation har været, at jeg ikke har kunnet ”mærke” medarbejderne på samme måde, som jeg plejer. Men på trods af den tvungne afstand tænker jeg ikke, at jeg har mistet meget.

Vi fandt jo ud af, at der faktisk er masser, vi kan, selv om vi befinder os på afstand af hinanden. Linjen mellem mig og medarbejderne har været pivåben, så at sige. Jeg har hele tiden understreget, at de bare skulle ringe, hvis der var det mindste. Og det har de været gode til. Jeg har haft mulighed for at have hånd i hanke med tingene, selv om jeg ikke har været til stede fysisk, og det har været rart.

Corona-situationen har i den grad understreget, at vi i Specialbørnehjemmene er gode til implemente-

ring. Med det samme, vi fik beredskabsplanen - og ved alle justeringerne af den - havde vi en strategi for, hvordan vi skulle få instrukserne i planen implementeret helt ud i yderste led. Vi har kontinuerligt og i detaljer sikret, at alle satte sig grundigt ind i alle relevante faktorer. Vi har fulgt op på, om alle havde sat sig ind i alle ”skal-tingene”. Sådan en grundig opfølgning for at sikre implementering vil vi gerne anbefale.

Jeg mener også, at det er interessant, at vi faktisk har oplevet endnu mere samarbejde på tværs af afdelingerne i disse ellers så isolerede tider. Vi er blevet bedre til at snakke sammen, at koordinere og finde på, hvilket vi har været nødt til, når mange af de sædvanlige aktiviteter for børnene og de unge har været lukket ned. Vi har utroligt hurtigt tilpasset os de givne, meget anderledes, rammer.

Tilbudsleder Ulla Pedersens refleksionspunkter oven på corona-perioden

- Hygiejnen er blevet skærpet, og det bør vi nok også fortsætte med.
- Er arbejdstøj en foranstaltning, når hygiejnekrav er et vilkår?
- Skype er en ny platform. Hvilke møder kan med fordel fremover afholdes på dette medie?
- Møder: Har vi nogle, vi kan undvære, uden at gå på kompromis?

- Personalenet som informationskanal, hvordan får vi det implementeret?
- Sektorens beredskabsplaner og FAQ har været værdifulde.

Beredskabsplaner, værnemidler, nye arbejdsgange, informationer, samarbejde, fleksibilitet. Listen er lang. Tak til medarbejdere, afdelingsleder, samarbejdspartner, kollegaer i området, sektorens administration og ledelse. Jeg synes, vi kan hejse flaget - vi har vist, at vi kan håndtere en krise.

Pausen fra den normale hverdag har været god for flere ting



Mathilde Batsberg, pædagog, Fjordhuset/Muslingen, Specialbørnehjemmene

Før og under corona: Hvad er den vigtigste forskel i dit arbejde?

Jeg oplever, at kerneopgaven er den samme før, under og efter coronaen. Vi har altid haft en skærpet opmærksomhed på god hygiejne, men der er ingen tvivl om, at hygiejnen blev indskærpet endnu mere under coronaen, særligt håndhygiejnen. Den største forskel fra før og nu er, at vi nu bruger visir i arbejdet med nogle børn/unge, hvilket vi ikke har gjort tidligere, og så går vi nu alle i de samme arbejds t-shirts.

Selvom vi i starten skulle forsøge at holde afstand, så er det med børn og unge, vi arbejder. De har stadig brug for den tætte og trygge relation, hvilket er ensbetydende med masser af kropslig kontakt, knus og kram.

Hvad har du lært af corona-perioden?

At der er børn og unge, der virkelig har haft godt af at holde en pause fra deres hverdag med skole, klub, fritidsaktiviteter m.m. Det har overrasket mig, hvor godt børnene/de unge har klaret det. Vi har ved nogle børn oplevet, at de har haft et meget større overskud, end vi ser i deres normale hverdag. Det giver stof til eftertanke.

Jeg synes også, at det har været fantastisk at opleve, hvordan vi som personalegruppe er rykket tættere sammen. For mig har det virket som om, alle har været så opsatte på at løse den her noget specielle situation på bedst mulig måde. Alle har været yderst fleksible i at ændre vagter, tage ekstra vagter m.m. Det har været dejligt at være en del af og særdeles fordrende for vores samarbejde.

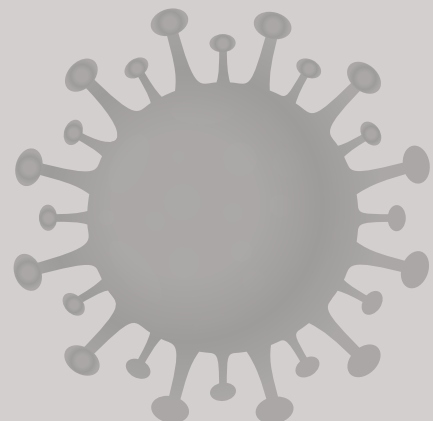
Vi havde i begyndelsen kun de fastboende børn, da der var lukket for aflastning. Dette resulterede i, at det var den samme børnegruppe, der var på afdelingen hele tiden, og vi var kun 2-3 personaler på arbejde i hvert vagttag.

Det var en øjenåbner for mig, hvor meget det reelt betyder for de fastboende børn, at der ikke tit og ofte kommer nye aflastningsbørn, selvom jeg selvfølgelig godt ved, at det er en nødvendighed, at vi også har aflastningsbørn.

Når møder, uddannelser m.m. er aflyst for personalet, har det stor betydning af forbruget af vikarer. Vi har haft et minimumsforbrug af vikarer, hvilket også giver tryghed for børnene. Jeg synes, at det er lidt af en øjenåbner, at der i mere almindelige tider trods alt bruges så mange timer "væk" fra børnene/de unge. Det får man rigtig øjnene op for, når der ingen møder osv. er, og man i hver vagt er på arbejde med fast personale.

Hvor har du været mest kreativ i dine løsninger?

Jeg synes nu, at vi altid er kreative i vores løsninger ifht. fordeling af børnene og at lave aktiviteter med dem, så jeg tænker ikke, at jeg har været mere kreativ i mine løsninger nu end før corona. Jeg har måske brugt nærmiljøet og udforsket område endnu mere, end jeg tidligere har gjort. Haft børn med i ladcyklen ned til Tunnelhavnen (som jeg slet ikke vidste "insisterede") og spist formiddags- og eftermiddagsmad ved fjorden.



Medarbejderne har været engagerede, handlekraftige og initiativrige



*Gitte Andersen,
afdelingsleder, Søhuset,
Specialbørnehjemmene*

Det har været et nyt terræn, vi har skulle betræde i denne corona-tid. Set tilbage til opstarten, så var der fra min side et stort fokus på, at alle medarbejdere fik de informationer, de behøvede, sådan at de følte sig velorienteret. Det gik så op for mig undervejs i corona-perioden, at der var behov for at sortere lidt i den informationsstrøm, og hvad der først var daglige mails, blev i stedet færre mails i takt med, at der kom færre nye informationer.

Den læring, jeg har fået med, handler meget om en utrolig engageret personalegruppe, der har vist handlekraft og har taget nye initiativer til den anderledes hverdag, som vi oplevede fra den ene dag til den anden. Vi har gjort nogle erfaringer, som vi tager med videre, og som vi vil kunne drage nytte af senere. Dette handler både om børnene og det videre faglige arbejde i personalegruppen.

Jeg blev hurtigt opmærksom på, at corona prægede personalegruppen på det personlige plan, og ikke kun arbejdsmæssigt. Jeg valgte at sende nogle spørgsmål ud til medarbejderne, hvor jeg inddrog TRIO-gruppen mhp. at få nogle perspek-

tiver på den nye hverdag. Det handlede både om, hvordan vi organiserede os, men også om det der, fyldte for den enkelte. De forestillinger, jeg havde som leder, blev udfoldet, og jeg fik en idé om, hvor der kunne være behov for at lægge et ledelsesmæssigt fokus.

Her på den anden side (hvis man kan kalde det det), så er der nu behov for at få tunet ind på hverdagen igen. Der er stadig en forsigtighed og usikkerhed, samt nye gode arbejdsrutiner. Men der er også et savn efter den gode, gamle hverdag. Jeg har været stolt af den ihærdige indsats, der er blevet lagt for dagen af en dygtig personalegruppe, samt påskønner, at vi lykkedes med at handle så hurtigt på det uvisse. Med den erfaring, vi har nu, så vil vi formå at kunne handle hurtigt, hvis der bliver behov for det igen.

Samhørigheden blev boostet



*Gitte Britta Hølse Nielsen,
social- og sundhedsassistent,
Kvisten,
Specialbørnehjemmene*

Før og under corona: Hvad er den vigtigste forskel i dit arbejde?

Det ekstra fokus på hygiejne, som alle har, det at skulle holde afstand til hinanden og ingen knus mellem kollegaer.

Børnenes pårørende har ikke frit kunne komme på besøg.

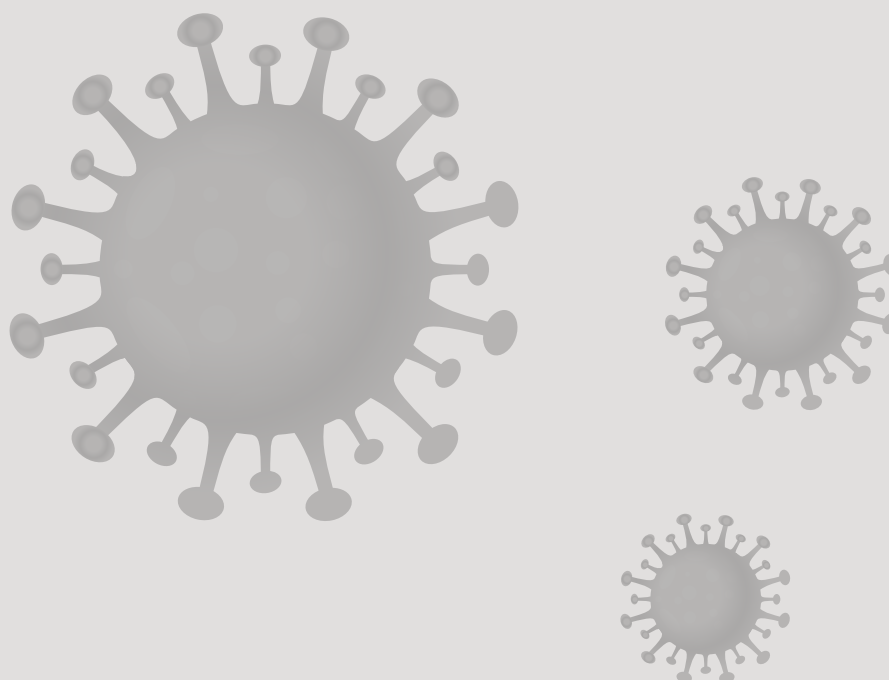
Der har ikke været eksterne inde på afdelingen. Ingen skolelærere, ingen fysioterapeut (startede dog op igen i fase 2 af genåbningen), ingen besøg af klovn Nynne, som børnene elsker. Frisør har også været sat på pause, så børnene nåede at blive lidt langhårede.

Hvad har du lært af corona-perioden?

At være endnu mere obs. på hygiejne, at anvende sprit, og så er vi blevet kloge på Covid-19 symptomer. Der var i det hele taget meget information, som skulle læses.

Hvor har du været mest kreativ i dine løsninger?

Børn og voksne har om fredagen været sammen - på afstand - og set og lyttet til Phillip Faber. Det har været en dejlig stund for både børn og voksne. Noget, som har givet samhørighed for alle her på Kvisten i en anderledes tid.





Sundhedsstyrelsens forlængede arm i CDH-tilbuddene

Sygeplejerske Birte Knudsen kom i den grad på ekstra arbejde, da corona pludseligt dukkede op og blev en potentiel sundhedsrisiko for især de mest udsatte af borgerne.

Af Maria Bærentsen, kommunikationsmedarbejder, Fællesfunktionen

”Nervøsiteten spredte sig hurtigt blandt personalet, kunne jeg fornemme. Det var helt naturligt, for indledningsvis vidste ingen jo noget videre om, hvordan man skulle beskytte borgerne, sig selv og kollegerne mod den nye fare, og i starten kom der jo hele tiden ny info fra myndighederne,” fortæller Birte Knudsen, som tydeligt mærkede, at efterspørgslen efter hendes sundhedsfaglighed med ét røg i vejret.

”Det var vigtigt, at jeg hele tiden holdt mig à jour med det, som myndighederne og regionen meldte ud. Og det var mindst lige så vigtigt, at jeg var fysisk til stede i afdelingerne og hurtigt kunne tage dialogen med personalet, når de havde brug for det. Jeg følte mig til tider en smule som Sundhedsstyrelsens forlængede arm,” smiler sygeplejersken, som gennemførte planlagte corona-orienteringsrunder i alle husene i de to CDH-tilbud. Ud over alle de ad hoc-henvendelser, hun også fik.

Ingen vil komme med smitten

Birte Knudsen fortæller, at det, også hun især mødte hos personalet, var frykten for at være den, som bragte smitten inden for murene.

”Det er min klare opfattelse, at medarbejderne har passet ekstra godt på, også i deres privatliv. For ingen ville være den, som kom med smitten,” siger hun.



Sygeplejerske Birte Knudsen i fuld mundering

”Folk har virkelig taget ansvaret på sig, og det forsætter nu, hvor tingene er faldet meget mere til ro. Og det er godt, for det vil sandsynligvis være svært at bryde smittekæden, hvis vi skulle være så uheldige at blive ramt.”

Akutkasserne blev helt akutte

Allerede, inden corona lavede en katastrofeopbremsning i det meste af samfundet, var man i CDH-tilbuddene i gang med arbejdet med at etablere altid opdaterede akutkasser til boafdelingerne. Akutkasserne skal indeholde de værnemidler, instrukser mv., som er nødvendige, for at personalet kan handle korrekt hurtigt, når der er mistanke om smitsom sygdom. Ikke kun covid-19, men hele corona-situationen gjorde pludseligt arbejdet med akutkasserne til en ekstraordinær hastesag.

”Det holdt lidt hårdt i starten, både fordi det var vigtigt, at vi lynhurtigt fik det forkromede overblik over, præcist hvilket indhold der skulle i kasserne, men især fordi det næsten med det samme blev svært at få fat i værnemidlerne. Alle i hele landet skulle jo bruge de samme ting på én gang. Men vi fik efterhånden indholdet i kasserne. Vi måtte sno os lidt i processen. Bl.a. var en lokal vandskæringsvirksomhed – som ellers ikke plejer at producere visirer – frisk på meget hurtigt at levere et pænt antal ansigtsvisirer til os. Deres visirer er endda bedre end dem, som vi kan bestille i regionens kanaler,” fortæller Birte Knudsen.

Der er i skrivende stund fire akutkasser rundt omkring i CDH-tilbuddene, som en fast arbejdsgruppe har ansvaret for altid at holde opdaterede. Kasserne er også tilgængelige for Specialbørnehjemmene, hvis de får brug for dem.

Værnemidlerne i omtrentlige tal

CDH-tilbuddene, boenhederne

260 kitler
50 mundbind
100 pandebånd til visirer
45 visirer, som kan genbruges

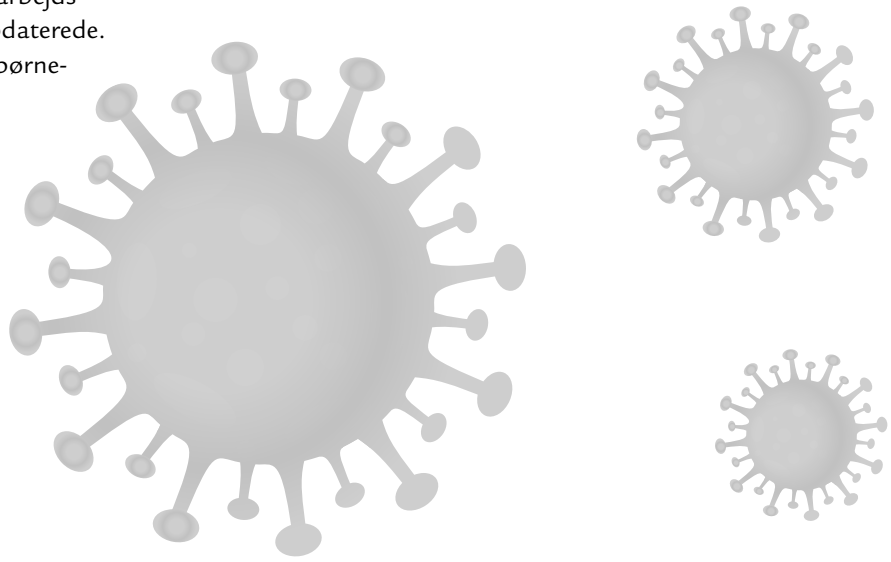
Specialbørnehjemmene

50 kitler
20 forklæder
130 mundbind
40 visirer

Masser af handsker og håndsprit samt afspritningsservietter

Et antal smelteposer til vask af tøj

Ovenstående er et flygtigt øjebliksbillede midt i juni 2020. Derudover har samtlige afdelinger i hele området også brugt masser af håndsprit, handsker, rengøringsmidler mv. Og gør det stadigvæk.





Arbejdsdagen flyttede ind i cyberspace

På Materialecentret skulle de lige øve sig lidt i at arbejde skærm til skærm i stedet for ansigt til ansigt. Men de kom hurtigt efter det, og så viste både fordele og ulemper sig. Afdelingslederen foretrækker, at afdelingen er samlet fysisk. Som udgangspunkt.

*Af Maria Bærentsen, kommunikationsmedarbejder,
Fællesfunktionen*

Alle medarbejdere i Materialecentret - projektledere, grafikere, trykkerimedarbejdere, lagermedhjælper, programmør, kontorassistent og en afdelingsleder - blev sendt hjem, da landet lukkede ned.

”Vi havde hver vores arbejdsstation derhjemme, som havde specialadgang til alle de systemer, vi arbejder i. Nogle af disse systemer er ret tunge og komplekse, men specialadgangen gjorde, at vi heldigvis kunne arbejde, helt som vi plejer – bare uden at være samlet på arbejdspladsen,” siger Bent Agersø, som er afdelingsleder i Materialecentret.

Nogle af opgaverne blev dog efterhånden løst ved at udvalgte medarbejdere mødte fysisk ind forskudt (for at minimere kontakt med andre), fx for at betjene trykkeri og lager. Men ellers blev arbejdsdagen så at sige flyttet ind i et virtuelt rum. Den nye situation krævede selvfølgelig en vis tilvænning til nye arbejds gange for de fleste.

”Antallet af mails, telefonopkald og virtuelle møder personalet imellem var rimeligt stort i perioden,” fortæller Bent Agersø.

Effektive virtuelle møder

Netop de nye virtuelle sider af arbejdsdagen krævede et særligt fokus. Bent Agersø fortæller, at især møderne, hvor der var flere mødedeltagere, var krævende:



Materialecentret hyggede også med fredagskaffepausemøder skærm til skærm.

”Det var lidt hårdt i starten. Virtuelle møder har vi ikke brugt så meget tidligere, så vi skulle lige øve os i den særlige mødeform og i den disciplin, som skal til her. Mødestyring er særlig vigtig, når man mødes skærm til skærm. Men da vi var kommet efter det, vil jeg sige, at den slags møder som oftest er effektive. Man bruger ikke tid på ”udenomssnak”, og transporttiden er også skåret ud af regnskabet. Til gengæld bliver det hele lidt mere stift, og det er sværere at aflæse folk, end når man mødes ansigt til ansigt. Der er fordele og ulemper ved begge slags møder. Men jeg tror, vi kommer til at bruge det virtuelle mere efter corona-perioden. Hvor det giver mening.”

Fysisk fremmøde er ikke at kimse ad

Afdelingslederen mener, at corona-månederne på mange måder har været en ok periode. Det har været spændende at lede på afstand og se, at det godt kan lykkes.

"Meeen," siger han "Vi trængte vist alle til at komme tilbage på Kollegievej. Dels på grund af den sociale dimension i arbejdslivet. Den betyder noget for arbejdsglæden. Men også fordi det overordnet set gør arbejdsdagen mere effektiv, når vi har umiddelbar adgang til sparring med hinanden. Den slags går mere trængt i det virtuelle rum.

Hvordan har efterspørgslen efter materialer været i corona-perioden?

Materialecenteret regner med samlet set over året at nå samme høje antal udgivelser som i 2018 og 2019.

Antal udleverede materialer forventes dog at falde i år, eftersom brugerinstitutionerne også har været lukket pga. corona og derfor ikke har haft brug for materialer.

Centeret har på den anden side fået nye slags opgaver ind pga. corona: Myndighedernes infoplakater skulle have tilføjet tegn. Det fiksede Materialecentret. Sidst i maj var de fem plakater med tegn blevet downloadet (gratis) ca. 600 gange.

En række småbørnsmaterialer er også lagt ud til download til nogle brugere, som har haft gang i fjernundervisning i corona-perioden. Disse materialer er blevet downloadet godt 100 gange pr. ultimo maj.

Hjemmearbejde var en god oplevelse på mange fronter

- Fra morgenstunden: Ingen spildtid på landevejen, dagen blev i stedet startet med en gåtur. Det gør mig mere klar i hoved og krop til dagens arbejde end turen i bil.
- Langt de fleste dage af mine 2½ måneder hjemme bød på en fantastisk ro og fordybelse i mit arbejde – ingen forstyrrelser.
- Jeg har fået et helt andet fokus på virtuelle møder og er i den grad blevet opgraderet i forhold til at afholde møderne. Det har jeg taget med tilbage på Kollegievej.

Man bør efter min mening have langt større fokus på den kvalitet, der kan ligge i at arbejde hjemme og bruge det i langt højere grad. Der hvor det giver mening, selvfølgelig.

Anne-Mette Gade, projektleder, Materialecentret, om det at arbejde hjemmefra i corona-perioden

Hellere fysisk til stede på arbejdspladsen, tak

"Det var en blandet oplevelse. Ved godt, at mange synes, det var hyggeligt osv. Men da det jo er en arbejdsplads, og man har et arbejde, der skal udføres, følte jeg bare, at arbejde og fritid flød sammen. Jeg følte mig ikke så effektiv, som når jeg er på min arbejdsplads. Så jeg foretrækker helt klart at være fysisk på mit arbejde. Og så betyder det også meget at være fysisk sammen med sine kollegaer."

Anders M. Vogensen, grafisk designer, Materialecentret, om det at arbejde hjemmefra i corona-perioden

Voksenundervisningen i nye, virtuelle rammer

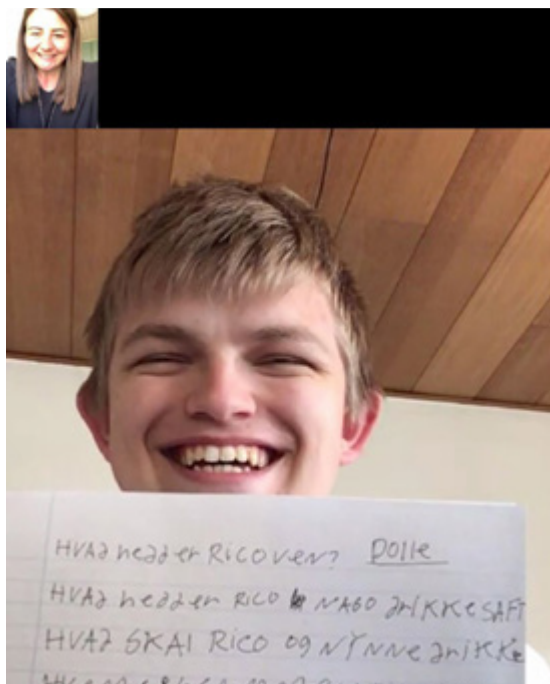
”Learning by doing” blev en tydelig rød tråd i hele, da kursister og undervisere blev sendt hjem til online fjernundervisning. For alle involverede havde meget at lære.

Af Lene Schmidt, speciallærer, Voksenundervisningen, Undervisning og Behandling – CDH

Vi i voksenundervisningen for kursister med høretab blev sendt hjem, da coronaen kom. Og vi kastede os ud i fjernundervisning skærm til skærm. Vi har brugt mange forskellige platforme – facetime, messenger, imo, skype, zoom, whatsapp mv. Undervisning i disse virtuelle rammer var relativt ny for os, og den er på mange måder væsensforskellig fra den sædvanlige undervisning, hvor vi er i samme rum. Det kaldte hurtigt på en række fokuspunkter, som vi skulle forholde os til for at få det hele til at fungere så godt som muligt i vores tegnsprogs miljø:

- Øjenkontakten er det centrale. Når du bruger dine ører, kan du kigge væk og slappe lidt af indimellem. Det er mere krævende at have fuld øjenkontakt i lang tid, som man jo skal have, når man er sammen i det virtuelle rum.
- Flere har skullet lære at bruge kameraet, bl.a. indstilling, præcision, lysforhold, korrekt placering af deres devices for at kunne se underviseren og evt. andre gruppemedlemmer.
- Det er vigtigt for udbyttet, at der er ro omkring kameraet. Visuel støj forstyrrer.
- Også den lydlige baggrundsstøj har man skullet lære at slukke for. Selv om kursisten er døv, så kan vi undervisere høre, f.eks. når fjernundervisningen foregår ved siden af en bror, der spiller computer, eller en familie, der holder frokost, mens den døve sidder med ryggen til og gerne vil have undervisning. Jo, vi har haft mange sjove situationer.

- Hænderne, tegnsproget, skal vises på skærmen – ikke over skærmen eller ude i siden. Vi skal jo kunne se, hvad vi siger hver især. Også mundbevægelserne skal kunne ses. Det går ikke med fx mundbind foran skærmen, som en kursist engang havde.
- Ved gruppeundervisning har læringsprocessen handlet om at skabe overblik og at skulle kommunikere med flere end en.



De store smil var der også plads til, da Voksenundervisningen flyttede ud i cyberspace

Corona på skemaet

I forhold til hele corona-situationen, så har undervisningen overordnet handlet om spørgsmålet ”Hvordan skal jeg navigere i samfundet uden at være derude?”

Det havde kursisterne selvfølgelig en masse veje ind i og spørgsmål til. Så måtte vi i gang med den proces via facetime. Jeg vil sige, at John Deweys teori om "learning by doing" virkelig kom til sin ret her. Vi har alle virkelig erfaret. Og efterfølgende reflekteret over, hvad der er gået godt, og hvad er gået skidt.

Angst og sorg har vi også skullet forholde os til. Vi har alle været ret isoleret, og det har for nogle været nødvendigt at bearbejde usikkerhed og sorg over at føle sig i en ny og utryk situation. Nogle har været så kede af det, at de ikke har kunnet komme afsted på arbejde, i aktivitetscenter og til undervisning, andre har sygemeldt sig fra dag 1. af frygt for at kunne blive syg. Her måtte vi undervise i, hvordan man egentlig sygemelder sig, hvad det betyder for økonomien mv.

Blandet udbytte

Fjernundervisning "live online" kan godt bruges i voksenundervisningen, men alle får ikke det samme ud af den. Vi har udleveret mange flere materialer, givet flere lektier og hjemmeopgaver, end vi normalt gør. Og vi har i den grad oplevet, at der hos nogle er et behov for andre arbejds gange for at skubbe til læringsprocessen. Vi undervisere havde jo ikke mulighed for at guide kursisterne fysisk, som vi normalt kan. De skulle i høj grad selv forsøge sig. Nogle gange er det gået super - hos nogle kursister er det faktisk gået hurtigere med at lære med fjernundervisningsformen. I andre tilfælde er det faldet til jorden, og vi har tænkt, at det må vente, til vi ses igen.

Nogle virtuelle møder fortsætter

Vi kollegaer har oplevet et stort behov for at støtte hinanden gennem corona-situationen, som jo også var nyt land for os. Hvordan skulle vi gøre det her med fjernundervisning? Vi har delt erfaringer, undringer og refleksioner.

Jeg har været glad for at kunne fortsætte undervisning på kamera. Det har været sjovt, men jeg har også manglet den fysiske kontakt med mine undervisere. Nogle ting har været vanskelige at forstå og lære på kamera.

Mohamad, kursist i Voksenundervisningen, om perioden med fjernundervisning

Noget af det, vi har fundet frem til, er, at vi også "efter corona" fortsætter med teammøder over Skype, ligesom vi har holdt dem under coronaen. Disse møder var vi glade for, bl.a. fordi de viste sig at være effektive og konkrete. Vi har faktisk lavet en plan, hvor hver andet møde skal være et Skypemøde.

Alle er dog enige om, at vi savner hinanden. Det er fantastisk at have haft muligheden for at kunne være i kontakt og stadig lære nyt via den digitale verden. Men det bliver nu godt at kunne give et kram igen.

Glimt fra en anderledes periode i Voksenundervisningen

- En kursist var lykkelig for at kunne have sin hund med til undervisningen, der bl.a. handlede om corona-situationen for hunde. Og om man virkelig spiser hunde i Kina?
- En anden kursist ville lære at få corona-dellen væk ved at bruge en motionsapp.
- En tredje ville lære om valutasystemet i Tyrkiet og sammenligne det med euro og danske kroner. Så fik vi fat på en döv i Tyrkiet og en i Holland. Alle på fælles platform samtidigt. De fik vist kursisten deres forskellige slags mønter og sedler, og efterfølgende fik han så lært at arbejde med valutaomregner.
- Vi har tegnet, skrevet nye ord og sætninger, regnet og lagt budget, øvet engelske glosser og set på alle de nye plakater og symboler, der har handlet om corona.

Jeg er altid på kamera, så for mig har det været helt top! Jeg kan godt lære det, jeg skal, på kamera. Jeg har slet ikke manglet den fysiske kontakt.

Berit, kursist i Voksenundervisningen, om perioden med fjernundervisning

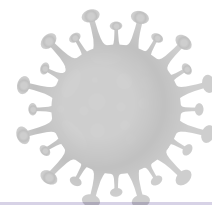
Jeg savnede den fysiske tilstedeværelse



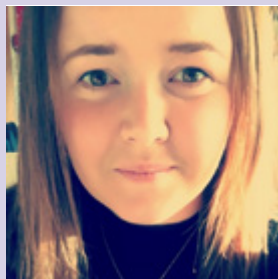
Bente Christensen, lærer og projektleder, Undervisning og Behandling - CDH

Den vigtigste og allersværeste forskel i mit arbejde som hhv. lærer i voksenundervisningen, tegnsprogsunderviser og projektleder i Materialecentret har helt klart været den manglende fysiske tilstedeværelse. De daglige snakke, spørgsmål, idéer og sparring, der opstår, når vi er sammen i undervisnings- og arbejdsrelaterede situationer, har jeg savnet rigtig meget. Vi har dog været gode til at finde nye måder at kommunikere på via kamera, hvor vi bl.a. har afholdt teammøder, fyraftensmøder, kaffepauser, deltaget i webinar mm.

Jeg har brugt tid på at være opdateret på alle de coronarelaterede tegn, der er blevet brugt, fx i forbindelse med de tegnsprogstolkede pressemøder. Disse tegn har jeg haft brug for i fjernundervisningen, men også i de nye opgaver, der er dukket op undervejs, fx tjek af tegn til coronarelaterede plakater udgivet på www.matcendownload.dk samt tegnsprogstolkning af video om "Korrekt brug af værnemidler" til PersonaleNet.



Corona-perioden var god for nyuddannet og –ansat fysioterapeut



Mette Bang, fysioterapeut, Behandlingsafdelingen, Undervisning og Behandling - CDH

Da covid-19 for alvor brød ud i marts, og Behandlingsafdelingen blev lukket ned, havde jeg været ansat (og uddannet) i knap to måneder. Til trods for det var jeg relativt hurtigt tilbage på arbejdet, dog fortsat i begrænset omfang. Jeg oplevede, at jeg fik en unik mulighed for at bidrage på et højere fagligt niveau end før, fordi personalet i højere grad søgte råd og vejledning hos mig, eftersom de andre fysioterapeuter var hjemsendt. Som ny medarbejder har corona-perioden givet mig mulighed for at lære både personale og borgere bedre at kende, da mit

arbejde har været centreret omkring en enkelt matrikel. Derudover er det min oplevelse, at perioden har styrket mig som nyuddannet fysioterapeut både fagligt og personligt, fordi jeg har haft mulighed for at stå på egne ben med nye og anderledes arbejdsopgaver end tidligere. Perioden har generelt givet mig en større følelse af at høre til og bidrage til arbejdspladsen.



Arbejde hjemmefra giver ny fleksibilitet

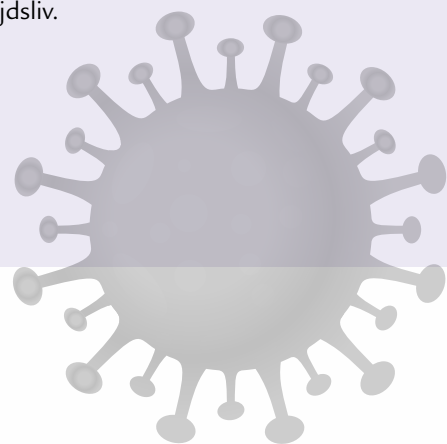
Jeg har erfaret, at det faktisk godt kan lade sig gøre at arbejde hjemmefra – også i en længere periode.

- Det tekniske fungerer rigtig godt, IT var hurtige til at få mig hjulpet i gang.
- Møderne kan, med lidt disciplin, afholdes virtuelt. Det har den fordel, at så bliver de ikke så lange.
- Jeg har manglet det tætte samspil med trykkeriet, det er ikke det samme at tale i telefon, som at stå sammen og kigge på en opgave.



*Bettina H. Clausen,
typotekniker,
Materialecentret,
Undervisning og Behandling
– CDH*

- Havde jeg vidst, at det ville blive så lang en periode, så havde jeg indrettet min hjemme-arbejdsplads lidt bedre. Jeg har siddet ved spisebordet, det har bestemt ikke været optimalt for mit bevægeapparat!
- De erfaringer vil jeg tage med mig, det føjer en ny fleksibilitet til mit arbejdsliv.



Udfordringer og god stemning i Undervisningsafdelingen

I Undervisningsafdelingen har vi været opdelt på forskellige bosteder i corona-perioden. Som TR for DLF var det derfor i starten vigtigt at få et overblik over det hele. Der har været mange mails med instrukser og direktiver fra forskellige instanser, der skulle læses og diskuteres med skoleleder Peter Hangaard. Det drejede sig bl.a. om arbejdstid, sikkerhed og om, hvordan vi kunne skabe den optimale hverdag for eleverne under disse omstændigheder og forudsætninger. Jeg føler, at vi fik lavet gode løsninger, der fungerede for både elever og personale.

Da genopstartsfasen kom, satte ”den dynamiske trio” sig for at lave den bedst mulige løsning for



*Mads Kopperholdt, lærer/
TR, Undervisningsafdelin-
gen, Undervisning og
Behandling - CDH*

eleverne. Derfor startede Undervisningsafdelingen op på forskellige tidspunkter, på forskellige steder, alt efter hvad der er optimalt og gav mening for primært elever, men også personalet. Gennem hele forløbet har der været god stemning i personalegruppen, og man har for norges vedkommende arbejdet sammen med andre, som man ikke har arbejdet sammen med før. Flere har også prøvet ting af, som man ikke har den store erfaring med, fx fjernundervisning. Så på trods af de store udfordringer har vi alle fået erfaringer, som vi kan gøre brug af for at skabe de optimale muligheder for undervisning for eleverne.



Sådan omstillede vi os til at arbejde hjemmefra

Det gik hedt for sig, da pænt mange medarbejdere i hele området samtidigt skulle geares til at arbejde hjemmefra, bl.a. med virtuelle møder.

*Af Mads Lund-Petersen, innovationskonsulent,
Fællesfunktionen*

FALKUSE! FALKUSE! Kunne jeg have råbt den 12. marts, hvor store dele af den offentlige sektor begyndte at forberede sig på en længere forskansning på hjemmekontorerne. Begrebet FALKUSE - et huskeord for soldater for klargøring til kamp - kan bruges som en slags fællesnævner for måden, vi omstillede ledere og medarbejdere til at kunne løse flest muligt opgaver hjemme fra egen matrikel:



Innovationskonsulent Mads Lund-Petersen kom i skudlinjen, da mange pludseligt skulle arbejde hjemmefra

F=Funktionering: Vi startede med at få overblik over, hvor mange der allerede var klar til at udføre arbejdet fra hjemmet og nedprioriterede dem i indsatsen. Det gav os mulighed for at rette fokus der, hvor det gav mest mening.

A=Ammunition: Vi fik overblik over forudsætninger, kriterier og krav for at få de digitale systemer installeret på computere, tablets og telefoner. Det resulterede i, at vi hurtigt og effektivt kunne begynde installation af software på de maskiner, hvor det var nødvendigt.

L=Ladning: Vi fik skubbet så mange licenser og så meget software (typisk Skype for Business) ud på så mange computere og telefoner som muligt. De blev udleveret til de medarbejdere, der normalt ikke har egen PC eller telefon i arbejdsøjemed.

K=Kampviser: Flest mulige medarbejdere fik indstillet og justeret de udlånte enheder, så de var klar til at blive brugt (typisk opdateringer, generel opsætning af nye/gamle PC'er og tablets). Målet var at styrke udgangspunktet for at arbejde hjemmefra, så der ikke pludselig opstod sporadiske opdateringer og fejl.

U=Udrustning: Vi gennemgik det udleverede udstyr og sikrede, at alle havde det hardware, de skulle bruge (computere, telefoner, tablets, skærme, mus, tastaturer, høretelefoner mv.) Det var vigtigt, at alle fik så meget med fra start som muligt.

S=Sløring: Under ”normale” (krigs)omstændigheder propper man krigsmaling i hovedet og græs i hjelmen. Det havde været mærkeligt her, så i stedet afprøvede og kontrollerede vi, at lyd og billede fungerede optimalt på enhederne, så medarbejdere og ledere kunne se og høre hinanden, allerede inden de forlod matriklen.

E=Ekstra udrustning: Vi foretog en samlet registrering af alt det udstyr, der blev lånt ud til medarbejdere og ledere. Informationen blev gemt og opbevaret i et excelark. Det har efterfølgende gjort det muligt at finde tilbage til det udlånte udstyr.

Hvilke fordele og ulemper er der ved virtuelle møder?

Fordelen er, at man kan. Store dele af den mødeaktivitet, som man har vænnet sig til at afholde fysisk, blev i corona-perioden afholdt virtuelt uden nævneværdige problemer.

Ulempen er, at vi reduceres til 0- og 1-taller, og det er stadig ikke det samme som i virkeligheden. Størstedelen af os foretrækker at se og høre ægtefællen, børn- og børnebørn og venner i den virkelige verden. Det samme gælder på arbejdspladsen. Men hvis alternativet er, at man ikke ser sin familie eller venner, at man bliver isoleret, holder afstand og aflyser det ene møde efter det andet, så er det virtuelle alternativ en brugbar og måske endda en god løsning.

Der er fordele og ulemper ved både virtuelle og fysiske møder. Erfaringer viser, at vi er mere målrettede og effektive i et virtuelt møde. Omvendt er vi ofte mere kreative og reflekterende i det fysiske møde. De forskellige formater kalder på forskellige aktiviteter, og det er vigtigt at huske.

Hvad skal vi have fokus på fremadrettet?

Den absolut vigtigste pointe, jeg vil understrege her, og som især ledelsen bør have fokus på, er fastholdelse og motivation. Hvor krige bliver stående i en kollektiv erindring, glemmer vi påfaldende hurtigt kriser som denne, og hvordan vi agerede i den. Vi skal huske, hvor gode vi var, og stadig er, til at arbejde mere fleksibelt og dynamisk med hinanden på kryds og tværs af tid og sted.

Virtuelle redskaber understøttede ledelseskæderne og dialogen op, ned og på tværs

Det har været yderst positivt at opleve en meget tæt forbindelse i ledelseskæderne i de svære måneder. I ISHD's ledergruppe holdt vi møde over Skype hver eneste dag, lige efter at tilbudsledergruppen havde haft møde, også over Skype. Det gjorde, at vi tæt fulgte op på spørgsmål og retningslinjer, så vi kunne tilbyde medarbejderne en tryghed i alt dette virvar. Hver dag skrev jeg infomail ud til medarbejderne i afdelingen, så alle også der kunne bidrage med idéer, kommentarer, frustrationer eller spørgsmål. Jeg oplevede en meget tæt dialog på denne måde, og vi sejlede skibet sammen i den svære navigering.

*Henriette Hermann Olesen, afdelingsleder,
Specialrådgivningen for Døvblinde, ISHD*

Virtuelle møder kan være både tids- og ressourcebesparende

Alle de virtuelle møder, vi har holdt i perioden, har været en øjenåbner i forhold til, at nogle møder, som plejer at være fysiske møder, sagtens kan holdes virtuelt. Det kan bl.a. være opfølgningsmøder med sygehuse, ressourcepersoner mv. Virtuelle møder, hvor denne mødeform giver mening, vil både være tids- og ressourcebesparende, samtidigt med, at det højst sandsynligt også vil være mere effektivt.

*Charlotte Ann Meyer, afdelingsleder, Fjordhuset,
Specialbørnehjemmene*

Administrationen understøttede tilbuddene hjemme fra egen matrikel

Opgaverne blev løst til UG, mens Fællesfunktionens administrative medarbejdere arbejdede hjemmefra i over to måneder. Afdelingslederen er glad for den fleksibilitet, ansvarlighed og selvstændighed, som de hjemsendte viste.

Af Tinna K. Christensen, afdelingsleder, Administration og Økonomi, Kollegievej, Fællesfunktionen

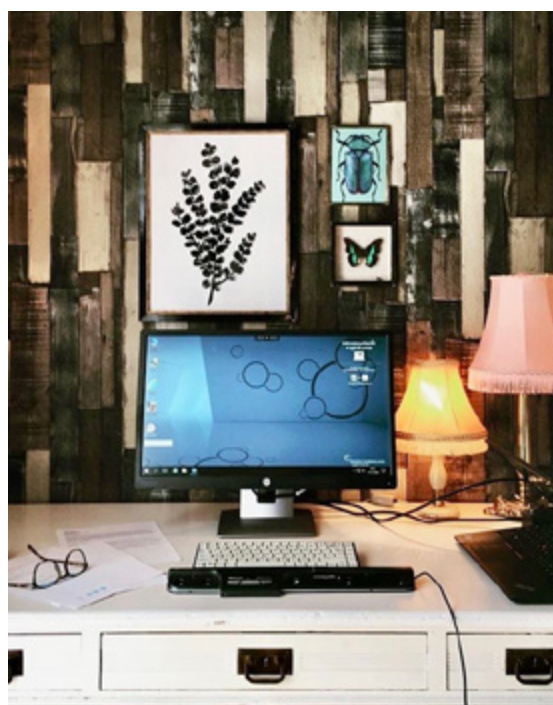
Da statsminister Mette Frederiksen om aftenen den 11. marts 2020 meldte ud, at offentligt ansatte med "ikke kritiske funktioner" skulle arbejde hjemmefra fra om fredagen, blev der pludselig brug for at løse nogle udfordringer hurtigt.

Og det er utroligt, hvad der kan lade sig gøre, når det er nødvendigt. Fredag eftermiddag, mindre end to døgn efter statsministerens udmelding, var administrationsgangen ryddet for mennesker og kampklare bærbare pc'er, og personalekonsulent Kirsten Mølkær og undertegnede "lukkede og slukkede". Hvor længe det var for, vidste vi ikke. I første omgang lød tidshorisonten på to uger. Det endte som bekendt med at blive for en forholdsvis lang periode. Først efter mere end to måneder mødte vi igen op på Kollegievej.

Kreativiteten og fleksibiliteten fejlede ingenting

Nogle opgaver har været ekstra udfordrende i corona-perioden. Som eksempel kan nævnes, at bankerne lukkede for hævning af kontanter. Der kunne hæves i hæveautomater, men mange af CDH-tilbuddens brugere har ikke hævekort, så her var gode råd dyre.

Helle I. Nielsen, der står for alt vedrørende beboerøkonomi på CDH-tilbuddene, lagde hovedet i blød og endte med en løsning, hvor hun selv indgik som mellemmand, efter at have afprøvet andre løsninger, som ikke virkede i praksis.



Kontorerne så pludselig helt anderledes ud for de administrative medarbejdere

Når en bruger skulle have hævet kontanter, fik Helle I. Nielsen dem først overført til sin egen private konto fra tilbuddets konto. Herefter hævde hun pengene på sin egen konto og afleverede kontanterne på det aktuelle bosted. Borgerne blev derefter opkrævet på den månedlige faktura, der sendes på blandt andet kost og serviceydelser. Alt er beskrevet og dokumenteret på behørig vis, og det har virket.

Et andet eksempel er pasning af hovedtelefonen for CDH-tilbuddene og fællesfunktionerne. Sekretær Marianne Nielsen har haft hovedtelefonen omstillet til en mobiltelefon, som hun har haft med sig hjem. Hun har kunnet passe telefonen i hele perioden. Ja, hun har endda passet telefonen på sine fridage og i sin ferie.

Personalekonsulent Kirsten Mølkær Pedersen har tømt den fysiske postkasse et par gange om ugen og indscannet post, der skulle sendes videre til andre kollegaer. Også det har fungeret rigtigt godt.

Dette er blot nogle få eksempel på den fleksibilitet, der hersker i afdelingen for at få tingene til at fungere.

På mange måder en lærerig periode

Hjemsendelsen har vist, at det faktisk kan lade sig gøre at løse de fleste opgaver hjemmefra. Mails og telefoner blev flittigt brugt. Møder blev holdt via Skype, og pludselig var det ikke længere et ukendt område. Nu har alle prøvet at anvende det, og det har fungeret. Omend med udfordringer fra tid til anden.

Som afdelingsleder har det været en sand fryd at opleve den ansvarlighed og selvstændighed, der har præget alle hjemsendte medarbejdere og kollegaer. Opgaver er blevet løst til "UG", og det har sjældent taget mange minutter, før en afsendt mail blev besvaret. Ingen opgaver er blevet syltet eller glemt, men det har tværtimod været muligt at nå nogle af de opgaver, der ofte bliver skubbet foran os, fordi der sjældent er tid til fordybelse. Den tid gav fraværet af fysiske møder os.

Det har også været en fornøjelse efterfølgende at modtage anerkendelse fra de, der har haft brug for administrationens hjælp, mens vi ikke har været fysisk til stede på Kollegievej. Tak for det.

"At have min egen konto blandet ind i beboerøkonomi var ikke særligt rart. Der er sat ca. 40.000 ind i perioden. Men igen - for mig var beboernes dagligdag 1. prioritet, og derfor var vi nødt til at udtænke en mulighed for at få hævet kontanter. Inden jeg afleverede pengene på bostederne, var der lavet aftale med lederen om, hvornår jeg kom. Jeg gik direkte op på lederens kontor. Efter at have sprittet behørigt af. Lederen kvitterede for modtagelsen af pengene, som var fordelt i kuverter med beboers navn på. Jeg var helt tryk ved det."

Helle I. Nielsen, økonomimedarbejder, Administration og Økonomi, Kollegievej

Fordele ved at arbejde hjemmefra

Det er lettere at koncentrere sig om en større opgave, når man kan sidde i fred og ro hjemme og ikke bliver forstyrret hele tiden. Den manglende transporttid giver lidt mere luft i hverdagen, og det er blevet tydeligt, at hjemmearbejdsdage er noget, vi kan bruge, når der er behov for det. Den digitale virkelighed, vi lever i, giver gode muligheder for at løse opgaver på afstand og alligevel være nærværende.

Ulemper ved at arbejde hjemmefra

Ja, en hel arbejdsdag på en hård spise-stuestol med en lille bærbar pc (og kun én skærm) på et bord i en helt forkert højde - dét har ikke været godt for ryg og skuldre. Slet ikke, når det er foregået over en længere periode.

Nogle har haft ekstra udfordringer i forhold til børn, der skulle hjemmeundervises, eller mindre børn, der ikke kunne komme i pasningsordning. På trods af det er opgaverne blevet løst.

Vi har vi savnet vores kolleger, brugerne og mangfoldigheden på arbejdspladsen - ja vel har vi så! Og det var en fornøjelse, da det blev vores tur til at komme afsted igen. Men af og til vil en enkelt hjemmearbejdsdag gøre godt for effektiviteten.

Rengøringen i krappe corona-bølger

Det var sin sag at navigere i arbejdsdage, hvor alt var nyt. Både arbejdsstederne, måden at løse de kendte opgaver på og ekstra, ukendte opgaver. Og ikke mindst smitterisikoen og ansvaret for, at den ikke voksede.

Af Maria Bærentsen, kommunikationsmedarbejder, Fællesfunktionen

Rengøringsmedarbejderne i Fællesfunktionen, som vanligvis primært gør rent i de bygninger på Kollegievej, som ikke er boenheder, havde en stejl læringskurve, da landet blev lukket ned. Alle, bortset fra et absolut uundværligt nødberedskab, blev sendt hjem. For lynhurtigt at blive kaldt ind igen. Ikke bare til deres sædvanlige arbejdsplads, men de skulle også ud i boenheder at gøre rent. Hvor covid-19 kunne være farlig, da nogle af borgere er i markant øget risiko.

”Det var næsten som at kaste medarbejderne direkte ind i et brændende bål. De skulle ud i ukendt terræn og samtidigt arbejde efter spritnye, corona-sikre retningslinjer. Medarbejderne skulle lære meget nyt meget hurtigt,” fortæller Michael Drøschner-Hansen, afdelingsleder i Serviceafdelingen.

Han mener, at starten af nedlukningen var en svær periode, både for medarbejderne og for ham selv.

”Der var så meget koordinering, så mange spørgsmål, kontinuerlig akut stillingtagen – jeg har aldrig haft så mange henvendelser på mail, telefon og Skype i hele mit liv. Samtidigt var vi helt bevidst om, at vores indsats kunne være afgørende for, om nogen blev smittet eller ej, i yderst konsekvens om nogen døde eller ej. Vi havde et stort ansvar, alt imens vi navigerede i fremmed sø, som vi skulle lære at kende, samtidigt med at vi sejlede for fuld skrue.”

”Selvfølgelig var vi nervøse”

Rengøringsmedarbejder Mette Bjerring nikker

genkendende til afdelingslederens oplevelse af den første del af corona-perioden:

”Det var noget kaotisk. Det var svært at blive kaldt ind flere forskellige steder. Vi har bange for, at vi kunne komme til at trække smitten rundt. Selvfølgelig var vi nervøse. Og ud over de nye, corona-sikre måder at arbejde på, som vi skulle lære, mens vi stod midt i dem, fik vi jo også ekstra opgaver ind, fx vask af legetøj to gange om dagen. Vi ville gerne leve op til stormen af udmeldinger og instrukser, men det var umuligt i praksis.”

Da de nye arbejdsgange kom ind under huden, og virussen viste sig ikke at komme inden for murene, fandt tingene et mere realistisk leje.

”Det hele blev afdramatiseret, efterhånden som vi blev mere vant til at gebærde os i det. Og nu arbejder vi igen på vores sædvanlige matrikler. Men her kommer borgere. Og vi vil stadig ikke være dem, som bringer smitten ind,” siger Mette Bjerring.



Mette Bjerring og kollegerne havde en noget kaotisk start på corona-perioden

Overassistenten har arbejdet på arbejdspladsen i hele corona-perioden – og det har været en fornøjelse

Den væsentligste forskel i arbejdet før og under corona var for mit vedkommende, at normalt passer man telefon og reception i samme vagt. Sådan var det også i den første tid under corona. Men efter, at vi lukkede lidt mere op igen, blev det delt i vagter med en på telefonen og en i receptionen, da det ikke var muligt at varetage begge opgaver samtidigt. Den, som passer receptionen, skal nemlig hen og lukke borgeren ind ad fordøren og følge vedkommende ned i venteværelserne. Vi modtager også hjælpemidler, som skal lægges i et specielt rum for at bliver sprittet af. Det er bl.a. høreapparater, som afleveres ved døren – i plastposer med navn og telefonnummer.



*Birgit Bundgaard,
overassistent, Administration
og Økonomi, Sofiendalsvej,
Fællesfunktionen*

Så skridttælleren har været i brug – mellem 7.500 og 8.500 skridt dagligt. Motion i arbejdstiden er helt fint.

Det gode er, at man er fælles om de opgaver, som kommer – d.v.s. ens arbejdsområde udvides. Det sammenhold, som det giver, er bare dejligt og trygt. Og måske gør det det lidt lettere at bede om hjælp til forskellige ting, også efterfølgende.

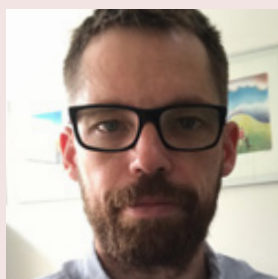
Det, jeg især har lært i corona-perioden, må være, at med sammenhold og hjælpsomhed kommer man langt, og det vil jeg tage med ”over på den anden side”.

Specielt forår med udfordringer – og sjov kreativitet

Det har været et specielt forår rent arbejdsmæssigt. Det at sidde hjemme over så lang en periode har gjort, at vi har fået afprøvet de teknologiske arbejdsredskaber til fulde. Især Skype er brugt jævnlige. Det fungerer, men det slår ikke møder ”in real life”.

Der har været udfordringer i nogle af opgaveløsningerne, men tingene skulle jo løses. Så nogle gange har det været lidt mere besværligt at løse en opgave, men det har også været sjovt at tænke de sædvanlige opgaver på en anden måde – også selv om det har været mere besværligt.

Det er ligeledes vigtigt med en god arbejdsplads/-station, erfarede jeg. At fx bord og stol er i orden, passer i højden mv. Det mærkede jeg på



*Kasper Breum, økonomi-
medarbejder, Administrati-
on og Økonomi, Kollegievej,
Fællesfunktionen*

egen skulder og nakke, og jeg da heller ikke var sen at booke tid ved massør, da de åbnede igen.

Udfordringerne var ikke kun relateret til arbejdet. Jeg (og min kæreste) var en af dem, som havde et barn hjemme, mens jeg var hjemsendt. En dag sov min datter middagslur udenfor, og babyalarmen var hos mig. Så ringede en ekstern, som ville rykke for en faktura, vi ikke havde betalt (det havde vi selvfølgelig, vi har jo styr på det), og i det samme begynder baby at græde. Og hun skriger og græder mere og mere, og jeg bliver mere og mere stresset af at snakke med en ekstern, samtidigt med at min datter bliver mere og mere skinger. Jeg undskylder og spørger, om jeg lige må vende tilbage, hvilket vedkommende heldigvis, med et smil i stemmen, syntes var helt OK.



Hvad koster coronaen?

Tab af indtægter og ekstra udgifter til værnemidler og andre særlige foranstaltninger koster OKS penge, men alt tyder på, at området kommer fornuftigt gennem corona-tiden.

Af Troels Møller, leder af fællesfunktionen

Hjælpepakker, lønkomensation og låneordninger. Hvis man har åbnet en avis eller set en nyhedsudsendelse i de seneste måneder, er ingen vist i tvivl om, at corona-pandemien ikke kun er en sundhedskrise. Det er også en økonomisk krise.

”Vores primære bekymring har hele tiden været sundheden og sikkerheden for borgere og personale. Men selvfølgelig har økonomien også fyldt meget. Heldigvis ser det ud til, at vi på alle fronter kommer gennem corona-tiden med skindet på næsen,” siger områdechef Lars Søbye.

Hvordan corona indtil nu har påvirket OKS-økonomien er ret forskelligt. Det afhænger af, hvor man kigger hen i området.

Den ydelse, som i OKS genererer mest økonomi, er det specialpædagogiske område, som sælger døgn-, aflastnings- og aktivitetstilbud til kommunerne. I runde tal står det for knap 70 procent af den samlede omsætning i OKS, primært centreret om Aktivitets- og Botilbud – CDH og Specialbørnehjemmene.

På tilbuddene har der været ekstraudgifter til indkøb af håndsprit og værnemidler, og nogle steder er der brugt penge på at hæve rengøringsstandarden og andre smitteforebyggende tiltag. Ekstraudgifterne har dog samlet set ikke et alarmerende omfang. Det samme gælder for undervisningsområdet.

Og tiltagene har virket. I perioden med corona er det lykkedes at holde sygdommen ude af tilbuddene, og gennemsnitligt er sygefraværet lavere hos det pædagogiske personale, end det eksempelvis var i samme tidsrum sidste år. Det sparer på udgifterne til vikarer. En post, som ellers hurtigt kan løbe op.

Tab af indtægter

Det er slet ikke ekstraudgifterne, som har ramt OKS hårdest. Det er de tabte indtægter, primært på salg af konsulenttimer.

I OKS er der konsulenter ansat på Institut for Syn, Hørelse og Døvblindhed (ISHD), som bl.a. har til opgave at rådgive og vejlede om høretab, syn, døvblindhed og alternative måder at kommunikere på. Da Danmark lukkede ned, faldt salget af timer meget drastisk.

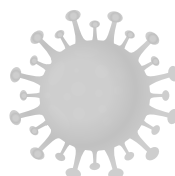
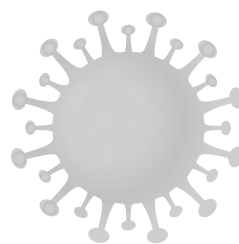
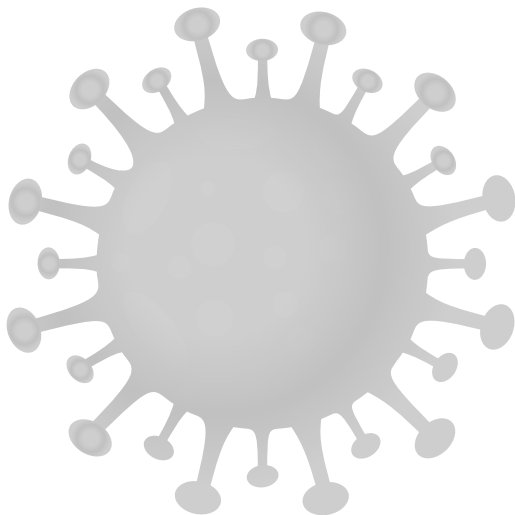
”Gennem hele perioden har vi løst kritiske opgaver, hvor folk har kunnet komme til os og f.eks. blive tilset af en optiker. Men alle vores besøg på plejecentre, døgntilbud og i private hjem blev aflyst nærmest fra den ene dag til den anden. Det er en meget stor del af vores aktivitet, og det er klart, at det har kunnet mærkes,” fortæller Lars Søltoft, tilbudsleder på ISHD.

Med den fremrykkede genåbningen af Danmark er der igen kommet gang i rådgivningsydelse ude omkring i landet. Aktiviteten er dog ikke oppe på niveauet fra før corona. Det går fremad, men forventningen er, at virkningen af corona kan mærkes flere måneder frem i tiden.



”Heldigvis er vi kommet hurtigere i gang, end vi gættede på for nogle måneder siden. Men vi kommer til at kigge på, hvordan vi kan redde noget af det tabte i land, eks. ved at udskyde genbesættelse stillinger og vente med planlagte personalearrangementer til næste år,” siger Lars Søltoft.

Samlet set er forventningen, at corona-krisen vil koste OKS på den høje side af to millioner kroner. Derfor forventer vi som område også at komme ud med et underskud på nogle af vores omsætningsområder, som vil blive dækket af hensættelser. Altså penge, som OKS så at sige har sat i banken fra tidligere års overskud.





Ledelse i en corona-tid – også for medarbejdere?

Hvordan udøver man ”ledelse, der gør en forskel”, når man kun kan være til stede på distancen via digitale løsninger? Tilbudslederen giver et bud med baggrund i ledelsesteorien. Det handler bl.a. om at sætte de rette rammer for kurs, koordinering, commitment og forbundethed. Men i høj grad også om at invitere medarbejderne ind i styrrummet.



*Af Line Rishøj, tilbudsleder,
Undervisning og Behandling - CDH*

Som leder kan man finde et bud på god ledelse på afstand i teorien om distribueret ledelse (se detaljer i faktaboksen), der kort fortalt fokuserer på effekterne af ledelse som et resultat af et socialt samarbejde mellem leder og medarbejdere.

Hvis man skal omformulere denne teori til noget, der er brugbart i dagligdagen i Området for Kommunikation og Specialpædagogik, kan man sige, at lederen skal skabe rum, hvor medarbejderne er med til at bestemme kursen, er med til at koordinere, hvordan vi i praksis skal løse opgaven, og har rammer og vilkår, der gør, at de commiter sig til opgaven. Dette kan man som leder godt gøre,

selvom man sidder på distancen. Det handler om ledelsesmæssige valg, at man som leder tør give slip og invitere medarbejderne ind i ”styrrummet”. Også selv om man kun har digitale kanaler til rådighed, som tilfældet var for de, som var sendt hjem i corona-perioden.

Men der skal ofte mere til for at få distribueret ledelse til at lykkes. De to amerikanske psykologer Richard Ryan og Edward Deci påpeger tre grundlæggende behov hos mennesket: Oplevelsen af kompetence, relatedness (det at være forbundet med andre) og autonomi.

Jeg vil vove den påstand, at det er, bl.a. fordi disse tre behov er blevet imødegået, at de virtuelle møder blev så populære, mens mange sad derhjemme og arbejdede, eller man var meget alene, når man var ude i borgerrettede opgaver: Skype, Facetime

og alle de andre videoløsninger tilbød et rum, hvor vi kunne føle os forbundet med hinanden på trods af den fysiske afstand! Og denne forbundethed er en vigtig faktor, hvis man som leder skal skabe rammer for kurs, koordinering og commitment for medarbejderne.

Medarbejderne i ledelsesrummet er en fordel

Forbundetheden havde efter min mening stor betydning for det kald på en fælles indsats, som corona-krisen indebar. Mange har oplevet, at de ”rykkede sammen i bussen”, og der har været tæt dialog mellem ledere og medarbejdere samt i ledelseskæderne. Mange medarbejdere har haft mulighed for at udleve deres faglighed og ikke skulle bruge energi og tid på møder, kurser mm. – så følelsen af at være kompetent (endnu et af de tre grundlæggende behov) har haft gode kår.

Jeg har oplevet, at der i en tid, hvor jeg fysisk har været langt væk fra de daglige opgaver, at samtlige medarbejdere har taget et stort ansvar, har vist interesse for at deltage i definitionen af fælles mål for perioden og i høj grad har forpligtet sig til opgaven. Så skal man med Ledelseskommisionens ord udøve ledelse, der gør en forskel, og ledelse, der lykkes – også i en krisetid - vil jeg anbefale alle at invitere og at lade sig invitere ind i styrrummet. Uanset, hvilke kanaler man har til rådighed.

Er du blevet nysgerrig og vil vide mere?

“Direction, alignment, commitment: Toward a more integrative ontology of leadership” Drath. W., et al. https://wagner.nyu.edu/files/leadership/The_Directional_alignment_commitment.pdf

<http://selfdeterminationtheory.org/>

Elmholt, C., Keller, H. D. & Tanggaard, L. (2017). *Ledelsespsykologi*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Mere om teorien bag: Kurs, koordinering og commitment i moderne ledelse

Ledelsesopgaven i moderne organisationer er så kompleks, at der er behov for at nedbryde det traditionelt skarpe skel mellem ledelses- og medarbejderopgaver og dele noget af det ledelsesmæssige ansvar. Der skal ikke herske tvivl om, at lederen har det formelle ansvar, men lederen er afhængig af, at medarbejderne træder ind i ledelsesfeltet og påtager sig ansvar, ligesom der er behov for, at det fælles mål indkredses i fællesskab mellem leder og medarbejdere. I ledelsesteorien betegnes dette ”Distribueret ledelse” eller ”Ledelse som social praksis”.

Den amerikanske forsker Wilfred Drath beskriver ledelse som en social proces, der produceres i fællesskab:

”Denne [...] DAC-ontologi tilbyder en forståelse af ledelse som noget, der produceres i fællesskab, og hvor der er fokus på tre effekter af ledelse. Den bygger videre på triaden; ledere, følgere og fælles mål, hvor lederen ses som kilden til ledelse, men fokus flyttes til udfaldet eller effekter af ledelse: Longer-term outcomes, som en kvalitativ, social proces med mulighed for kollektiv indflydelse for alle i organisationen.”

Drath beskriver desuden *Leadership practices* som handlinger, der foretages på baggrund af de individuelle og kollektive holdninger (beliefs) til ledelse: “*Practices are the beliefs put into action*”.

Den samlede ledelseskultur, *leadership beliefs* og *leadership practices*, er udgangspunkt for, at man kan arbejde med *Direction* (kurs), *Alignment* (koordinering) og *Commitment* (tilsammen DAC).

**Området for Kommunikation og
Specialpædagogik**
Kollegievej 1
9000 Aalborg
Tlf. 97 64 72 00
kommunikation-specialpaedagogik@rn.dk
oks.rn.dk

Aktivitets- og Botilbud – CDH
Kollegievej 1
9000 Aalborg
Tlf. 97 64 72 00
cdh@rn.dk
ab-cdh.rn.dk

Institut for Syn, Hørelse og Døvblindhed
Sofiendalsvej 91
9200 Aalborg SV
Tlf. 97 64 70 00
synoghoere@rn.dk
ishd.rn.dk

Undervisning og Behandling – CDH
Kollegievej 1
9000 Aalborg
Tlf. 97 64 72 00
cdh@rn.dk
ub-cdh.rn.dk

Specialbørnehjemmene
Sofiendalsvej 91
9200 Aalborg SV
Tlf. 97 64 52 10
specialbornehjem@rn.dk
specialbornehjem.rn.dk

Fællesfunktionen
Kollegievej 1
9000 Aalborg
Tlf. 97 64 72 00
kommunikation-specialpaedagogik@rn.dk
oks.rn.dk

Juli 2020

