Personaleblad | Aabenraa Kommune | Januar 2008 | Nr. 1

Aabenraa Kommune

Aabne linjer

Sundhed for alle
Høje af motion

Vi cykler, de synger
Christiania ladcykel - et hit i dagplejen

Sagsbehandlere fandt overblikket
efter en hård start

Over 6000 ansatte skal til MUS-samtale

Velkommen til et nyt fællesskab

Hvordan får man over 6000 kolleger med vidt forskellig baggrund til at føle samhørighed og få en fælles identitet i deres nyfusionerede virksomhed, der kun har eksisteret i godt og vel et år?

Det giver fire medarbejdere i Aabenraa Kommune deres bud på inde på side 4-5 i det blad, du nu sidder med i hånden. Personalebladet er blevet døbt Aabne linjer. Og sagt i al beskedenhed er det min forhåbning, at Aabne linjer bliver en del af svaret på ovennævnte spørgsmål.

Aabne linjer skal være en del af det kit, der binder os sammen som kolleger. Fællesarrangementer som Kultur- og Idrætsdagen er et andet eksempel.

Den vigtigste faktor i det nye fællesskab er selvfølgelig medarbejderne selv og det, vi gør, siger og mener. Som kolleger og som mennesker. Og derfor skriver Aabne linjer også for, om og til medarbejderne. Som kolleger og som mennesker.

Aabenraa Kommune er en stor og mangfoldig arbejdsplads. Ikke alene i antallet af medarbejdere, men også geografisk og fagligt. Derfor handler historierne i bladet også om de mange forskellige medarbejdere og jobtyper, der er i kommunen.

Aabne linjer er altså medarbejdernes blad. Der er plads til historier om vellykkede projekter og tiltag. Men der er også plads til de beretninger, der ikke er rosenrøde. For dem kan vi alle lære af. Der skal med andre ord være åbne linjer.

Som udgangspunkt skriver bladet om medarbejderne, mens de er på job. Men redaktionen lægger vægt på, at medarbejderne er hele mennesker, også når arbejdsdagen slutter. Derfor får du i bagsideserien "Efter fyraften" et indblik i, hvad nogle af dine kolleger laver uden for arbejdstiden.

Bladets navn kan tolkes på flere forskellige måder. Aabne linjer er essensen af personalebladet. Vi skriver åbent og ærligt om, hvad der rør sig i Aabenraa Kommune som arbejdsplads. For åbenhed er en vigtig værdi for Aabenraa Kommune. Endelig spiller navnet Aabne linjer op til kommunens navn – Aabenraa.

God læselyst!

Niels Johannesen
Kommunaldirektør

Aabne linjer

Udgiver
Aabenraa Kommune
Skelbækvej 2
6200 Aabenraa
Tlf. 73 76 76 76
www.aabenraa.dk

Ansvarshavende redaktør
Kommunaldirektør Niels Johannesen

Redaktion
Skoleinspektør Niels Daubjerg,
Tinglev Skole
Afdelingschef Aase Koch,
Pleje & Omsorg
Assistent Sanne Jacobsen,
Sekretariatet Kultur & Borgerservice
Kommunikationsmedarbejder
Helle Charlotte Gyrn,
Center for Hjælpemidler og Kommunikation
Kommunikationskoordinator Bjørn Voldbjerg,
Kommunikation & Intern Organisationsudvikling
Kommunikationsmedarbejder Dorthe Lindahl,
Kommunikation & Intern Organisationsudvikling

Kontakt redaktionen
kommunikation@aabenraa.dk

Oplag
6700

Layout og tryk
Centrum Tryk

Forside
Dagplejerne Elna Sams og Minna Lorenzen fra Havsted har hver fået en Christiania ladcykel til at fragte deres dagplejebørn rundt i.
Foto: Karin Riggelsen

Indhold

Leder
side 02

Fællesskab med latter
side 04-05

Trives med jobbet i det fri
side 06

MUS-samtaler for 6000 ansatte
side 07

Høje af motion
side 08-09

Et travlt år i Plan & Byg
side 10-11

Vi cykler, de synger
side 12

Medarbejderportalen
side 13

Redaktionen bag Aabne linjer
Derfor ser bladet ud, som det gør
side 14

Kommune-quiz
Vinder af navnekonkurrence
Jubilæer
side 15

Vinavler efter fyraften
side 16

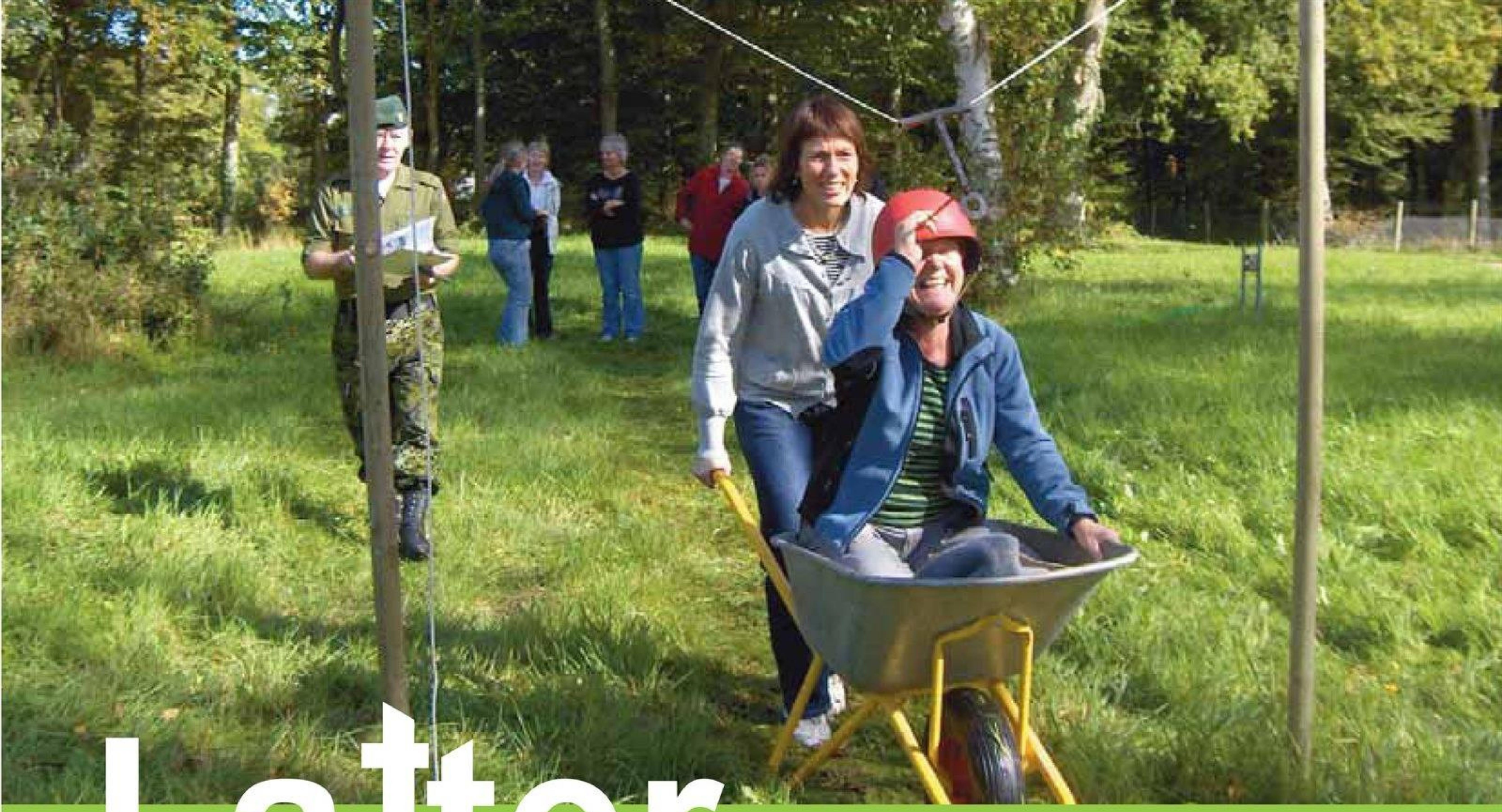
side 04

side 06

side 08

side 10

side 12



Latter bygger fællesskab

Fysiske aktiviteter og praktiske øvelser, der udfordrer samarbejdsevnerne og sætter gang i lattermusklerne, skaber sammenhold og fælles identitet blandt kommunens sygeplejersker.

Af: Dorthe Lindahl

En lun efterårsdag blev Søgård Kaserne indtaget af 65 sygeplejersker fra Aabenraa Kommune. Deres mission var at styrke sammenholdet og den faglige identitet. Programmet var skruet sammen af kasernens uddannelsesafdeling, og deltagerne havde bestilt fysiske udfoldelser og praktiske øvelser. Og de fik, hvad de kom efter.

I hold på 7-8 kastede deltagerne sig ud i blandt andet lerdueskydning, udskiftning af dæk på bil og en utraditionel form for ringridning, hvor en trillebør erstattede den vanlige hest. Med ringridderen godt placeret i trillebøren gjorde en kollega det ud for hest og skubbede trillebøren af sted i fuld galop, så rytteren kunne få ringen på krogen.

- Til daglig holder vi mange møder og taler en masse, så de fysiske aktiviteter var en god afveksling. Vi fik lov til at bevæge os og være sammen på en anden måde, end vi er til hverdag, fortæller sygeplejerske Lisbeth Nissen, der er tillidsrepræsentant i Område Centrum.

- Vi grinede meget sammen, og latter er et godt udgangspunkt for at lære hinanden at kende og opbygge fællesskabet, tilføjer hendes kollega Jette Jessen, Område Nord.

Sætter ansigt på kolleger

I det daglige arbejder sygeplejerskerne spredt over hele kommunen, både geografisk og ansættelsesmæssigt. Derfor var det godt at møde nye kolleger.

- Det betyder meget at kunne sætte

vox pop? Hvordan skaber vi mere fælles identitet og kultur i Aabenraa Kommune?

- Blandt skolerne kunne for eksempel fælles foredrag være med til at skabe sammenhold. Vi har fået flere samarbejdspartnere og nye muligheder for at lave fælles arrangementer for børnene og medarbejderne. Fællesskab i kommunen som helhed fylder ikke så meget i min hverdag, men jeg synes en årlig Kultur- og Idrætsdag for alle er en god tradition.

Ellen Møller, lærer, Tinglev Skole

- Kultur- og Idrætsdagen er et eksempel på et arrangement, som er med til at skabe sammenhold i hele kommunen. Det er også vigtigt, at vi er opmærksomme på at opbygge en fælles kultur på de enkelte arbejdspladser og for eksempel sætter fokus på, hvordan vi behandler hinanden.

Elsebeth Johnsen, socialrådgiver, Jobcentret

Jette Jessen (tv.), Lisbeth Nissen og Karin Rubusch står sammen med de øvrige tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter bag arrangementerne for kommunens sygeplejersker.

Fakta 1

Dansk Sygeplejeråd har givet 30.000 kr. til sygeplejerskerne i hver af de sønderjyske kommuner til at skabe fælles identitet og sammenhold.

I Aabenraa Kommune har sygeplejerskerne anvendt pengene til to fælles arrangementer om kultursammenføring (november 2006) og sammenhold og faglig identitet (september 2007).

Sygeplejerskernes 12 tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter har stået for arrangementerne.

Fakta 2

Der er ansat 140 sygeplejersker i Aabenraa Kommune. De arbejder som basissygeplejersker, sundhedsplejersker, visitatorer, er ansat i lederstillinger og i forskellige stabsfunktioner.

Sygeplejerskerne er ansat på forvaltningsniveau i Sundhed og Social og på en lang række institutioner.

ansigt på sine kolleger. Mange kender kun hinanden fra telefonen eller måske slet ikke. De fælles aktiviteter gør det nemmere at gribe telefonrøret og ringe til hinanden, forklarer fællestillidsmand Karin Rubusch, Område Midt.

- Samtidig bliver respekten og kvaliteten i samarbejdet en anden, når vi ved, hvem der sidder i den anden ende af telefonen, supplerer Lisbeth Nissen.

Jette Jessen er enig med sine kolleger, når hun vurderer dagens betydning:

- Da vi skulle inddeles i hold, havde vi først stillet os op sammen med dem, vi allerede kendte. Så delte arrangørerne os bare på den anden led, så vi kom til at samarbejde med kolleger, vi ikke kendte i forvejen. Og det var sundt.

Det første møde

Allerede i efteråret 2006 inden kommunesammenlægningen var sygeplejerskerne samlet til deres første fælles arrangement. Dengang var kultursammenføring temaet.

- Jeg tror, virkeligheden gik op for mange af os den dag. Nu var sammenlægningen ikke bare noget, man snakkede om. Pludselige kunne vi se, hvor stor en organisation, vi ville blive en del af, siger Karin Rubusch.

- Der var mange usikkerheder på det tidspunkt. Hvor skulle vi arbejde, hvilke kolleger skulle vi skilles fra og hvad med de nye kolleger, husker Lisbeth Nissen.

Meget er sket siden da. Med fælles ledelse, stormøder, dialog og struktur er grunden trin for trin ved at blive lagt for en ny fælles kultur. Og indsatsen fortsætter. Senest har Pleje & Omsorg søgt og fået midler fra Socialministeriet til det videre arbejde med at opbygge fælles kultur og værdier.

- Fælles arrangementer for ansatte i alle fem Borgerservice er med til at gøre, at jeg føler mig som en del af helheden. Ud over det faglige indhold har kurser været en god anledning til at lære nye kolleger i at kende. Det samme gælder sociale arrangementer for hele Kultur & Borgerservice.

Traute Lauridsen, områdeleder, Borgerservice i Felsted

- Dygtige ledere er vigtigt i opbygningen af fælles identitet, så den enkelte medarbejder føler sig værdsat og får mulighed for at udvikle sine kompetencer. Det giver tilfredse medarbejdere, der har lyst til at anbefale kommunen som arbejdsplads til andre. Sociale arrangementer for alle og i de enkelte forvaltninger fremmer trivslen og er med til at skabe fælles kultur.

Jens Blohm Poulsen, sekretariatsleder, Byrådssekretariatet

Ove kører med den store klinge

Ove Petersen fra kommunens entreprenørgård nyder friheden i jobbet som maskinfører.

Af: Bjørn Voldbjerg Sørensen

Når vinteren rinder i grøft og i grav, er det også tiden, hvor folkene fra Entreprenørgården skruer klipperedskaberne på traktorerne og kører ud for at beskære de mange kilometer levende hegn langs landevejene i kommunen.

Den 47-årige maskinfører Ove Petersen er en af de medarbejdere, der sørger for, at de levende hegn og græsrabatterne ikke vokser ud over vejene, og at vejskiltene bliver vasket, så man kan se, hvad der står.

Ove Petersen sætter pris på friheden i jobbet.

- Jeg kan godt lide at være ude i naturen og komme rundt i hele kommunen. Også selv om jeg for det meste oplever naturen fra et komfortabelt traktorsæde, siger Ove Petersen med et smil.

Vinkelklipper i aktion

Bladets udsendte træffer Ove Petersen og hans kollega på Lunderup Markvej nord for Rødekro. Ove Petersens kollega er i gang med at knuse de nedfaldne grene, så de ikke fylder så meget og lettere rådner væk, mens Ove Petersen fører traktoren med den store vinkelklipperarm.

Det er et redskab med en række rundsave, der effektivt skærer grenskuddene af de levende hegn. Smågrenene flyver om ørene på traktoren, mens Ove Petersen kører langsomt langs hegnet.

- Jeg hører både ris og ros, når vi er ude for at beskære. Der er nogle, der er glade for, at de får bedre udsyn over vejen, og så er der dem, der synes, at de beskårne hegn ser grimme ud. Jeg plejer at svare, at det vokser til og bliver pænt til foråret, siger Ove Petersen.

Han kan lide sit arbejde på Entreprenørgården.

- Vi har en god tone. Alle kan snakke med alle. Både høj og lav.

Fakta

Entreprenørgården beskæftiger i alt omkring 110 medarbejdere.
Entreprenørgården tager sig blandt andet af beskæring, græsklipning, vinterberedskab og restaurering af tilgroede vandløb.
Entreprenørgården har materiel på otte forskellige adresser i kommunen. Administrationen og værksted er for nylig flyttet til Kirkegårdsvej 27 i Kliplev.

Ove Petersen kan lide at komme rundt i hele kommunen i sit arbejde som maskinfører. Foto: Karin Riggelsen

Over 6000 ansatte skal til MUS-samtale

God tid og uforstyrrede omgivelser er rammerne for en konstruktiv MUS-samtale, som både medarbejderen og lederen kan få gavn af. Foto: Colourbox

Samtlige medarbejdere i Aabenraa Kommune skal i løbet af første kvartal af 2008 til medarbejderudviklingssamtale. Både den enkelte medarbejder og arbejdsgiveren har udbytte af MUS-samtalen.

Af: Bjørn Voldbjerg Sørensen

Når de første tre måneder af 2008 er gået, har alle kommunens mere end 6000 ansatte haft en udtømmende og struktureret samtale med deres nærmeste leder.

I uforstyrrede omgivelser har medarbejder og leder snakket om forventningerne til hinanden. Sammen har de evalueret det forgangne arbejdsår og de opgaver, den enkelte medarbejder har haft. Men de har også kigget et år frem i tiden - med fokus på medarbejderens faglige og personlige udvikling i jobbet og på arbejdspladsen.

Det er kort fortalt, hvad medarbejderudviklingssamtalen, den såkaldte MUS-samtale, går ud på.

Hvad får den enkelte medarbejder ud af en MUS-samtale?

- Ud over anerkendelsen af den enkeltes indsats, så bidrager en konstruktiv MUS-samtale forhåbentlig til, at han eller hun ser en større sammenhæng og får et mere meningsfyldt arbejdsliv, forklarer direktør for Personale & Løn, Torben Helding.

Hvis der er behov for det, kan MUS-samtalen også afklare, hvilke initiativer der skal tages, for at medarbejderen får opdateret sin faglighed. Initiativerne skrives ind i en individuel kompetenceudviklingsplan, og det er det eneste stykke papir fra MUS-materialet, der bliver sendt videre til personaleafdelingen.

- Resten af MUS-skemaet opfattes som et dialogværktøj mellem medarbejder og leder og bliver opbevaret fortroligt, siger Torben Helding.

Hvad får arbejdsgiveren ud af en MUS-samtale?

- Arbejdsgiveren får medarbejdere, der tager ansvar for deres egen udvikling. Både fagligt, karrieremæssigt og kollegialt. En MUS-samtale kan spore en medarbejder ind på nye opgaver og gøre ham eller hende i stand til at løfte flere udfordringer, siger Torben Helding.

Personale & Løn har systematiseret de fem gamle kommuners måde at afholde MUS-samtaler på, så alle samtaler følger samme koncept.

Fakta

MUS, GRUS og LUS

Alle medarbejdere bliver hvert år indbudt til en obligatorisk medarbejderudviklingssamtale, MUS-samtalen. Derudover kan der suppleres med en gruppeudviklingssamtale, en GRUS-samtale, hvor den gruppe, eller det team, man arbejder i, mødes med den nærmeste leder. Chefer skal også til lederudviklingssamtale med deres nærmeste chef. Det hedder LUS-samtale.

Jytte og Jette bliver høje af motion

Kinderne er røde, panden en anelse svedig og humøret i top. Imens tramper fødderne i pedalerne i hurtigt tempo eller i mere tungt tråd, alt efter hvor meget rytterne skruer op for belastningen.

Af: Dorthe Lindahl

Flere gange om ugen får Jette Tønder Petersen og Jytte Midtgaard en dosis motion i Sport og Fitness i Rødekro. Begge er ivrige brugere af kommunens sundhedsordning. Faktisk kan de slet ikke lade være. De er blevet afhængige af motion.

- Jeg træner mindst tre gange om ugen, helst lige inden eller lige efter arbejde. Jeg døjer lidt med min skulder på grund af meget arbejde med musen foran computeren. Derfor fik jeg lavet et program til maskinerne, første gang jeg var her, fortæller Jytte Midtgaard, der er leder af Børnehaven Solsikken i Rødekro.

For Jette Tønder Petersen, sagsbehandler i Social & Arbejdsmarked, er det spinning-cyklerne, der trækker.

- To til tre dage om ugen cykler jeg. Jeg er glad for fleksibiliteten i ordningen med hold flere forskellige dage, så jeg selv kan vælge, hvornår jeg vil træne. Også i weekenderne, hvis jeg har lyst.

Energi og bedre form

Jette Tønder Petersen benyttede også sundhedsordningen i den tidligere Rødekro Kommune og er meget tilfreds med, at hun nu har fået et tilsvarende tilbud.

- Jeg får simpelthen energi, så du tror det er løgn! Og det holder resten af dagen, fortæller hun.

- Det er lige før, jeg går hjem og gør hovedrent over hele huset oven på en gang spinning, siger Jette Tønder Petersen.

- Jeg glemmer alt om arbejde, mens jeg træner, og det er sundt i en travl hverdag. Motionen betyder, at jeg har det godt både fysisk og psykisk, og så sover jeg rigtig godt om natten, når jeg har trænet.

For Jytte Midtgaard er motionscentret en god måde at stresse af, tømme hovedet og lægge arbejdet i baggrunden for en stund. Hun har ikke svært ved at finde motivationen til at komme af sted.

- Jeg planlægger min tid og siger til mig selv: "Jeg skal", og så gør jeg det. Ganske enkelt. Og så kan jeg mærke, at jeg har godt af det og kommer i bedre form.

Mere attraktiv arbejdsplads

Spørger man Jytte Midtgaard og Jette Tønder Petersen, er sundhedsordningen med til at gøre Aabenraa Kommune til en attraktiv arbejdsplads.

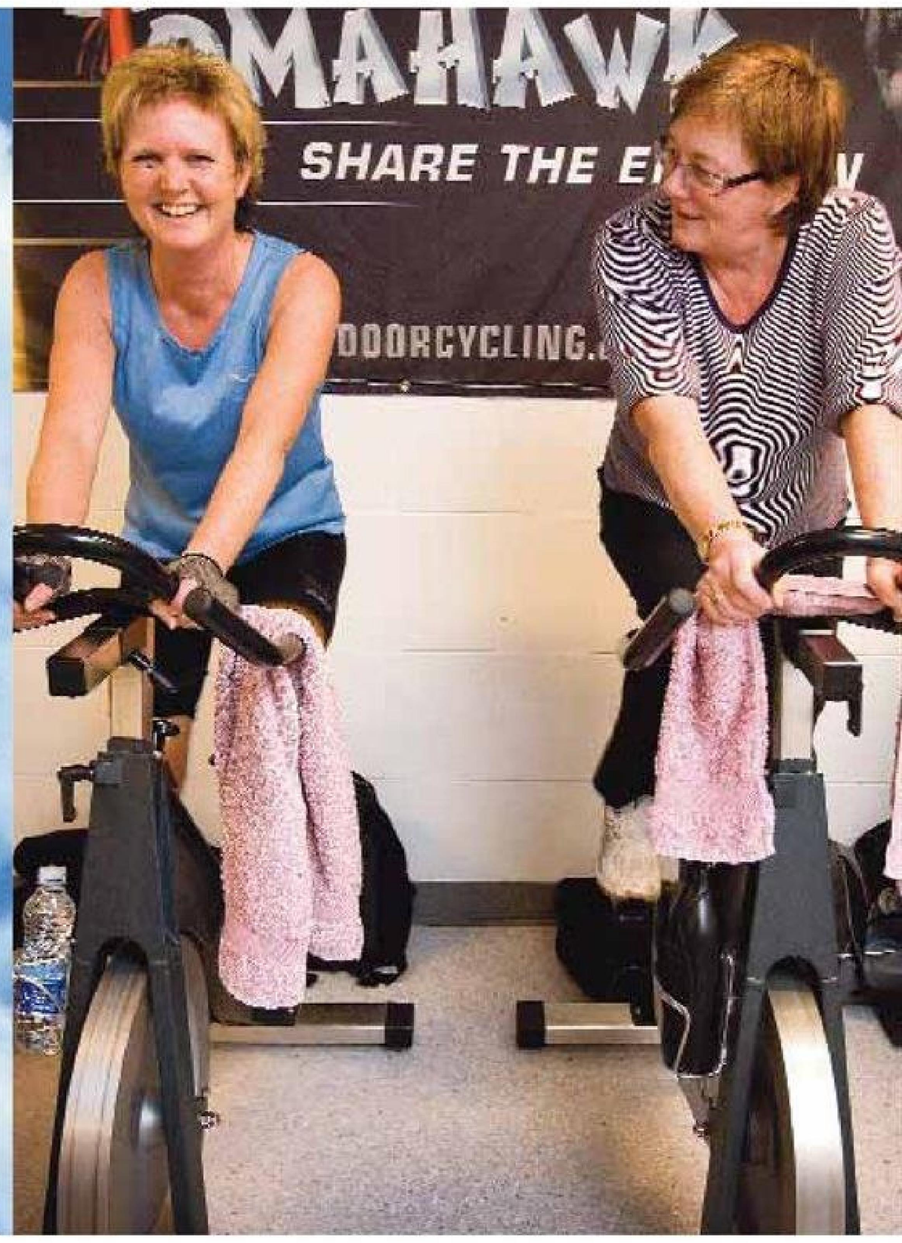
- Hvis jeg skulle søge job i Aabenraa Kommune, ville det ikke være sundhedsordningen i sig selv, der gjorde udslaget. Men jeg synes, det er meget positivt, at kommunen tilbyder noget ekstra ud over det rent arbejdsmæssige, forklarer Jytte Midtgaard.

- Ordningen viser, at kommunen værdsætter sine medarbejdere, så for mig er den med til at gøre min arbejdsplads mere attraktiv. Det var helt sikkert noget, der ville betyde noget, hvis jeg var på udkig efter et job i Aabenraa Kommune, siger Jette Tønder Petersen.

Flere gange om ugen pudser Jytte Midtgaard (th.) og Jette Tønder Petersen formen af i Sport og Fitness i Rødekro. Fotos: Karin Riggelsen

"Det er lige før, jeg går hjem
og gør hovedrent
over hele huset oven på
en gang spinning"

Jette Tønder Petersen



Sundhed for alle

Sundhedsordningen er et tilbud til alle 6000 ansatte i Aabenraa Kommune. Ordningen rummer tilbud om træning i motionscenter, fysioterapi, kiropraktik og kostvejledning.

Af: Dorthe Lindahl

- Formålet med ordningen er at hjælpe medarbejdere, der har hårdt fysisk arbejde og tilbyde dem behandling af arbejdsskader. Samtidig er det et tilbud om forebyggelse til samtlige medarbejdere i kommunen, forklarer arbejdsmiljøkonsulent Mia Tjerrild Jakobsen, Personale & Løn.

Mindre sygefravær og gladere medarbejdere er nogle af de forventninger, der er til sundhedstilbuddene.

- Ordningen er et tilbud til medarbejderne om at få mere energi og overskud i hverdagen, fortæller Mia Tjerrild Jakobsen, der er meget tilfreds med den flotte modtagelse, sundhedsordningen har fået.

- Indtil videre har tilbuddet været en kæmpe succes. For eksempel er tiderne til fysioterapi helt booket op, så behovet har vist sig at være større, end vi i første omgang har afsat tid. Den store interesse viser, at vi har ramt et behov, og at medarbejderne har lyst til sundhed og motion.

Fakta

Aabenraa Kommune har som mål at være en attraktiv arbejdsplads. Sundhedsordningen til alle ansatte er et vigtigt element i indsatsen for at leve op til den målsætning. Samtidig er sundhedsordningen en central del af kommunens personalepolitik.

Du kan benytte dig af en stribe tilbud:

Træning i motionscenter
Egenbetaling 20 kr. pr. gang

Fysioterapi og kiropraktik
Egenbetaling 50 kr. pr. gang

Massage
Egenbetaling 50 kr. pr. gang

Kostvejledning
Egenbetaling 50 kr. pr. gang

Læs mere i folderen Sundhedsordning for alle ansatte på Medarbejderportalen.

De fandt overblikket efter en hård start

Kommunesammenlægningen bragte nye udfordringer og hårdt arbejde for mange medarbejdere. Byggesagsafdelingen i Bov var en af de afdelinger, der mærkede et meget stort arbejdspres. Nu har medarbejderne fundet overblikket og holdånden.

Af: Bjørn Voldbjerg Sørensen

Da fagkoordinator Jane Petersen og hendes kolleger i den sammenbragte byggesagsafdeling rykkede ind i gemakkerne i det nu tidligere Bov Rådhus den 2. januar 2007, vidste de, at de gik en travl og stresset tid i møde.

Alle de systemer, som byggesagsafdelinger i hele landet benyttede, var blevet lukket ned i december 2006, så sagspuklen ventede allerede på Jane Petersen og hendes kolleger. Det gjorde ikke arbejdspresset mindre, at der var et byggeboom i gang, da kommunesammenlægningen skulle gennemføres.

Sagsbehandlerne fornemmede også, at mange borgere ventede med at sende deres lovliggørelsessager ind til behandling til efter sammenlægningen.

- Så det var først, da vi var blevet sammenlagt, at vi kunne se, hvor stor sagspuklen egentlig var, siger byggesagsbehandler Helle Brink Petersen.

Papirbunkerne var store, og sagsbehandlingstiden blev længere. Byggesagsmedarbejder Inga Bøttcher kunne bruge en hel dag på at tale i telefon med utålmodige borgere, der ville vide, hvor langt deres sag nu var kommet.

- Og det var jo "spildtid" for os. Den tid kunne være brugt til sagsbehandling. Så i starten tænkte jeg: Jøsses, hvordan skal vi nogensinde komme med, fortæller Inga Bøttcher.

Det ydre pres og de mange daglige henvendelser gjorde, at sagsbehandlerne mistede overblikket og havde svært ved at finde tid til at koncentrere sig om deres vigtigste arbejde: At behandle sagerne.

Lukkede for telefonerne

Der tegnede sig et billede af en ond cirkel, hvis ikke der blev gjort noget drastisk. Så det sørgede fagkoordinator Jane Petersen og hendes kolleger for, at der blev.

Ledelsen i Teknik & Miljø meldte ud i offentligheden, hvor lang sagsbehandlingstid borgerne kunne forvente. Og

byggesagsafdelingen lukkede for ekspeditionen og telefonerne mandage og onsdage, for at medarbejderne kunne koncentrere sig om sagsbehandlingen.

- Og så indførte vi screening af alle sager, før vi går i gang med sagsbehandlingen. Så giver vi borgerne en hurtig tilbagemelding på, hvornår de kan forvente, at sagen er færdigbehandlet. I screeningen konstaterer vi i ni ud af 10 tilfælde, at sagerne ikke er fuldt belyst fra borgernes side. Og så kan de bruge ventetiden til at fremskaffe de oplysninger, som vi skal bruge, siger Jane Petersen.

Hun fortæller, at afdelingen er blevet opnormeret, og at de har indført en benhård prioritering af sagerne.

- Alt nybyggeri får førsteprioritet. Tilbygninger og ombygninger må vente længere, og det har vi også meldt ud, siger Jane Petersen.

Selv bryder hun sig ikke om udtrykket stresset. Men travl og presset har hun følt sig.

Byg-ånden

- Vi har nok alle sammen oplevet at være oppe i det røde felt. Men min erfaring er, at når man får sat ord på problemerne, så kan man også bedre sætte ind og prioritere. Og jeg synes, vi er gode til at sige det højt, hvis vi oplever noget uhensigtsmæssigt, siger Jane Petersen.

Nu kan hun og hendes kolleger kigge tilbage og gøre status efter år 1 i den ny kommunes byggesagsafdeling.

- Det hårdeste for mig har været, at jeg ikke har kunnet servicere borgerne på samme måde som før. I de gamle kommuner havde sagsbehandlerne et større lokalkendskab, siger sagsbehandler Helle Brink Petersen.

Fagkoordinator Jane Petersen mener, at afdelingen har fundet en arbejdsgang, der nu gør, at hun og hendes medarbejdere kan håndtere mængden af sager.

- Vi har stadig en sagspukkel, og byggeboomet er ikke ovre endnu. Men arbejdet med sagerne har fundet et konstant leje, siger Jane Petersen.

Hvad har været det mest positive ved sammenlægningen af de gamle kommuners byggesagsafdelinger?

- Vi har fået styrket vores fagområder, siger Helle Brink Petersen.

- Ja, vi har hver især taget det bedste fra vores gamle afdelinger, fyldt det i en rygsæk og taget det med os. Så samlet set har vi højnet vores faglighed, siger Jane Petersen.

- Og så hjælper humor i hverdagen på det hele. Vi griner meget her i afdelingen. Vi har nok en særlig Byg-ånd, siger Inga Bøttcher.

Screen sagerne og giv en hurtig tilbagemelding. Meld ud, hvad serviceniveauet er. Og indfør ugentlige dage til at koncentrere sig om sagsbehandlingen. Sådan har fagkoordinator Jane Petersen (tv.) og hendes kolleger i Byg fået overblik over sagerne. I midten er det Inga Bøttcher, til højre Svend Kluw.
Fotos: Karin Riggelsen

Fakta 1

Byg

Byg er den ene af tre grupper i afdelingen Plan & Byg, der har til huse i det gamle Bov Rådhus på Plantagevej 4 i Bov, hvor Teknik & Miljø har til huse. Omkring 120 ansatte har deres arbejde på adressen.
I Byg er der ansat 15-16 medarbejdere.

Fakta 2

Dét kan vi lære

For at kunne overskue mængden af sager gjorde Jane Petersen og hendes medarbejdere det, at de investerede lidt tid i at lave en procedurebeskrivelse, hvor de beskriver arbejdsgangene i detaljer fra sagens start til slut.
Derudover har de oparbejdet en kultur i afdelingen, hvor de løbende snakker om uhensigtsmæssigheder og justerer arbejdsgangsbeskrivelserne derefter.

Helle var oppe i det røde felt

Da arbejdspresset var på sit højeste i byggesagsafdelingen, var byggesagsbehandler Helle Brink Petersen tæt på at få stress.
- Til at begynde med kunne jeg ikke indse det og prøvede at klare det hele selv, fortæller Helle Brink Petersen.
- Jeg kørte "i det røde felt" i en periode uden selv at opdage det. Men så mistede jeg overblikket, siger hun.
Helle Brink Petersen fik taget hånd om sin begyndende stress. Det gjorde hun ved at melde ud til sine kolleger og sine overordnede, at den var gal. Hun fik sat ord på, hvad der var galt, og fik straks hjælp og opbakning til at prioritere i opgaverne.
Sådan fik Helle Brink Petersen "vendt bøtten", som hun siger.
- Men jeg blev også grebet på et tidspunkt, hvor det var til at vende, siger hun.
Selv om det har været et til tider hårdt år i byggesagsafdelingen, har Helle Brink Petersen glædeligt taget den daglige køretur fra bopælen i Tønder til Teknik & Miljø i Bov.
- Det er der jo en grund til. Og det er kollegerne, siger hun.

Fakta

Dagplejen i Aabenraa Kommune har som et forsøg indkøbt i alt tre Christiania ladcykler til dagplejere i tyndt befolkede områder. Den tredje ladcykel kører i Kruså-området.

Cyklen er ladet med… børn! Dagplejerne Elna Sams (th.) og Minna Lorenzen fra Havsted har hver fået en Christiania ladcykel til at fragte deres dagplejebørn rundt i. Foto: Karin Riggelsen

"Vi cykler, de synger"

Dagplejerne Elna Sams og Minna Lorenzen fra Havsted har fået hver en Christiania ladcykel til at køre børnene de tre kilometer til legestuen i Ravsted i. Det er et hit, synes både børn og voksne.

Af: Bjørn Voldbjerg Sørensen

Elna Sams og Minna Lorenzen har en aftale med deres dagplejebørn:
- Vi tramper i pedalerne - børnene synger, siger dagplejer Minna Lorenzen med et grin.

I september fik hun og hendes kollega i Havsted, Elna Sams som et forsøg to Christiania ladcykler til at fragte deres dagplejebørn rundt i.

Nu behøver de to dagplejere og deres dagplejebørn ikke at gå de tre kilometer ad den forblæste landevej til Ravsted, hvor legestuen ligger i spejderhytten.

- Der er plads til fire børn med dyner og madpakker i ladet. Der er fire seler og en kaleche til at beskytte mod regn, så børnene sidder godt beskyttet, forklarer Elna Sams.

Hvor turen til legestuen før tog en time til fods og resulterede i trætte børn, tager turen nu kun 10 minutter og giver glade og forventningsfulde børn. De nyder turen, fortæller de to dagplejere.

Spontanitet og livsglæde

Dagplejerne glæder sig til, at vejret bliver bedre, så de også kan bruge cyklerne til at tage på skovture, besøge børnehaven eller cykle ud til børnefødselsdage.

- Vi kan være meget mere spontane, når vi har cyklerne, siger Minna Lorenzen.

Hvis dagplejerne skulle køre børnene ud til aktiviteter i bil, så ville de hver eneste gang skulle indhente godkendelse fra alle forældrene. Af forsikringsmæssige årsager.

- Cykelordningen har givet os mere livsglæde og motion i dagligdagen, siger Elna Sams.

De to dagplejere høster også mange smil fra deres medtrafikanter, når de kommer cyklende med ladet fuld af børn.

- Bilisterne er gode til at tage hensyn, og så får vi jo mange kommentarer. Vi er da blevet spurgt, om vi ikke kunne stille op og tilbyde rickshaw-kørsel til byfesten i Ravsted, siger Elna Sams.

Medarbejdernes medie er på vej til alle

**Medarbejderportalen er et nyt medie for medarbejderne i Aabenraa Kommune.
Den dynamiske portal, der afløser kommunens gamle intranet, gik i luften i starten af november.**

Af: Bjørn Voldbjerg Sørensen

Det er på Medarbejderportalen, at al relevant medarbejderinformation skal være at finde permanent. Men endnu vigtigere er det, at Medarbejderportalen er det levende medie, som medarbejderne helt naturligt får deres interne nyheder og information gennem. Derfor bliver den løbende opdateret med interne nyheder og driftsbeskeder.

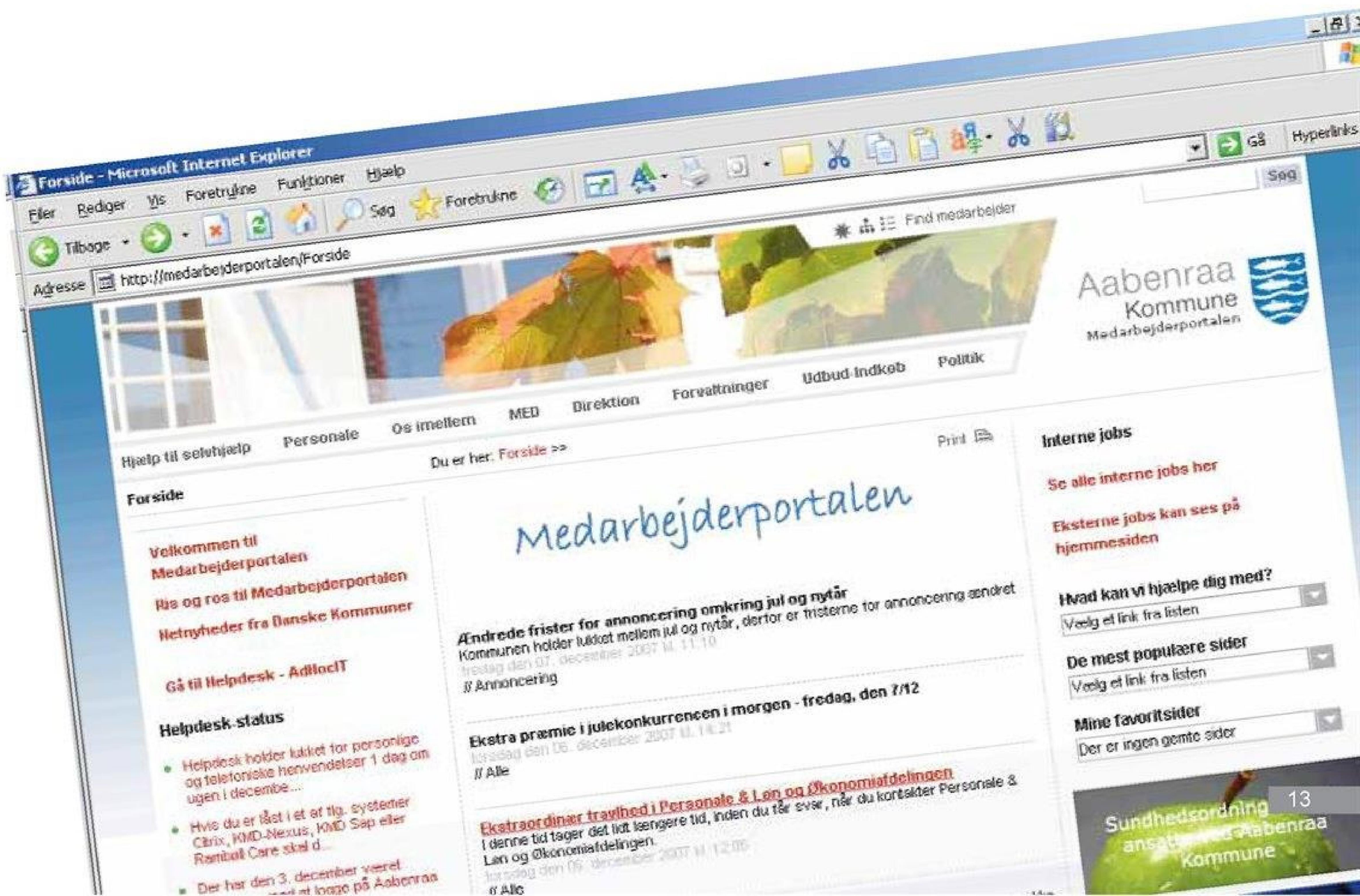
Medarbejderportalen er endnu i sin spæde start, og en væsentlig "børnesygdom" er, at endnu ikke alle kommunens 6000 ansatte har adgang til Medarbejderportalen. Det bliver der imidlertid arbejdet på højtryk for at ændre nu.

- Vi arbejder hårdt for, at alle medarbejdere kan få adgang til Medarbejderportalen i løbet af det første kvartal i år. Også alle dem, der ikke har adgang til en arbejdscomputer og er oprettet i Citrix-systemet, siger IT-chef Eva Minke Andersen.

Rent praktisk bliver løsningen at "spejle" Medarbejderportalen fra kommunens eget interne net og ud på internettet, hvor man får adgang via en log-in kode.

IT-afdelingen arbejder på at gøre Medarbejderportalen endnu mere skræddersyet til de forskellige medarbejdertyper, så det kun er den relevante information, der popper op på forsiden, når den enkelte medarbejder tænder for sin arbejds-pc.

- En af de mange fordele ved Medarbejderportalen er, at de driftsbeskeder, som kun angår en begrænset medarbejdergruppe, men som er blevet sendt på mail til alle, nu kan nå ud til den relevante gruppe, siger Eva Minke Andersen.



Redaktionsgruppe med fingeren på pulsen

Redaktionsgruppen bag personalebladet sikrer, at indholdet i Aabne linjer dækker hele Aabenraa Kommune og afspejler den mangfoldige arbejdsplads med mange forskellige faggrupper og funktioner spredt over hele kommunen. Opgaven er at have fingeren på organisationens puls og opsamle ideer og historier til bladet.

Medlemmerne af redaktionsgruppen repræsenterer både institutioner og administrationen, medarbejdere og ledere. Helle Charlotte Gyrn, kommunikationsmedarbejder på Center for Hjælpemidler og Kommunikation og Niels Daubjerg, skoleinspektør på Tinglev Skole er repræsentanter for medarbejdere og ledere på institutionerne, mens Sanne Jacobsen, assistent i sekretariatet Kultur & Borgerservice og Aase Koch, afdelingschef i Pleje & Omsorg repræsenterer medarbejdere og ledere i administrationen.

I redaktionsgruppen sidder desuden kommunikationskoordinator Bjørn Voldbjerg og kommunikationsmedarbejder Dorthe Lindahl, begge fra Kommunikation. Sammen med de øvrige medarbejdere i Kommunikation står de for den egentlige udarbejdelse af Aabne linjer.

Kommunaldirektør Niels Johannesen er ansvarshavende redaktør og dermed øverste ansvarlig for personalebladet.

Har du en god historie? Eller har du ros/ris til Aabne linjer?

Hvis du har en god historie eller en speciel hobby, som du gerne vil have os til at fortælle om i personalebladet, kan du kontakte kommunikationskoordinator Bjørn Voldbjerg Sørensen på tlf. 73 76 77 60 eller e-mail kommunikation@aabenraa.dk

Vi hører også meget gerne fra dig, hvis du har lyst til at give ros/ris til personalebladet.

Derfor ser bladet ud, som det gør!

Aabne linjers grafiske udtryk tager udgangspunkt i kommunens design.

Et vigtigt element i designet er Buen, som er en grafisk gengivelse af det bakkede landskab omkring Aabenraa Fjord set fra vandsiden, altså fra øst mod vest. Den nederste hvide stribe under buen illustrerer vandet. Buen har yderligere den finesse, at den har form efter fiskene i byvåbenet.

Grafisk fylder Buen meget. Den står selvsikkert frem og smiler i et afbalanceret samspil med de øvrige grafiske elementer. Den gemmer sig med andre ord ikke. Buen findes i flere blå farvevarianter, og til brug for personalebladet er den udarbejdet som transparent.

- Designet udtrykker en venlig, tilgængelig og imødekommende kommune, fortæller AD'er Torben Juhl fra Centrum Tryk, som har udarbejdet Aabenraa Kommunes genkendelige design.

Sammen med Aabenraa Kommunes logo med de tre makreller understreger Buen med dens klare, blå farve kommunens historiske tilknytning til vandet.

Aabenraa
Kommune

Quiz

Vind 3 flasker rødvin i Kommune-quizzen

I Aabne linjer vil der, hver gang bladet udkommer, blive bragt en kommune-quiz, hvor vi udlodder tre flasker rødvin som præmie.

Hvor mange kilometer kommunale vandløb er der i Aabenraa Kommune?

Send svaret senest den 29. februar til kommunikation@aabenraa.dk – vinderen får svar pr. mail og bliver offentliggjort i den næste udgave af personalebladet.

Har du brug for hjælp til svaret, så klik ind på www.aabenraa.dk

Charlotte blev udtrukket som vinder af navnekonkurrencen

I november måned udskrev redaktionen navnekonkurrence til personalebladet. 23 medarbejdere deltog i konkurrencen, men det helt rigtige navn var imidlertid ikke blandt de mange kreative forslag. Redaktionen ville dog gerne honorere den idérigdom, som deltagerne havde lagt for dagen, og der blev derfor trukket lod om gevinsten blandt de medarbejdere, der havde indsendt forslag.
Vinderen af de tre flasker rødvin er pædagog Charlotte Wrang Lindemann fra Bofællesskabet Günderoth. (Billedet)

Jubilæum

25 års jubilæer februar til april 2008

Ane Kruuse Neumann
Børneinstitutionen Posekær, pædagog
01.02.1983

Mona Rosendahl
Ældrecenter Grønnegård, sygehjælper
01.02.1983

Susanne Thomsen
Børneinstitutionen Posekær, pædagog
01.02.1983

Kirsten Mogensen Markenstam
Løjt Kirkeby Skole, overlærer
07.02.1983

Birthe Hansen
Rødekro Ældrecenter, ledende økonoma
01.03.1983

Gurli Hansen Bollerslev
Skovbo, pædagog
01.04.1983

Yvonne Albrechtsen Damm
Dagtilbud, støttepædagog
01.04.1983

Hanne Jensen
Entreprenørgården, gartner
01.04.1983

Poul Meldgaard
Barsø Færgeri, skibsfører
13.04.1983

Otto Verner Pedersen
Entreprenørgården, gartnerformand
18.04.1983

Hvis du ikke ønsker, at dit jubilæum bliver nævnt i personalebladet, så kontakt Kommunikation på e-mail kommunikation@aabenraa.dk

En vindrue er ikke bare en vindrue

I arbejdstiden er John Rossen omgivet af computere, kabler og andet teknisk grej i IT-maskinrummet på rådhuset i Aabenraa. Efter fyraften driver han en økologisk vingård sammen med tre venner.

Af: Dorthe Lindahl

Når IT-medarbejder John Rossen holder fri, er der stor sandsynlighed for at finde ham på en vinmark i nærheden af Løjt Kirkeby blandt 300 vinplanter, som kræver nænsom pasning og pleje.

- Vi var fire venner, én havde en ejendom med en lille sydøstvendt mark tæt ved vandet, der var velegnet til vindyrkning, fortæller John Rossen om begyndelsen på tilværelsen som hobbyvinavler i 2001.

- Så tog vi fat på at anlægge marken, købe planter og sætte os ind i vindyrkning. Vi havde meget at lære det første år - hvilke druer skulle vi dyrke og hvordan med høsten og fremstillingen af vinen, husker han.

- For mig er vinmarken et fantastisk sted at slappe af oven på en travl arbejdsdag. Jeg kobler af fra jobbet og får frisk luft og motion.

Økologisk vin

Druerne er både røde og hvide og hele produktionen økologisk. Det betyder blandt andet, at der udelukkende sprøjtes med naturmidler. For eksempel er en blanding af skummetmælk og vand et glimrende middel mod skimmelsvamp.

- Der er stor forskel på smagen fra sort til sort. Derfor er en vindrue ikke bare en vindrue. Det gør det sjovt at eksperimentere med gæringsproces, sukkerindhold og lagring, og vi gør os en masse erfaringer under fremstillingen af vinen, forklarer John Rossen.

Ifølge John Rossen er de fire vinavlere lykkedes med en rigtig god hvidvin. Til gengæld er der er stykke vej endnu, når det gælder rødvinen.

- Vi forsøger os med en ny rødvinsdruesort. Om 2-3 år kan vi smage den nye vin for første gang, så det er en proces, der kræver en vis portion tålmodighed.

Vigtige dage op til høsten

I dagene op til høsten følger John Rossen nøje med i vejrudsigterne. For hver dag udvikler druerne og smagen sig. Derfor gælder om at vælge det helt rigtige tidspunkt at sætte plukkearbejdet i gang.

- Vi inviterer venner og familie til at hjælpe, og så plukker vi druer i 6-8 timer. Bagefter fjerner vi stilke, og så går vi i gang med den første presning, der foregår ved fodkraft på gammeldags manér, fortæller John Rossen.

Næste forår begynder hele processen forfra igen. Planterne skyder, sætter blomst og nye druer skal passes og plejes og blive til nye smagsoplevelser.

Fakta

Druerne er primært nye russiske og canadiske sorter med navnene Kentville og Lucy Kuhlman. Mere kendte druesorter som Merlot og Shiraz egner sig ikke til det danske klima.