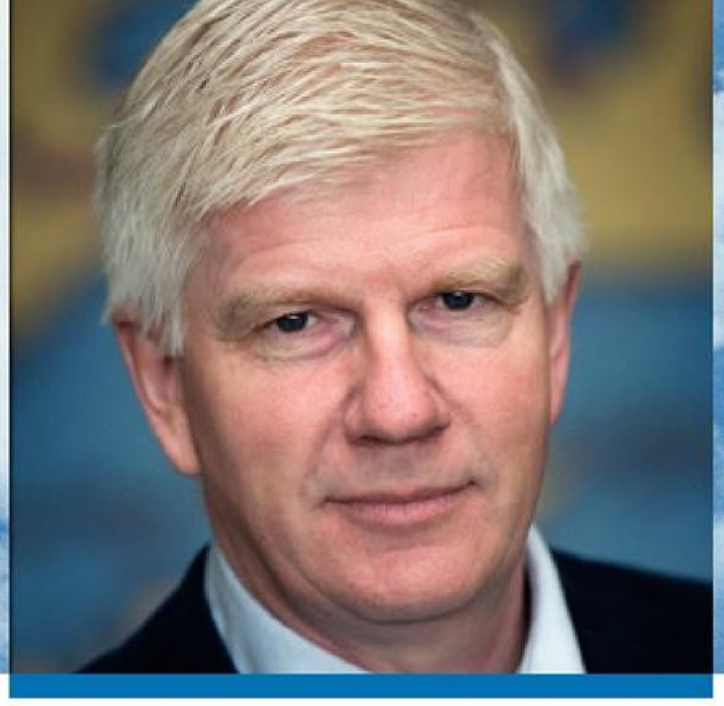
Personaleblad | Aabenraa Kommune | **September 2013** | **Nr. 23**

Aabenraa Kommune

Aabne linjer

Landsbypedeller på arbejde for KIS

Korpset KIS er win-win-win



Inden for det seneste halve år har vi i Aabenraa Kommune sagt goddag og velkommen til ca. 100 nye senior- og fleksjobbere. De er alle tilknyttet kommunens nye servicekorps KIS.

KIS er sat i verden af flere årsager. Korpset skal give arbejde til nogle af de fleksjobbere og seniorjobbere, som ellers kan have svært ved at finde job. Samtidig kan KIS være med til at løse opgaver, der ellers ikke bliver løst for eksempel på de kommunale institutioner. Det kan være hjælp til at spritte dørhåndtag af, til avislæsning og kørsel til læge for plejehjemmenes vedkommende eller hjælp i daginstitutioner til kulturelle aktiviteter og udflugter.

Selv om det måske lyder som en udgift for kommunen, kan KIS tværtimod spare os for udgifter på 12-15 mio. kroner årligt. Kommunen mister nemlig refusion fra staten, når fleksjobbere bliver langtidsledige. Så skal vi selv skal betale hele deres ydelse, hvilket kan blive et anseligt millionbeløb. Men når de er i job, får vi refusion. Du kan læse om nogle af KIS-medarbejderne her i bladet.

Et andet emne, Aabne linjer sætter fokus på, er Aabenraa Kommunes lederevaluering, som finder sted hvert andet år. Her i kommunen prioriterer vi god ledelse meget højt. Derfor arbejder direktionen systematisk med at udvikle ledernes kompetencer både fagligt og socialt. Et led i det arbejde er evalueringen. På side 6 kan du læse om, hvordan to ledere arbejder konstruktivt med deres evalueringer. Og jeg vil opfordre til, at alle tager sig tid til at svare på evalueringen. Jo flere svar, vi får, desto mere kvalificeret bliver resultatet.

Ellers byder dette nummer blandt meget andet på en artikel om, hvordan vi som kommune i dette valgår skal gøre noget ekstra ud af at få de unge vælgere til valgurnerne. Vi får også et kig ind hos Aabenraa Voksenskole, som sørger for uddannelse til unge og voksne, der ikke kan gennemføre en regulær uddannelse. Og vi viderefører den arbejdsmiljøstafet, som blev søsat i forrige nummer. Denne gang er den nået til Kongehøj SFO.

God læselyst!

Niels Johannesen
kommunaldirektør

Aabne linjer

Udgiver
Aabenraa Kommune
Skelbækvej 2
6200 Aabenraa
Tlf. 7376 7676
www.aabenraa.dk

Ansvarshavende redaktør
Kommunaldirektør Niels Johannesen

Redaktion
Skoleleder Karsten Hansen, Høje Kolstrup Skole
Assistent Sanne Jacobsen, Kultur, Miljø & Erhverv
IT-medarbejder Egon Madsen, Jobcenter og Borgerservice
Administrativ medarbejder Joan I. Lundgren, Aabenraa Brand & Redning
Afdelingschef Lars Harding Hansen, Ledelses- og Sundhedssekretariatet
Kommunikationsmedarbejder Rie Nielsen, Byrådssekretariatet
Kommunikationsmedarbejder Dorthe Lindahl, Byrådssekretariatet
Kommunikationsmedarbejder Katrine Møller Madsen, Byrådssekretariatet

Kontakt redaktionen
kommunikation@aabenraa.dk

Oplag: 4300

Layout og tryk: Strandbygaard Grafisk

Forside
Foreningerne i Ravsted får hjælp af korpset KIS, der blandt andet slår græs, klipper hæk og pudser vinduer i forsamlingshuset.
Foto: Poul F. Skøtt

Indhold

Leder
side 02

KIS gør en forskel – på flere måder
side 04-05

Når der er fokus på lederrollen
side 06

Øjeblikke af genkendelsens glæde
side 07

Aabenraa Voksenskole uddanner kaptajner i eget liv
side 08-09

Kongehøj SFO griber arbejdsmiljøstafetten
side 10

Her er tillid, samarbejde og retfærdighed mere end ord
side 11

Kommunens medarbejdere løb bjergmarathon i fin stil
side 12

Kontorelever rykker ud med valgbussen
side 13

Jubilæer

Kend din kommune-quiz
side 14-15

Fritid som fugl og fisk
side 16

Borgerforeningens hæk i Ravsted. Fra venstre Jon Haagensen, Michael Jacobsen, Jes Bomskov, Tina Ommen og Svend Aage Müller. Foto: Poul F. Skøtt

KIS gør en forskel – på flere måder

Aabenraa Kommune har oprettet et servicekorps, der består af fleks- og seniorjobbere, som ellers kan have svært ved at finde arbejde. Korpset løser mange forskellige opgaver for eksempel for foreninger. En af opgaverne er at fungere som pedel i nogle af kommunens landsbyer.

Af: Rie Nielsen

Kviste og grene flyver om ørerne på landsbypedel Jes Bomskov, mens han klipper Ravsted Borgerforenings hæk, der står grøn og frodig midt i byen. Bag ham triller pedelmedhjælper Jon Haagensen trillebøren frem, samler grenene op og kører dem væk. Pedelmedhjælper Michael Jacobsen river gruset efter Jon, så alle spor bliver slettet og området til sidst er nydeligt og pænt.

Jes og Jon er ansat i KIS, Michael er i praktik. KIS er forkortelsen for »Kommunalt Inhouse Servicekorps«. Det er Aabenraa Kommunes nye tiltag, som med tiden kan give arbejde til omkring 150 ledige fleks- og seniorjobbere og praktikpladser til et antal kontanthjælpsmodtagere. Arbejdet består i at udføre en stor del af de opgaver, der ellers ikke bliver løst rundt omkring i kommunen.

En af opgaverne er altså at klippe borgerforeningens hæk i Ravsted. Andre opgaver i KIS kan have med rengøring og hygiejne, administration, malerarbejde og renovering at gøre.

Fælles for opgaverne er, at de ellers ikke løses for eksempel af kommunalt ansatte. Opgaverne må heller ikke være blevet løst inden for de seneste fire år og siden sparet væk. KIS må nemlig ikke være konkurrenceforvridende og tage arbejdet fra andre.

Foreninger får frigivet tid

Foreninger og kommunale institutioner er blandt dem, der kan bede KIS om at løse opgaver for sig. Det har man gjort i Ravsted. Her er der i alt 27 foreninger, blandt andre borgerforeningen, idrætsforeningen, spejderne, det lokalhistoriske samfund, jagtforeningen og vinlavet, for bare at nævne nogle af dem.

Foreningerne i Ravsted har valgt ravstedborger og lærer Tina Ommen som deres koordinator. Det er dermed hende, der populært sagt »fodrer« KIS med de opgaver, foreningerne gerne vil have løst i landsbyen.

Til at løse opgaverne i Ravsted har KIS oprettet det lille landsbypedelkorps bestående af Jes, Jon og Michael, som dagligt arbejder i landsbyen. Korpset ledes af Svend Aage Müller, som er KIS' holdkoordinator for alt det arbejde, KIS udfører på de grønne områder over hele kommunen. Svend Aage Müller er altså ikke dagligt i Ravsted, men kommer én gang om ugen. I det daglige er det Jes Bomskov og Tina Ommen, der aftaler arbejdets gang.

– Jeg kan personligt godt lide tanken om en landsbypedel som en del af bybilledet, fortæller Tina Ommen.

– Ordningen med landsbypedeller betyder, at alt det arbejde, vi ellers skulle udføre som frivilligt arbejde i foreningerne, for at der ser ordentligt ud i Ravsted, det kan vi få KIS til at gøre. På den måde frigives der kræfter til at udføre egentligt foreningsarbejde, pointerer Tina Ommen, der selv er aktiv spejder i byen.

Alsidigt arbejde

Jes Bomskov, Jon Haagensen og Michael Jacobsen har blandt andet klippet meget græs og flere hække i Ravsted. De har renset tagrender, og de har pudset vinduer på forsamlingshuset og lokalhistorisk arkiv. De har malet en del træværk og har revet stier og bede.

– Det er meget alsidigt arbejde, fortæller Jes Bomskov.

Han er formand for det lille sjak og arbejder 37 timer om ugen som landsbypedel. Han blev ansat i KIS, fordi han i kraft af sin alder efter to års ledighed havde krav på, at kommunen fandt et seniorjob til ham. Inden han blev ledig, arbejdede Jes Bomskov blandt andet 19 år på Abena i Aabenraa.

– Jeg kan godt lide arbejdet her. Vi har meget frie arbejdsforhold, hvor vi selv tilrettelægger dagen. En gang om ugen aftaler jeg en prioriteringsliste med Tina. Og hvis der bliver brug for det i løbet af ugen, holder vi et nyt møde, forklarer Jes Bomskov.

Han er allerede meget fortrolig med jobbet som landsbypedel, selv om han kun havde haft det i tre uger, den dag Aabne linjer var på besøg.

Godt at glæde andre

Jon Haagensen har været med noget længere tid. Nemlig siden Ravsted fik sin landsbypedelordning inden sommerferien. Han er fleksjobber og har 4 timers arbejde om ugen. Inden han blev godkendt til fleksjob havde han blandt andet arbejdet som altmuligmand hos Rødekro Kurér. Jon Haagensen er rigtig glad for at arbejde i Ravsted.

- Det er dejligt at have noget at give sig til. Det er træls bare at gå derhjemme, og jeg kan godt lide at gå ude i naturen. Jeg kan også godt lide at lave noget, som folk bliver glade for, fortæller han.

Michael Jacobsen er helt ny på holdet. Han har kun været med i få dage. Som kontanthjælpsmodtager er han i virksomhedspraktik som led et kompetenceløft.

– Det her er bedre end ingenting, slår han fast og forklarer:

– For meget frihed giver ulykke!

Michael Jacobsen har tidligere arbejdet i fiskeindustrien, på lakserøgeri og som bager. Og det er ikke afgørende, hvad man har lavet før, når man bliver ansat i KIS.

– Når vi ansætter folk, spørger vi dem, hvad de kunne tænke sig at prøve, og så får de lov til det, forklarer holdkoordinator Svend Aage Müller.

Nok at holde styr på

Holdkoordinatoren er også selv seniorjobber. Inden han blev ledig, arbejdede Svend Aage Müller i længere årrækker hos store virksomheder som Th. Thomsen, Lindab, og LM.

I den ledighedsperiode på to år, der gik forud for seniorjobbet, tog han en uddannelse til anlægsgartner. Derfor er det ham, der for eksempel skal føre motorsaven, når det er nødvendigt at bruge sådan en. Svend Aage Müller har nemlig det påkrævede motorsavscertifikat. Jes Bomskov og de andre KIS-medarbejdere må ikke bruge maskiner, der kræver certifikat.

– Jeg har ansvaret for, at arbejdet bliver udført sikkerhedsmæssigt korrekt, præciserer Svend Aage Müller.

Og så skal han godkende alle de opgaver med grønne områder, der kommer ind til KIS fra foreningerne og andre opgavestillere.

– Vi skal jo være sikre på, at KIS også har lov til at udføre opgaven. Og det kan være lidt af et arbejde. Bare det at finde ud af, hvem der egentlig ejer et grønt areal i en landsby, der ikke bliver holdt, kan være svært, nævner Svend Aage Müller som eksempel.

Og det er som sagt ikke alene i Ravsted, han har den opgave. Hans koordinatorrolle gælder hele kommunen. I skrivende stund har han folk i arbejde blandt andet på Aabenraa Veteranbane, Bakkebo, Rønshave Plejehjem, plejehjemmet i Kollund og hos ringriderforeningen i Bylderup-Bov.

Arbejdet bliver set

I Ravsted er holdet nu ved at være færdige med borgerforeningens hæk. Resten af dagen står på at male træværk.

– Det bliver bemærket, at tingene bliver gjort, pointerer Tina Ommen med et anerkendende smil og slår fast:

– Det er vigtigt for os her i byen, at landsbypedellerne føler sig hjemme. Jeg har set, at Jes har fjernet affald, der lå i en privat hæk. Det behøvede han jo ikke at gøre, men det må være et tegn på, at han gider. Det er dejligt at se, at pedellerne tilsyneladende trives.

Fakta

Ultimo august 2013 er der ansat 21 seniorjobbere og 83 fleksjobbere i KIS. Derudover er en lille håndfuld kontanthjælpsmodtagere i virksomhedspraktik.

Kommunale institutioner kan kontakte KIS via forsiden af Medarbejderportalen.

Ordningen er et plus for kommunens økonomi. Det anslås, at KIS kan spare Aabenraa Kommune for udgifter på 12-15 mio. kroner om året.

Fakta

Eksempler på opgaver, der bliver eller kan blive, udført af KIS:

- Besøgsven
- Pakning af lys
- It-kursus for ældre og hjælp til NemID
- Vedligeholdelse af hjemmesider
- Pasning af grønne områder
- Reservebedste
- Dagligdagsopgaver som rengøring, indkøb og madlavning
- Praktisk/administrativt arbejde i foreninger og frivillige organisationer
- Lektiehjælp
- Hygiejne som afspritning af dørhåndtag
- Hjælp på plejehjem som avislæsning, gåture, kørsel til læge m.m.
- Hjælp i daginstitutioner som højtlæsning, kulturelle aktiviteter, udflugter m.m.

Betina Christensen (tv.) og Dorthe Friedrichsen ser begge frem til resultaterne af dette års lederevaluering og har begge gjort sig tanker om, hvordan de med udgangspunkt i evalueringen vil arbejde videre for at udvikle sig som ledere. Foto: Poul F. Skøtt

Når der er fokus på lederrollen

Dorthe Friedrichsen og Betina Christensen er to af de ledere, der i øjeblikket er til vurdering i Aabenraa Kommunes Lederevaluering 2013. Begge indrømmer gerne, at de er spændt på resultatet. Men samtidig anbefaler de, at man både har hjerte og hjerne med, når man læser sin evaluering.

Af: Rie Nielsen

Frem til 18. september kan medarbejdere og ledere ved Aabenraa Kommune evaluere deres leder. Aabenraa Kommunes direktion prioriterer god ledelse højt, og derfor gennemføres hvert andet år en lederevaluering.

Den enkelte leder skal evalueres af sin egen leder, sine medarbejdere og eventuelt af nogle lederkolleger samt evaluere sig selv. Lederen vurderes ud fra en række spørgsmål. Resultatet er en score mellem 1 og 7. Scorer en leder mellem 4 og 6, hvilket de fleste typisk gør, er resultatet tilfredsstillende, men der er også plads til forbedringer. Derfor kan der også være udviklingspotentiale hos dygtige og vellidte ledere.

To ledere, der er blevet evalueret flere gange, og som begge har scoret i den gode ende af skalaen, er lederen af Hjernecenter Syd Dorthe Friedrichsen og lederen af Job & Uddannelse Betina Christensen.

– Man er altid spændt, når man får sin evaluering. Men inden jeg dykker ned i den, har jeg tænkt over, hvad det er for en organisation, jeg leder lige nu, hvad mine medarbejdere er optaget af, og hvordan det kan afspejle sig i evalueringen, forklarer Betina Christensen.

Dorthe Friedrichsen supplerer:

– Det, der kommer frem ved evalueringen, er jo den enkelte medarbejders sandhed i det øjeblik, den er skrevet. Det skal vi altid møde med respekt og nysgerrighed. Den skriftlige evaluering kan aldrig stå alene. Man skal bruge både høje og mindre scoringer som invitation til meningsskabelse og udviklende dialogprocesser med medarbejderne. Ledelse handler jo om lederskab, følgeskab og fælles mål. Derfor er dialogen altafgørende.

Indflydelse eller interesse

De to ledere foreslår, at man i samtalen med medarbejderne om de enkelte problempunkter får indkredset, om det handler om noget, man som medarbejder og/eller leder kan få indflydelse på. Eller om man kun kan interessere sig for det, fordi beslutningskompetencen ligger et andet sted.

– Sådan en øvelse kan hjælpe med, at der både er tillid til og respekt for scoringer i evalueringen og den efterfølgende dialog, og at vi samtidig holder fokus og skaber retning for det, vi kan påvirke, pointerer Dorthe Friedrichsen.

Begge ser lederevalueringen som et meget vigtigt værktøj i forhold til at udvikle såvel sig selv som ledere, ledergrupper og arbejdspladsen som sådan.

– Ud over udviklingspotentialet får vi jo også noget at vide om, hvad der lykkes for os. Og det kan vi bruge som grundlag for at ændre de ting, der ikke lykkes så godt, påpeger Betina Christensen.

Hun slår fast, at hun med tiden bliver klogere på sig selv som leder på baggrund af lederuddannelse og lederevalueringerne. Dorthe Friedrichsen føler sig også mere og mere sikker i lederrollen via uddannelser og ledererfaring. Hun nævner, at første gang, man får en evaluering, kan følelserne godt blokere for udsynet.

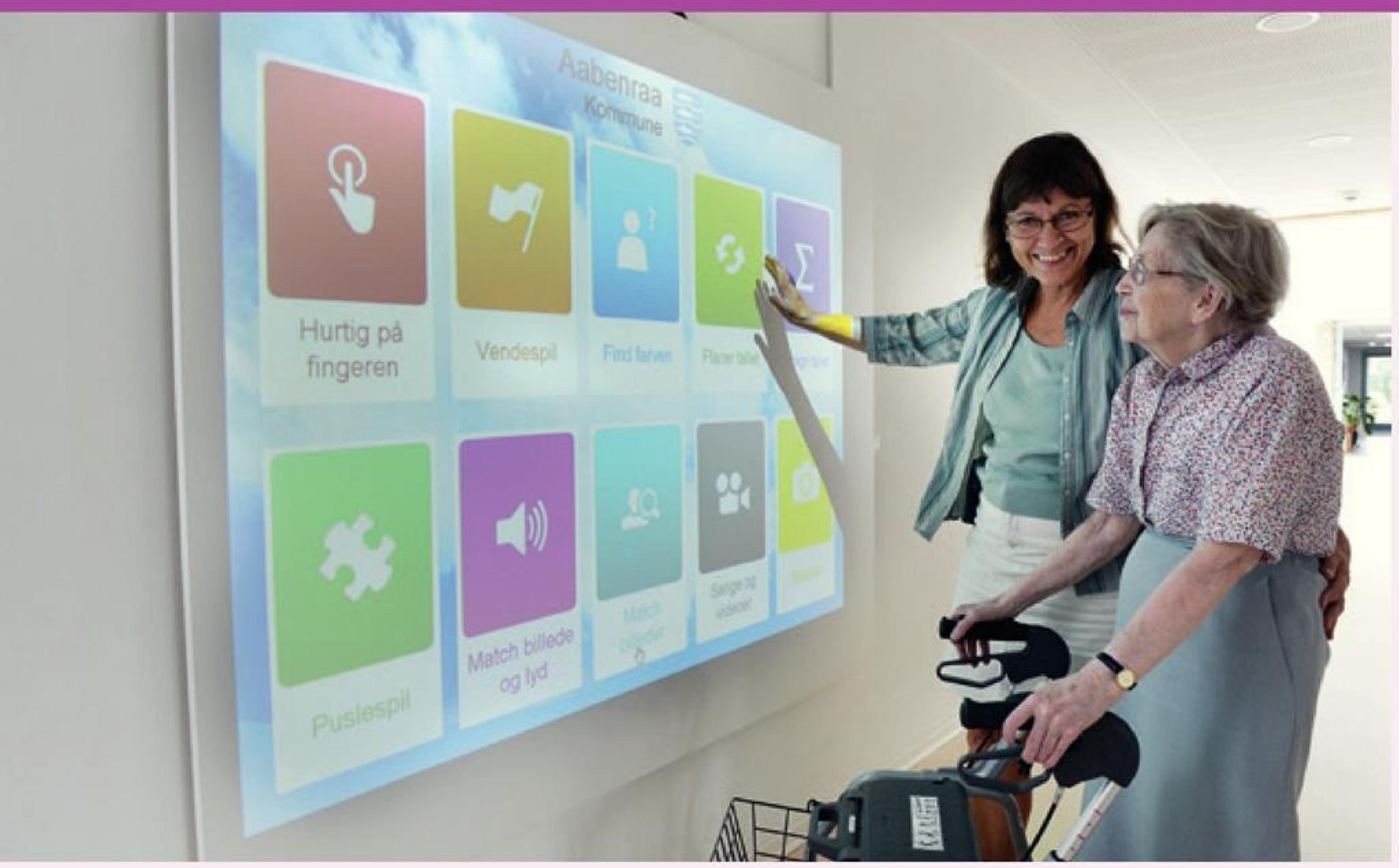
– For mig som leder for afdelingsledere er det vigtigt at være støttende og i dialog om resultaterne både som en fælles ledelsesudviklingsproces og i sparring med den enkelte afdelingsleder om dialogen mellem afdelingsleder og medarbejdere. Samtidig er det godt at inddrage kommunens ledelsesgrundlag i dialogen, understreger Dorthe Friedrichsen og suppleres af Betina Christensen:

– Det er vigtigt, at vi gør evalueringen til et fagligt redskab. Den handler ikke om, hvorvidt mine medarbejdere kan lide eller ikke lide mig. Den handler om, at der er nogle steder, hvor jeg kan udvikle mig som leder, og at jeg skal finde ud af, hvordan jeg kan tilegne mig det, der mangler. I den forbindelse er det vigtigt, at man som leder tør stille sig op og lytte og tage dialogen. Det vokser hele organisationen af!

Fakta

Lederevalueringen løber fra 4.-18. september. Lederen vender resultatet af evalueringen i lederudviklingssamtalen med sin egen leder. På baggrund af samtalen giver lederen en tilbagemelding til sine medarbejdere.

Øjeblikke af genkendelsens glæde



Birte Rasmussen (tv.) og Edel Stidsen ved Touch & Play, som hænger på gangen på Ældrecenter Lergården lige der, hvor flest kommer forbi. Alle kan altså spille, når de får lyst, og det er nemt for medarbejdere at tage en beboer med hen til spillet. Foto: Poul F. Skøtt

Pleje & Omsorg har udviklet et spil til demente, som både giver dem træning på en værdig måde og tilfører hverdagen en god portion livskvalitet. Udviklingen er foregået i samarbejde med medarbejdere blandt andet på Ældrecenter Lergården, hvor spillet i dag er en del af hverdagen.

Af: Rie Nielsen

En beboer kommer tavst trissende med nedbøjet hoved hen ad gangen på Ældrecenter Lergården. Hun standser op ud for et levende billede på væggen, hvor skuespilleren Peter Malberg netop har grebet fiolen og er nået til det velkendte refræn i sangen »Du er min øjesten«. Langsomt løfter hun hovedet i takt med, at hendes øjne får liv. Genkendelsens glæde. Og så stemmer hun i med klar røst:

»En bette dejlig en – er duu.. Og når vi to følges ad, så er jeg altid glad – som nuu..«

Det er tydeligt at høre, at musik har spillet en rolle i hendes lange liv, og at hun er fortrolig med Peter Malberg. Den folkekære skuespiller er hentet frem via spillet Touch & Play, som er udviklet af Aabenraa Kommune i samarbejde med virksomheden Applikator.

Planlægger Admir Hrnjic fra Pleje & Omsorg har været tovholder på udviklingen, som også er sket i samarbejde med medarbejdere på plejehjemmene Lergården og Rise.

– Udviklingen af spillet har skabt faglig udvikling og refleksion på arbejdspladserne. Jeg er kommet med mange spørgsmål om, hvad der er vigtigst i de ældre og dementes hverdag, og hvad vi derfor skulle have fokus på i udviklingen af spillet. Og medarbejderne har været så engagerede, at nogle ligefrem har brugt deres fritid på at udvikle, fortæller Admir Hrnjic med et begejstret smil.

Puslespil og fimklip

Touch & Play er nu mere end et spil. Det er en form for platform, der præsenterer specialudviklede spil til ældre og demente, men også andet indhold som for eksempel musik- og filmklip. Indholdet kommer frem på et lysbillede, der via en projektor kastes op på væggen. Når man berører de forskellige ikoner på billedet, sker det samme som på en touchskærm. Man klikker sig videre og spiller spillet direkte på billedet. Det er altså meget let både for demente, men også for medarbejdere og besøgendes børn at sætte spillet i gang.

På Touch & Play kan man for eksempel spille vendespil, lægge puslespil, lave regnestykker og se billeder og video. Løsningen er udviklet, så den både stimulerer mental og fysisk træning og øger brugernes livskvalitet.

– Touch & Play giver beboerne værdig træning, både fysisk og kognitiv. Samtidig oplever de et øjebliks glæde – også sammen med øvrige beboere, pårørende og medarbejderne, pointerer Admir Hrnjic.

Det bekræfter lederen af Ældrecenter Lergården, Birte Rasmussen.

– Spillet kan give succesoplevelser til mange borgere, fordi de oplever, at de kan noget. Borgere, der har svært ved at udtrykke sig, eller slet ikke har noget sprog, oplever, at de kan lave vendespil og lægge tal sammen. Måske endda hurtigere end andre. Eller de kan synge med og huske teksten. Der får den demente, der ellers ikke kan huske fra et øjeblik til det næste, en oplevelse af succes. Personen liver op, og der kommer glimt i øjet, beretter Birte Rasmussen.

Hun er meget glad for opfindelsen og glæder sig til at udvikle videre i samarbejde med medarbejderne og Admir Hrnjic. I øjeblikket vurderer hun, at vendespillet og musikken er det mest populære.

– Og så lægger vi billeder og videoer ind fra dagligdag og højdepunkter på ældrecentret. Det giver glæde at kunne genkende sig selv på billederne, forklarer Birte Rasmussen.

Fakta

Touch & Play er så hurtigt udviklet et produkt, at det nu bliver tilbudt andre kommuner.
Der kommer gæster fra ind- og udland til Aabenraa for at se, hvordan det virker.
Forvaltningen er i dialog om at indgå i et samarbejde med Videncenter for Demens, der skal forske i Touch & Plays kognitive virkning.

Aabenraa Voksenskole ud

Lis Wrang (tv.) Tommy Haastrup, Benedikte Larsen og Erling Sørensen er teamet bag Aabenraa Voksenskole, der har til huse i NygadeHuset i Aabenraa. Foto: Karin Riggelsen

Eleverne på Aabenraa Voksenskole er unge og voksne, som ikke er i stand til at gennemføre nogen almindelig uddannelse. Voksenskolens mål er i virkeligheden endnu større: at uddanne eleverne til at mestre deres eget liv.

Af: Dorthe Lindahl

Fra et kontor i NygadeHuset i Aabenraa tilrettelægger de fire medarbejdere i Aabenraa Voksenskole uddannelsen af unge og voksne med hver deres individuelle historie og grund til ikke at kunne gennemføre andre uddannelser eller undervisningsforløb.

Unge under 25 år, som er i målgruppen for ungdomsuddannelsen for unge med særlige behov, går på STU. Voksne med senhjerneskade, psykisk sårbarhed eller indlæringsvanskeligheder får specialundervisning for voksne, VSU. Fælles for de to målgrupper er, at voksenskolen skræddersyr alle uddannelsesforløb til den enkelte borgers behov.

Voksenskolen gennemfører ikke selv uddannelsen af STU-eleverne, men

En skole uden mursten

Aabenraa Voksenskole er en matrikelløs skole, det vil sige en skole uden egne bygninger og undervisningslokaler. En model, som voksenskolen inspirerer andre med.

Da tilbuddet om STU og VSU skulle sættes i søen, fik Aabenraa Voksenskole til opgave at finde lokaler, hvor uddannelsen kunne finde sted. Den opgave viste sig umulig at løse, da der ikke fulgte penge med.

– Det tvang os til at blive skarpe på, hvad det er for en opgave, vi skal løse. Vi kiggede på lovgivningen, og der står ikke noget om bygninger. Så det gik op for os, at vi var ved at forveksle målet, nemlig uddannelse, med midlet: bygningerne, fortæller viceleder Lis Wrang.

– Og så forstod vi, at det ikke er bygningerne, det handler om! Så gik vi i gang med at bygge vores model op med en lille organisation uden bygninger, men med eksterne samarbejdspartnere på en række forskellige uddannelsessteder, forklarer leder Tommy Haastrup.

Efter den erkendelse gik voksenskolen i gang med prøve modellen af, indgå aftaler med samarbejdspartnere og samle erfaringer.

– Det er en styrke, at vi er en lille organisation med pengene og beslutningskompetencen til at indgå aftaler med uddannelsesstederne. Samtidig har vi fagligheden og tiden til at skrue uddannelsesforløbene ordentligt sammen og forhandle priser, siger Tommy Haastrup.

Modellen viser også sin levedygtighed, når man ser på bundlinjen. Aabenraa Voksenskole finder langt billigere løsninger end andre steder i landet. Det har gjort både KL og andre kommuner interesserede i den matrikelløse voksenskole i Aabenraa, hvilket har medført en række oplæg rundt om i landet.

danner kaptajner i eget liv

køber uddannelsestilbud både inden for og uden for Aabenraa Kommune. En del af undervisningen af VSU-kursisterne foregår på NygadeHuset, andet foregår ved, at voksenskolens lærere tager ud og underviser, hvor kursisterne er til daglig.

Usynlige vanskeligheder

En central del af voksenskolens arbejde med STU-eleverne er at finde det helt rigtige uddannelsessted til eleverne.

– Vi tager altid udgangspunkt i forudsætningerne hos den enkelte elev og i de mål, der er opstillet i uddannelsesplanen. Så spørger vi vores samarbejdspartnere, om de kan levere varen, forklarer Tommy Haastrup, der er leder af Aabenraa Voksenskole.

Som led i det skræddersyede forløb udarbejder voksenskolen en slags brugsanvisning til uddannelsesstedet og praktikstederne ud fra en pædagogisk test, som eleven har taget.

– Vi giver nogle forslag til, hvordan man kan handle i forhold til den unge. Hvis eleven for eksempel har svært ved at huske det, han hører, så kan man understøtte det man siger med billedmateriale, forklarer Lis Wrang.

– Man kan have en tendens til at tro, at en elev er doven eller uartig, men som regel har eleven en god grund til at opføre sig, som han gør. Tit kan man bare ikke se på eleven, at han har nogle vanskeligheder.

Fag en del af træningen

Specialundervisningen for voksne giver borgerne mulighed for at vedligeholde og tilegne sig nye færdigheder. Fagene er redskaber, der indgår i borgernes genoptræningsforløb.

– For borgerne er en del af processen at erkende, at man måske ikke længere husker så godt eller har koncentrationsbesvær og så få hjælp til at finde nogle strategier til at klare sig i hverdagen, fortæller Benedikte Larsen, der blandt andet underviser i billedkunst.

Erling Sørensen, der underviser i it-færdigheder, supplerer:

– For en del af borgerne er ensomhed også et stort tema. De bor måske alene og kommer nu hjemmefra og bliver en del af det fællesskab, der opstår på et hold. En del af læringen er også at være med i en gruppe og se andres problemstillinger.

Udgangspunkt i mennesket

Selv om Aabenraa Voksenskole uddanner både unge på STU og voksne på VSU, så er udgangspunktet fælles:

– Vores pædagogiske mål er, at borgerne skal mestre deres liv på det niveau, de befinder sig, forklarer Benedikte Larsen.

– Vi har også vores menneskesyn til fælles. Vores tilgang er at vi kigger på borgeren, ikke på diagnosen, supplerer viceleder Lis Wrang.

VSU-lærer Erling Sørensen pingponger videre og demonstrerer noget af den særlige team-ånd, der er hos de fire:

– Vi skal ikke bruge en masse energi på at forklare tingene. Vi bruger også humor meget.

– Og når man har humor, kan man også håndtere og forstå mere tunge ting, slutter Benedikte Larsen den fælles tankerække af.

STU-elever får tidlig jobafklaring

Som en af de få voksenskoler har Aabenraa Voksenskole udviklet et særligt koncept for jobafklaring for STU-elever. Modellen har vakt interesse i Beskæftigelsesministeriets STAFF-projekt.

To gange i løbet af det tredje og sidste uddannelsesår får STU-eleven besøg på sit uddannelsessted af Aabenraa Voksenskole i selskab med en jobkonsulent fra Job & Afklaring og en sagsbehandler fra Visitation & Rehabilitering under jobcentret.

Formålet er at overlevere viden, undgå dobbeltarbejde og at den unge falder i et hul efter uddannelsen.

– Sagsbehandleren får viden om borgerens udvikling og potentiale og input til at finde ud af, hvordan borgeren skal bo efter uddannelsen. Jobkonsulenten har også brug for at få et indtryk af borgeren og får mulighed for at følge det arbejde, som praktikvejlederen på uddannelsesstedet laver, forklarer leder Tommy Haastrup.

– For borgeren er gevinsten, at han eller hun ikke skal igennem endnu et afklaringsforløb efter uddannelsen, eller at forløbet kan forkortes. Meget klares, mens eleven er på uddannelsesstedet, fortæller viceleder Lis Wrang.

Fremgangsmåden har ført til, at Aabenraa Voksenskole har holdt oplæg i forbindelse med STAFF-projektet – Særligt Tilrettelagt Arbejdskraft Formidling for unge med særlige behov – under Beskæftigelsesministeriet.

Benedikte Larsen (nr. to fra højre) underviser blandt andet VSU-kursister i billedkunst. Foto Karin Riggelsen

Kongehøj SFO griber arbejdsmiljøstafetten

Andrea Mastrup (tv.) og Ulla Bork Petersen fra Kongehøj SFO har grebet arbejdsmiljøstafetten og svarer på tre spørgsmål om arbejdsmiljø. Foto: Karin Riggelsen

I juni satte Bostedet Reberbanen Aabne linjers nye arbejdsmiljøstafet i gang ved at svare på tre spørgsmål om, hvordan de arbejder med arbejdsmiljø og sundhedsfremme. De har sendt stafetten videre til Kongehøj SFO.

Af: Dorthe Lindahl

Udgangspunktet for arbejdsmiljøstafetten er Strategi for arbejdsmiljø og sundhedsfremme 2013-2015, som HMU godkendte i april. Formålet med stafetten er at dele de gode erfaringer med arbejdsmiljø og måske inspirere andre arbejdspladser.

Spørgsmål til Kongehøj SFO

Spørgsmålene er stillet af arbejdsleder Linda Graversen og arbejdsmiljørepræsentant June Hougaard Delfs fra Bostedet Reberbanen. Svarene leveres af leder Andrea Mastrup og tillidsrepræsentant Ulla Bork Petersen fra Kongehøj SFO.

Forebyggelse er meget vigtigt. Hvordan arbejder I med forebyggelse i forhold til eventuel stress ved organisationsændringer og andre forandringer i det hele taget?

Andrea Mastrup: Da vi er en ny arbejdsplads, har vi ikke en komplet plan for forebyggelse. Men vi har skabt et forum, som vi kalder LAT, hvor ledelse, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter mødes. Her er trivsel et fast punkt på dagsordenen, og vi drøfter både principielle spørgsmål og udfordringer i dagligdagen.

Vi prøver også at forebygge ved at skabe fora, hvor man kan drøfte særlige emner. Vi har for eksempel et særligt underudvalg for humor og begivenheder.

Ulla Bork Petersen: Arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter har i fællesskab udarbejdet en personalepolitik og undervejs inddraget kolleger og ledere. Vi har prioriteret personalepolitikken, fordi den er fundamental for trygheden på arbejdspladsen.

Efter udfyldelse af trivselsundersøgelsen, hvordan samarbejder arbejdsmiljøgruppen om besvarelserne og hvorledes inddrages medarbejderne i løsningsprocessen?

Andrea Mastrup: Da trivselsundersøgelsen blev gennemført sidste efterår, stod vi midt i vores fusion, og spørgsmålene pegede tilbage på de gamle arbejdspladser. Derfor gav de ikke rigtig mening. Der var så få besvarelser, at vi ikke kunne få vores egen rapport, hvis svarene stadig skulle være anonyme.

I år opfordrer jeg til gengæld alle til at svare på lederevalueringen, og resultaterne vil blive drøftet i LAT og med medarbejderne.

Ulla Bork Petersen: Det er vigtigt, at vi får mulighed for at drøfte svarene, og at vi som medarbejdere bliver inddraget.

Selve materialet Strategi for arbejdsmiljø og sundhedsfremme 2013-2015, hvordan implementeres det i arbejdsmiljøgruppens daglige arbejdsmiljøarbejde?

Ulla Bork Petersen: Mange af elementerne fra Strategi for arbejdsmiljø og sundhedsfremme går igen i vores nye værdigrundlag og personalepolitik. Men vi er startet nedefra med vores egne dokumenter og ikke oppefra med strategien.

Andrea Mastrup: Jeg tænker, at vi skal tage strategien op på vores LAT-møder. Den kommer formentlig også på dagsordenen i et nyt fælles Skole-LAT. Jeg har deltaget i kurserne om social kapital, der er et af temaerne i strategien sammen med vores arbejdsmiljørepræsentant.

Kongehøj SFO sender stafetten videre til Plejecenter Møllemærsk.

Fakta

Kongehøj SFO i Aabenraa har eksisteret siden august 2012, hvor en række fritidshjem og miniklubber blev lagt sammen. Samtidig gik man fra at have arbejdspladser på seks matrikler til to.

Alt var nyt for medarbejdere, børn og forældre, og år 1 er brugt på at skabe nye strukturer, lære hinanden at kende og begynde at opbygge en ny kultur.

Her er tillid, samarbejde og retfærdighed mere end ord

120 medarbejdere fra Hjemmeplejen Nord og Syd har stillet skarpt på begreberne tillid, samarbejde og retfærdighed på arbejdspladsen. Fire af dem er Lone Collins (tv.), Ruth Festersen, Vibeke Johannsen og Birgit Johannsen. Foto: Karin Riggelsen

I foråret hev 120 medarbejdere fra Hjemmeplejen Nord og Syd to dage ud af kalenderen for i fællesskab at finde frem til, hvordan de gør de gode ting endnu bedre. Udbyttet blev 45 handleplaner, som er samlet til 12 fælles mål, der nu skal føres ud i livet.

Af: Dorthe Lindahl

Ordene tillid, samarbejde og retfærdighed føles ikke længere fremmede i munden for de to medarbejdere og to ledere, der sammen med 120 af deres kolleger i Hjemmeplejen i foråret deltog i kurset »Den langtidsfriske medarbejder«. I to dage stillede de skarpt på de tre begreber tillid, samarbejde og retfærdighed, der tilsammen udgør arbejdspladsens sociale kapital.

– Jeg kan høre på mine medarbejdere, at de har taget ordene til sig og bruger dem i hverdagen. Når vi drøfter noget, spørger de måske: »Er det nu retfærdigt, det her?«, fortæller Ruth Festersen, der er driftsleder i Distrikt Felsted.

Lone Collins, hjemmehjælper og arbejdsmiljørepræsentant i Distrikt Kollund Holbøl, deltog i kurset og har nu som kulturbærer en opgave i at udbrede de nye fælles budskaber til sine kolleger.

– Jeg bad mine kolleger i gruppen derhjemme om at definere ordene tillid, samarbejde og retfærdighed. Først blev de lidt stille, men så startede refleksionen og den første bød ind og så den næste, forklarer hun.

I samme båd

På kurset var deltagerne blandet på tværs af de 11 distrikter i hold på 20.

– Det var rigtigt positivt med de blandede hold, fortæller Vibeke Johannsen, gruppekoordinator og aftenvagt i Distrikt Aabenraa.

– På vores hold fandt vi for eksempel en løsning på, hvordan vi i Distrikt Aabenraa kan få det til at fungere i et lille grupperum, hvor der er meget uro. Det løste vi ved at lave en handleplan, hvor vi foreslog at rykke rundt på mødetiderne, så ikke alle møder ind samtidig, forklarer hun.

Også Lone Collins er glad for, at holdene var sammensat på tværs af arbejdspladser.

– Det var lidt grænseoverskridende at komme ind i rummet første gang, men hurtigt fandt vi ud af, at vi var i samme båd. Vi kendte ikke hinanden, men var alligevel fælles om vores faglighed.

I forløbet kom både små og store, individuelle og fælles problemstillinger på bordet.

– Noget kan løses straks, andet indgår i vores katalog med 12 mål til ting, der skal løses i fællesskab på tværs af Hjemmeplejen eller måske løftes op i HMU, forklarer Birgit Johannsen.

Det er driftslederne i Aabenraa Birgit Johannsen og Ruth Festersen der sammen tog initiativ til projektet.

– Styregruppen har lavet en prioritering af målene, og vi er i gang med kulturbærernes rolle, vores samarbejde med sygeplejerskerne og snart begynder arbejdet med arbejdsplanlægning, siger Birgit Johannsen.

– Vi arbejder videre med de 12 fælles mål, vi har opstillet og fremlægger så vores tanker og involverer medarbejderne via de lokale MED-udvalg, siger Ruth Festersen.

Fakta

Hjemmeplejen har søgt og fået midler til projektet i Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse.

Projektet »Den langtidsfriske medarbejder« gennemføres i samarbejde med organisationsudviklingskonsulenter i Sundhed & Omsorg.

Kommunens medarbejdere løb bjergmarathon i fin stil

Det var med overskud og højt humør, at Aabenraa Kommunes medarbejdere løb Aabenraa Bjergmarathon 22. juni.

I alt 252 medarbejdere gennemførte en af distancerne, og dermed vandt Aabenraa Kommune igen i år prisen som Største Firmahold.

Medarbejderne havde alle sagt ja til kommunens medarbejdertilbud om at deltage i Aabenraa Bjergmarathon.

Du kan se flere billeder fra Aabenraa Bjergmarathon på Medarbejderportalen under menuen Os imellem.

Foto: Poul F. Skøtt

Foto: Poul F. Skøtt

Foto: Poul F. Skøtt

Foto: Privat

Kontorelever rykker ud med valgbussen

I valgbussen kan unge på uddannelsesinstitutioner sætte deres kryds på en af de blå brevstemmesedler i ugerne op til valget 19. november. Anna Thyssen Reinholdt (tv.) og Heidi Callesen er sammen med de andre kontorelever med til at forberede en kampagne, der skal få flere unge til at stemme. »Valggeneral« Jens Blohm Poulsen sikrer, at valget afvikles korrekt. Foto: Karin Riggelsen

I ugerne op til kommunalvalget 19. november får uddannelsesinstitutioner besøg af Aabenraa Kommunes valgbus. Bag rattet sidder kommunens kontorelever.

Af: Dorthe Lindahl

I efteråret skifter kommunens sundhedsbus ham og forvandler sig til en valgbus. Den skal på tur blandt uddannelsesinstitutioner, så unge let kan stemme pr. brev til valget til byrådet og regionsrådet 19. november.

Valgbussen er en del af en kampagne, som Aabenraa Kommune sætter i søen for at få flere unge til at stemme. Kommunens kontorelever er med til at udvikle kampagnen, og det er også kontoreleverne, der rykker ud med valgbussen.

– Ved sidste kommunalvalg faldt antallet af stemmer blandt unge markant. Nu har Folketinget ændret reglerne for brevstemmer og opfordrer kommunerne til at gøre en særlig indsats for at få flere unge til at stemme, fortæller konsulent Jens Blohm Poulsen fra Byrådssekretariatet.

Han er Aabenraa Kommunes »valggeneral«, der sørger for, at alle valg og folkeafstemninger bliver gennemført efter bogen.

– Skal vi få flere unge til at stemme, så nytter det ikke noget at sende os gråhårede ud. Vi skal have nogen på banen, som de unge kan identificere sig med, og derfor spurgte vi kontoreleverne, om de havde lyst.

Og det havde de. To af dem, der sagde ja, er Heidi Callesen, som er førsteårselev i Kultur, Miljø & Erhverv, og andetårselev i IT Anna Thyssen Reinholdt. Udover at passe valgbussen har eleverne fået til opgave at lave fire korte valgvideoer, der skal bruges på sociale medier.

– Det er rigtig fint, at vi får mulighed for at være med og være kreative. Og så giver det god mening, at det er unge, der kommer ud med valgbussen, når det handler om at få andre unge til at stemme, siger Heidi Callesen.

Fedt at få ansvar

Anna Thyssen Reinholdt har stået bag kameraet og filmet valgvideoerne og tager sig også af redigerings- og klippearbejdet. Heidi Callesen står på den anden side af kameraet og medvirker som skuespiller i alle fire videoklip.

– I starten var det lidt grænseoverskridende at stille sig op foran kameraet, men det har været fint at optræde i filmene og en god udfordring for mig, fortæller hun.

For kontoreleverne har en del af opgaven også været selv at planlægge, koordinere og udvikle indholdet til filmene.

– Det er fedt, at vi selv får ansvaret for at lave filmene. Vi har selv fordelt opgaverne mellem os efter, hvad vi hver især er gode til, fortæller Anna Thyssen Reinholdt.

– Opgaven er også med til at gøre sammenholdet på tværs af elevgruppen endnu bedre, siger Heidi Callesen.

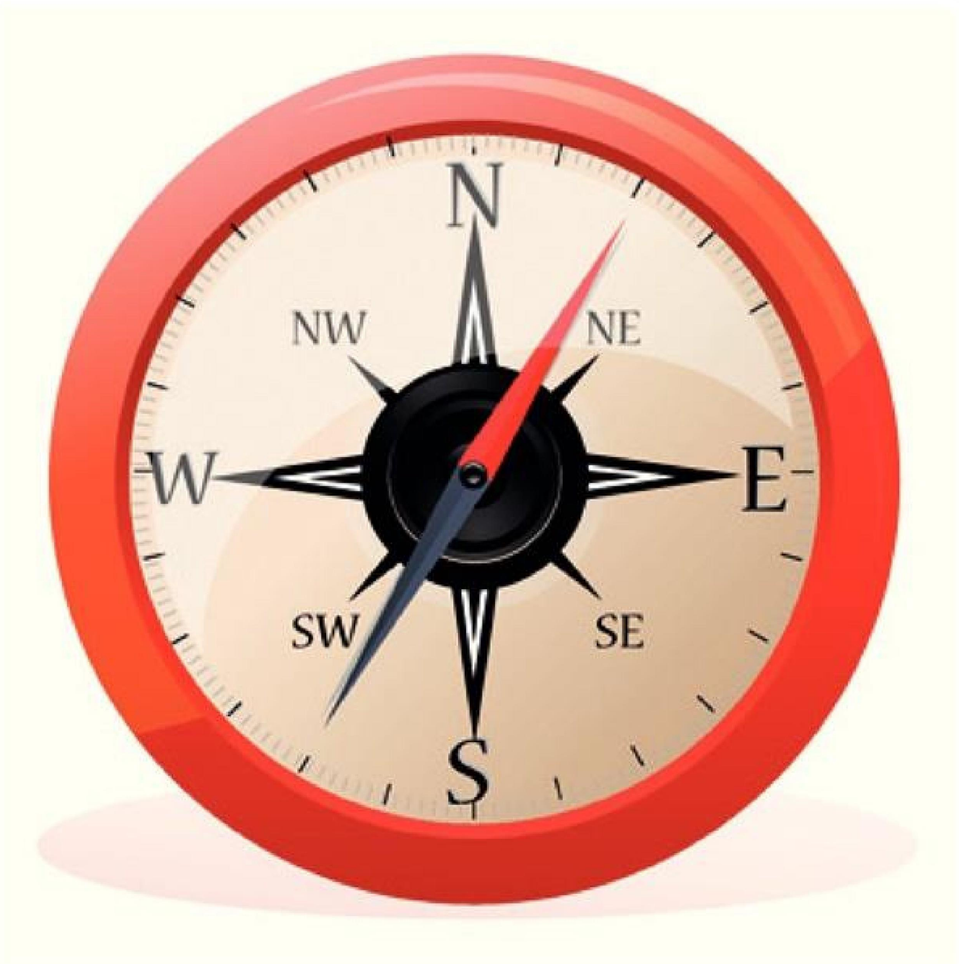
Kontoreleverne bliver også involveret i afviklingen af valget 19. november. På valgaftenen er de med til at tælle stemmer op, og dagen efter deltager de i fintællingen.

– Det er sjovt at prøve nogle andre opgaver end kontorarbejde. Samtidig giver det også et godt indblik i, hvad et valg er for noget, fortæller Anna Thyssen Reinholdt, der deltog i afviklingen af folketingsvalget i september 2011.

Fakta

Valgdeltagelsen blandt 18-29 årige er på landsplan faldet fra 54% til 46% fra 1997 til 2009.

Husk at evaluere din leder



Frem til 18. september kan medarbejdere og ledere ved Aabenraa Kommune evaluere deres leder i Lederevaluering 2013.

Lederevalueringen er en del af Aabenraa Kommunes strategi for lederudvikling. For den enkelte leder er evalueringen et værktøj til læring og udvikling.

Evalueringen indgår i ledernes personlige lederudviklingssamtaler. Som led i opfølgningen får medarbejderne også en tilbagemelding fra lederen om udviklingspunkter.

Jobrotation: Slå flere fluer med ét smæk

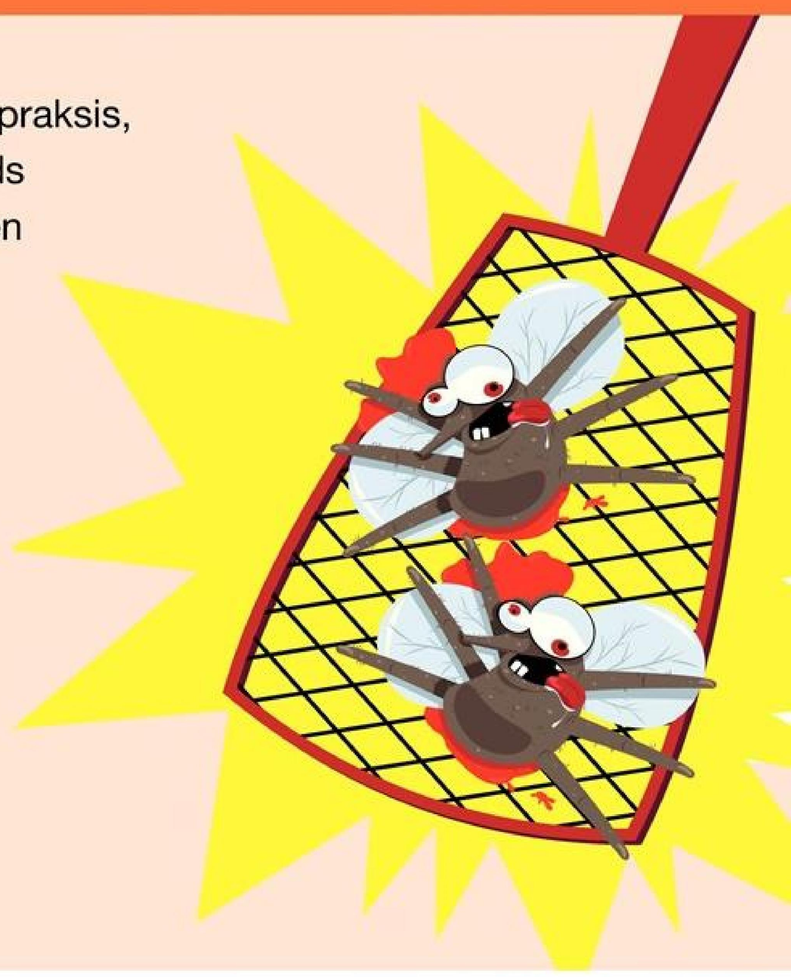
Send medarbejdere på efteruddannelse og modtag jobrotationsydelse og en vikar.

Jobrotation giver arbejdspladsen mulighed for at opkvalificere sine medarbejdere og samtidig få jobrotationsydelse og en vikar.

For den enkelte medarbejder er det en mulighed for at få opkvalificeret sine kompetencer.

Vikaren, som er ledig dagpengemodtager eller kontanthjælps-modtager, får større mulighed for en varig plads på arbejds-markedet. Der er mulighed for, at vikaren gennemgår et introduktions- og opkvalificeringsforløb før vikarperioden.

Læs mere om jobrotation i praksis, og hvordan din arbejdsplads kan benytte sig af ordningen på Medarbejderportalen under menuen Personale/HR-afdelingen.



Jubilæum

Jubilæer oktober til december 2013

25 års jubilæer

Edith Møllvang Larsen
Teamleder, Visitation & Rehabilitering
31.10.1988

Cathrine Marie Jepsen
Lærer, Bolderslev Skole
01.11.1988

Birthe Nymann
Afdelingsleder, Posekær
01.12.1988

Hanne Knudsen
Social- og sundhedshjælper,
Hjemmeplejen Nord
01.12.1988

Yrsa Riis
Rengøringsassistent, Fjordskolen
05.12.1988

Kornelia Erika Kristensen
Sygeplejerske, Rødekro Ældrecenter
27.12.1988

40 års jubilæer

Ole Plauborg Jensen
Skolekonsulent, Aabenraa Musikskole
01.11.1973

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

Kend din kommune

Hvor stedkendt er du i Aabenraa Kommune? Det har du chancen for at teste i Kend din kommune-quizzen. Svarer du rigtigt på alle tre spørgsmål, deltager du i lodtrækningen om tre flasker rødvin.

1. **Hvilket postnummer har Bylderup-Bov?**
2. **Hvad hedder den nye skole, der skal bygges i Bov?**
3. **Hvad hedder den lille øgruppe i Flensborg Fjord?**

Skriv svarene i en mail og send den til kommunikation@aabenraa.dk senest 15. november 2013.

Vinder af quizzen i Aabne linjer nr. 22

Redaktionen modtog 18 svar i Kend din kommune-quizzen i Aabne linjer nr. 22. Vi har trukket lod blandt svarene, og vinderen af to flasker rødvin blev Pernille F. Jørgensen, der er pædagogmedhjælper i Børneinstitutionen Posekær i Aabenraa. Svarene var: 1. Bolderslev, 2. Hovslund, 3. 15. minutter.

Mindfulness på arbejdspladsen

Et temamøde om Mindfulness er en af de aktiviteter, som arbejdspladser i Aabenraa Kommune kan benytte via sundhedsordningen.

Mindfulness er ikke blot en teknik, men også en livsholdning og et grundlag for at have det godt med sig selv og andre mennesker. Det er en enkel og effektiv metode til at bryde et negativt handle- og tankemønster.

Forskning har vist, at metoden er effektiv og vedvarende reducerer stress og fornemmelsen af at være presset.

Temamødet, der varer to timer, er oplevelsesorienteret og veksler mellem oplæg, øvelser og dialog.

Læs mere og book et temamøde på Medarbejderportalen under menuen Arbejdsmiljø/Sundhedsordning/ Aktiviteter for arbejdspladsen.

Nu er det slut med at hedde Tut

Nu er det slut med at bruge sit kælenavn eller dele af sit navn som medarbejder i Aabenraa Kommune.

Midt i august blev det indført, at kommunens brugerstyring henter informationer fra CPR-registret, så de navne, der står i CPR-registret, automatisk bliver overført til it-systemerne. Det gælder både i Outlook, på Medarbejderportalen, på aabenraa.dk etc. Og det er ikke muligt at få ændret sit navn eller tilføje et andet i Aabenraa Kommunes systemer.

Brugerinitialer og e-mailadresse er der dog ikke lavet om på, og det bliver der heller ikke.

Fritid som fugl og fisk

Et udvalg af Pia Assenholms fritidsaktiviteter. Billederne taler vist for sig selv.

Sundhedsplanlægger Pia Assenholm, der er ansat på rådhuset i Aabenraa, befinder sig bedst til vands og i luften. Hun dyrker flere spektakulære fritidsaktiviteter, blandt andet undervandsjagt og svæveflyvning

Af: Rie Nielsen

Hvad kunne du tænke dig? At hænge over et bjerglandskab i Schweiz i et par kilometers højde og lade dig føre med vinden i glideskærmens skygge? Eller dykke i klart vand ved Tyrkiet med harpunen ladt på udkig efter et bytte i havets spisekammer af farvestrålende fisk?

Der er frit valg på alle hylder. I hvert fald når man hedder Pia Assenholm, 48 år. Kun fantasien sætter grænser for, hvad hun foretager sig i sin fritid. Bare det har noget at gøre med vand, luft, natur og gerne en pæn portion action.

Paragliding og undervandsjagt er to af de discipliner, hun glædeligt kaster sig ud i. Foruden alpinski, ballonfart, svæveflyvning, motorflyvning, snorkling og kajak.

Hun har med egne ord altid været lidt mere dreng end pige, tiltrukket af vilde aktiviteter. Men indtil for syv år siden, var der ikke så meget plads i hendes liv til at dyrke den del. Omstændighederne var heller ikke til det med mand, tre sønner, landejendom og alt det arbejde, der fulgte med det liv i fritiden.

På vinger

I 2006 fik hun imidlertid konstateret cancer, og fire år efter blev hun skilt fra sin mand.

– Det fik mig til at tænke, at jeg var nødt til at gøre det, jeg synes er sjovt og giver energi. Jeg havde ikke længere nogen at tage hensyn til, mine børn var voksne. Og da jeg altid har drømt om at blive pilot, gik jeg sammen med min yngste søn i gang med at opfylde den drøm, fortæller Pia Assenholm.

Hun bor i Haderslev og har flyvepladsen i Skrydstrup tæt på. Her er hun i gang med at tage flycertifikat til motorfly, men blev også fascineret af flyvepladsens svævefly og er nu også i gang med at tage certifikat til de tyste, motorløse fly.

– Jeg ved egentlig ikke, hvor jeg har min interesse for fly fra. Men jeg har aldrig været bange for højder. Derfor synes jeg også, det er fantastisk at paraglide, som jeg har gjort i Schweiz. Nogle vil måske få sug i maven over at hoppe ud over klippekanten i 2,5 km's højde. Det får jeg ikke. Jeg får sug i maven over at flyve som en fugl. Det er en sindssygt smuk, stille oplevelse, beretter hun.

På vover

Selv om hun elsker at opholde sig i de højere luftlag, er det egentlig vandet, der er Pia Assenholms mest rette element. Måske hænger det sammen med, at hun er vokset op ved Blokhus i Vendsyssel med Vesterhavets vilde vover uden for døren. I hvert fald har hun svømmet hele sit liv og befinder sig som en fisk i vandet.

– Jeg elsker at sejle ud i min kajak. Det betyder rigtig meget for mig. Jeg har ofte min lille hund med og måske et telt, og så sejler jeg ud og slår teltet op på en strand og overnatter dér. Så svømmer jeg, snorkler og går på jagt under vandet efter fisk, fortæller Pia Assenholm.

Hun er aldrig bange, hverken for vandet, for mørket eller for at være alene.

– Men jeg er heller ikke dumdristig. Jeg sejler ikke ud på iskoldt vand eller i hårdt vejr. Og jeg vurderer vejret og situationen. Jeg ved, at jeg kan svømme, og hvis noget skulle ske, tager jeg mine forholdsregler, forklarer hun.

Pia Assenholm kan ikke sige, at hun er 100% fri af sin sygdom. Men den begrænser hende ikke:

– Jeg er rigtig glad for livet og synes, man er forpligtet til at leve det. Det er en gave at have et godt liv, og det synes jeg, at jeg har. Faktisk er det en gave at kunne sige, at jeg aldrig har haft det så godt i mit liv, som jeg har nu.