Personaleblad | Aabenraa Kommune | **Marts 2009** | **Nr. 5**

Aabenraa Kommune

Aabne linjer

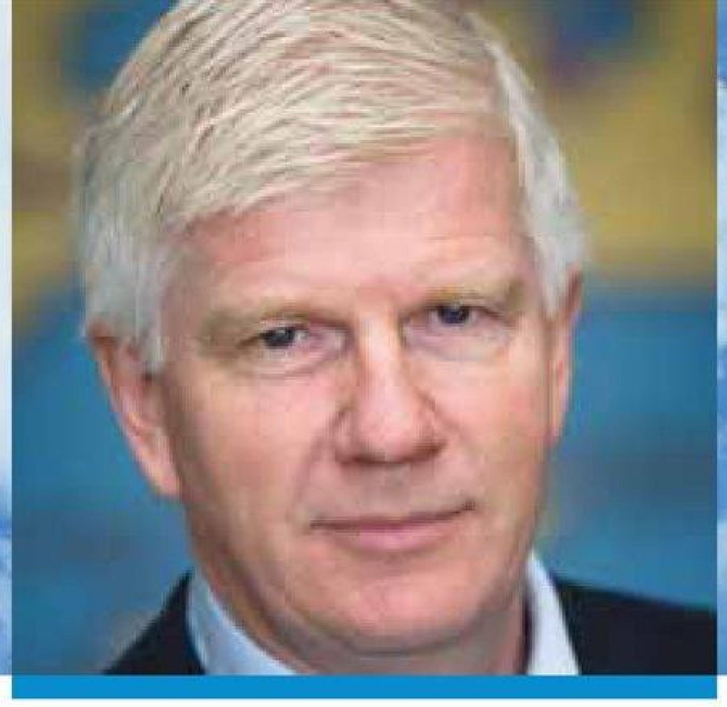
TEMA

Fryder **forandring?**

Forandringens vinde
gav både dyk og opture

Læs historien om Karins oplevelser
på de seks tema-sider inde i bladet

Forandringer skal give mening



Vi lever i en foranderlig tid. I kommunen bliver vi påvirket af forandringer fra mange sider. Vi bliver mødt af nye krav fra lovgivningen, borgerne og kommunens egne medarbejdere. Og vi bliver som kommune nødt til at forandre os i takt med, at samfundet ændrer sig og stiller nye krav til os.

Lad mig give et par aktuelle eksempler fra vores hverdag i Aabenraa Kommune: Omkring årsskiftet blev der gennemført en organisationsændring i kommunens administration for at gøre afdelingerne større og fagligt mere robuste. Og lige nu står kommunens skolevæsen midt i en strukturdebat, der kommer til at medføre forandringer for både medarbejdere og borgere. Formålet er at skabe et helhedsorienteret skolevæsen, der også i fremtiden er bæredygtigt. Både fagligt, økonomisk og ledelsesmæssigt.

Når vi gennemfører forandringer, er det vigtigt, at du – den enkelte medarbejder – kan se meningen med forandringen. Her er det alle lederes ansvar ikke blot at informere om forandringen, men at kommunikere nødvendigheden og betydningen for dig.

Men jeg ser det ikke kun som direktionens ansvar at gennemføre forandringer. Jo, på organisatorisk plan, men jeg tænker også på forandringer, der kan gøre den daglige opgaveløsning nemmere. Ofte er det sådan, at de bedste forandringer i hverdagen kommer nedefra. Når medarbejdere tænker kreativt og kommer på bedre måder at løse en opgave på – og får indført en bedre praksis, som alle kollegerne kan se idéen i. Kort sagt: Innovation.

Det kunne for eksempel være utraditionelle mødeformer, der kan stimulere de gode idéer. Eller lokale arbejdsmiljøtiltag, der kan give mere arbejdsglæde og bedre opgaveløsning. Jeg vil gerne være med til at skabe en innovationskultur i Aabenraa Kommune. Det håber jeg også, at du har lyst til!

Jeg er dog helt bevidst om, at forandringer kan påvirke os som mennesker. Både i positiv og i negativ retning, for vi er jo forskellige. Og det skal en arbejdsplads selvfølgelig kunne håndtere og respektere.

I dette nummer af Aabne linjer kan du læse temaet "Fryder forandring?", der netop handler om, hvordan vi møder forandringer, og hvordan de møder os.

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
Kommunikationskoordinator Bjørn Voldbjerg, Udvikling & Kommunikation
Kommunikationsmedarbejder Dorthe Lindahl, Udvikling & Kommunikation

Kontakt redaktionen
kommunikation@aabenraa.dk

Oplag: 6200

Layout: Torben Juhl, Centrum Tryk
Tryk: Mohrdieck Tryk

Forside
Karin Schmidt har gennem sin karriere haft både staten, amtet og kommunen som arbejdsgivere - uden at have skiftet job.
Foto: Karin Riggelsen
Illustration: Jesper Bo Bojesen

Indhold

Leder
side 02

God idé danner skole og skaber tillid
side 04-05

Erik leverer maden og godt humør
side 06

Europæiske volontører giver et løft
side 07

TEMA: **Fryder forandring?**

Forandring, dyk og opture
side 08-09

Vi ser begrænsninger eller muligheder
side 10

Det gælder om at involvere medarbejderne
side 11

Ny opgave kom skyllende som en tsunami
side 12

Fem skarpe til en ny medarbejder
side 13

Årets røgfri arbejdsplads
Kommune-quiz
side 14

Få fod på sundheden
Jubilæer
side 15

Henrik vogter både nat og dag
side 16

God idé danner skole og skaber tillid

En gåtur kan være med til at åbne op for snakken, når Misbrugsteamet hjælper borgere med alkohol- eller stofmisbrug. Fra venstre ses Betina Ullits Jensen, Pia Smenge, SKP'eren Kim Minke og Mahassin Davidsen. Foto: Karin Riggelsen

Aabenraa Kommunes Misbrugsteam hjælper borgere, der er kommet ud i misbrug af alkohol eller stoffer. Opsøgende arbejde, tæt kontakt og vedholdenhed er nogle af redskaberne.

Af: Dorthe Lindahl

En god portion benarbejde og tålmodighed. Tæt kontakt på alle tider af døgnet. Det er nogle af arbejdsmetoderne, når Misbrugsteamet i Aabenraa Kommune hjælper misbrugere af stoffer og alkohol ud af deres afhængighed og videre ad rette spor.

Det tre mand store Misbrugsteam har base på rådhuset i Aabenraa, men en stor del af deres arbejde foregår uden for huset. Deres erfaring er, at en tillidsfyldt og fortrolig relation bedst opbygges, når de møder borgerne i trygge omgivelser.

- Vi mødes tit med brugerne ude i byen. Det kan være på en café, i et aktivitetshus, eller vi går en tur og snakker imens. Det gør det lettere for dem at åbne op og fortælle om ofte vanskelige problemer, siger den ene tredjedel af Misbrugsteamet, Pia Smenge.

Mellem møderne kommunikerer Pia Smenge og hendes kolleger ofte med brugerne via mobiltelefon og sms.

- De ved, at de kan ringe eller skrive til os dag og nat. På den måde arbejder vi når som helst, der er brug for os. Det er med til at opbygge tilliden til, at vi er der for at hjælpe dem, fortæller Mahassin Davidsen, der ligesom Pia Smenge hjælper borgere med stofmisbrug.

Den tredje medarbejder i teamet, Betina Ullits Jensen, tager hånd om borgere med alkoholmisbrug. Også her gør den opsøgende og vedvarende kontakt gavn.

Fra spontan idé til metode

Det første frø til Misbrugsteamet blev sået ved lidt af en tilfældighed, mens Pia Smenge arbejdede i den tidligere Bov Kommune. Her begyndte hun at køre hjem til borgerne, hvis ikke de dukkede op til en aftale.

- En dag blev jeg simpelthen sur, da en borger ikke mødte op, og så kørte jeg hjem til ham. Og det virkede. Pludselig oplevede han, at der var nogen, der ville ham, og siden da mødte han altid op, når vi havde en aftale, fortæller hun.

Hendes leder Arne Lorenzen, der i dag er afdelingschef i Social Service, så, at den tætte og opsøgende kontakt virkede og bakkede op om fremgangsmåden. Metoden havde både en positiv effekt på misbrugernes afvænning og på, at de kom i aktivering og kunne vende tilbage til arbejdsmarkedet.

Derfor blev ideen taget med til den ny Aabenraa Kommune. Her er indsatsen blevet mere formaliseret, og Misbrugsteamet består i dag af tre konsulenter og to støtte- og kontaktpersoner, SKP'ere, der laver opsøgende arbejde.

Tillid tager tid
En stor del af de stofmisbrugere, Mahassin Davidsen og Pia Smenge hjælper, er unge, der er afhængige af for eksempel hash eller amfetamin. Ofte har de hørt om Misbrugsteamet via deres netværk af venner og bekendte. Alkoholmisbrugere får teamet ofte kontakt med via for eksempel misbrugerens pårørende, naboer eller hjemmeplejen.

- Vi ser på helheden og tager altid udgangspunkt i personen, ikke i misbruget. Måske er der familieforhold eller personlige problemer, som har betydning for misbruget, forklarer Mahassin Davidsen.

- Og vi opgiver ikke nogen, understreger hun.

- Vi bliver ved med at indkalde til samtaler og besøge brugerne, hvis ikke de møder op til en samtale. Vi stiller krav, følger op og tager kontakt igen og igen. På den måde viser vi, at vi vil dem. Nogle har måske haft misbrugsproblemer i mange år, og så tager det tid at opbygge tilliden og tro på, at vi gerne vil hjælpe.

Pia Smenge supplerer:
- Vi giver også et knus i stedet for at skælde ud, hvis der er en, som ikke har overholdt en aftale eller falder i med misbruget. Efterhånden begynder de at stole på, at vi er der, også selv om de træder ved siden af.

Bruger sig selv og hinanden
Mahassin Davidsen og Pia Smenge fremhæver menneskelige egenskaber og et menneskesyn baseret på respekt som vigtige forudsætninger, når man arbejder med misbrugere. Det er samtidig et job, hvor man giver af og bruger sig selv. Derfor har teamet også brug for hinanden.

- Vi er gode til at bruge hinanden og sparre og læsse af. Derudover får vi supervision og uddannelse, fortæller Pia Smenge.

- Og så giver det ny energi at se, at indsatsen lykkes, slutter Mahassin Davidsen.

Fakta

Misbrugsteamet samarbejder med blandt andet Misbrugscentret, Kriminalforsorgen, Ungdommens Uddannelsesvejledning og uddannelsesinstitutioner.

Teamet holder også efter henvendelse foredrag på blandt andet folkeskoler, familierådgivningscentret og a-kasser for at oplyse om misbrug af stoffer og alkohol.

Der er to støtte- og kontaktpersoner, SKP'ere, knyttet til Misbrugsteamet. De laver opsøgende arbejde og hjælper stærkt udsatte, sindslidende og hjemløse og er med til at give stabilitet, tryghed, bedre livsindhold og mindske ensomhed.

Misbrugsteamet er en del af Arbejdsmarked & Social.

Stefan har erstattet stofferne med motion

Projektet Sundhed og Livsstil og opbakning fra Misbrugsteamet har støttet Stefan til at lægge mange års stofmisbrug på hylden. I dag har han fundet livsglæden igen og kan se mening med livet.

Motion gennem projektet Sundhed og Livsstil var med til at hjælpe Stefan, da han besluttede sig for et liv uden stoffer. Misbrugsteamet i Aabenraa Kommune har støttet ham hele vejen.

For et år siden gjorde Stefan op med sig selv, at det var nu eller aldrig, hvis han ville noget med sit liv. Næste skridt var beslutningen om at trappe ud af stofferne. Mahassin Davidsen fra Misbrugsteamet bakkede ham op og har støttet ham hele vejen gennem forløbet.

- I starten var jeg til samtaler med Mahassin mindst en gang om ugen. Hun fortalte mig, at mit liv kom i første række, og at jeg skulle gøre det, der var godt for mig, fortæller Stefan.

- Nu ringer hun jævnligt for at høre, hvordan jeg har det.

Tror på fremtiden
Opbakningen fra både Mahassin Davidsen og projektet var med til at give Stefan troen på, at han havde en fremtid uden stoffer.

- Pludselig var der nogen, der troede på mig og engagerede sig i mig. Det har jeg aldrig prøvet før, siger han.

- Projektet og Mahassin har hjulpet mig mere end noget andet. Med at finde ud af, hvad jeg vil med mit liv og med at opnå mine mål. Og så stiller de krav til mig og vil hjælpe mig med at få en uddannelse, hvis jeg holder mig helt fra stofferne.

I dag foretrækker Stefan et naturligt kick fra motion frem for den kunstige påvirkning.

- Det har været med til at ændre hele min tankegang. Jeg har det bedre med mig selv og har fået livsglæden igen. Idrætten er ikke bare for at have noget at lave. Det giver mening for mig, siger Stefan, der gerne vil uddanne sig inden for idræt.

Stefan er et opdigtet navn, da interviewpersonen har ønsket at være anonym. Redaktionen kender hans navn.

Erik leverer maden og godt humør

En stor del af arbejdsdagen tilbringer Erik Bohsen på vejene på Løjt Land og i Aabenraa, når han bringer mad fra Fælleskøkkenet Lundsbjerg ud til de ældre.

Af: Dorthe Lindahl

Ældre borgere på Løjt Land og i Aabenraa by får flere gange om ugen besøg af Erik Bohsen. Han er en af to chauffører, der leverer mad fra kommunens Fælleskøkken Lundsbjerg til ældre borgere, som bor i eget hjem eller på ældrecenter.

Erik Bohsen begynder arbejdsdagen med at tjekke listerne over dagens kørsel og danne sig overblik over, om der er sket ændringer, der har betydning for ruten. Så laster han bilen med de fire paller fyldt med færdigpakket mad, der hver dag skal fordeles til omkring 230 borgere. To gange om ugen har Erik Bohsen også mad med i bilen til eleverne på Stubbæk Skole.

- Jeg er glad for køreturene og det afvekslende arbejde. For selv om ruterne er de samme, så sker der alligevel ændringer undervejs, og jeg tilrettelægger selv min tid og planlægger, hvornår jeg skal være hvor, fortæller han.

Får en snak om vind og vejr

Kontakten med de ældre borgere er også rar, synes Erik Bohsen:

- Jeg kommer jo rundt i mange hjem, og tit får jeg en hurtig snak med de ældre om vind og vejr, inden jeg kører videre. Jeg hører også lidt om deres planer for dagen, og om de for eksempel får besøg af deres familie.

På den måde har de ældre og Erik Bohsen efterhånden lært hinanden at kende. Og ind imellem hjælper han da også med et par småting; et glas marmelade eller en flaske vin skal åbnes, og et ur måske trækkes op.

Med chaufførjobbet er Erik Bohsen blevet stedkendt i kvarterer, som han ikke kendte før.

- Jeg lærte hurtigt ruten at kende. Lidt værre var det i begyndelsen at huske, hvor jeg skulle ind ad hoveddøren, hvor jeg skulle bruge bagdøren, og hvor jeg skulle stille maden de forskellige steder. Men det kom nu hurtigt, forklarer han.

Mandag er pakkedag

Om mandagen ser arbejdsdagen lidt anderledes ud for Erik Bohsen. Her skifter han kasket fra chauffør til køkkenhjælp og hjælper med at pakke den mad, som skal bringes ud i løbet af ugen.

- Vi pakker de forskellige retter, som borgerne har valgt, og sætter etiketter på de færdigpakkede retter, så vi ved hvem, der skal have hvad. Nogle følger for eksempel bestemte diæter og skal have en særlig sammensætning af kosten, forklarer han.

Når dagen er ovre, er kølerummet igen fyldt op med mad parat til at stille sulten hos ældre borgere og skoleelever.

Fakta

To chauffører deler arbejdet med at bringe mad ud til ældre i Aabenraa by og på Løjt Land.

I Fælleskøkkenet Lundsbjerg arbejder der i alt 18 medarbejdere, heraf to elever. Blandt de ansatte er en økonoma, ernæringsassistenter og husassistenter.

Fælleskøkkenet Lundsbjerg leverer desuden mad til Stubbæk og Hostrupskov.

Erik Bohsen sørger for, at ældre borgere i Aabenraa og på Løjt Land får maden bragt til døren. Ruten går blandt andet forbi Ældrecentret Lergården i Aabenraa.
Foto: Karin Riggelsen

Europæiske volontører giver et løft i Nygadehuset

Kulturer mødes og god energi opstår. Leder af Nygadehuset Bitten Lehmann-Poulsen, i midten, har stor gavn af sine volontører Zlatina Kostadinova, til venstre, og Vanessa Cortese. Foto: Karin Riggelsen

Samarbejdet mellem Nygadehuset og to unge volontører fra Italien og Bulgarien er en gevinst for alle parter.

Af: Bjørn Voldbjerg

På moderne dansk kalder man det en win-win situation. Win for italienske Vanessa Cortese og bulgarske Zlatina Kostadinova og win for Bitten Lehmann-Poulsen, leder af det kommunale aktivitetshus i Aabenraa, Nygadehuset.

Vanessa Cortese og Zlatina Kostadinova er volontører gennem EU-projektet Aktive Unge og har selv søgt om at komme til at udføre frivilligt kulturarbejde for Nygadehuset i et lille års tid. 25-årige Vanessa Cortese har en kandidatgrad i kunsthistorie fra universitet i Milano, mens 30-årige Zlatina Kostadinova er udøvende kunstner, uddannet ved det nationale kunstakademi i Sofia.

Gevinsten for volontørerne er joberfaring til deres cv samt al den dannelse, modning og inspiration, det kan give, når man kaster sig ud i et andet lands kultur på egen hånd.

- Det er en stor oplevelse at lære at bo i udlandet. Man bliver mere uafhængig, siger Zlatina Kostadinova, der kom til Aabenraa i september.
Indtil videre har hun både holdt keramikkurser, lavet udstillinger og været billedkunstlærer for børn til åbne kurser på Nygadehuset.

- Det var en udfordring. Jeg kunne ikke godt nok dansk til at undervise, og børnene forstod ikke engelsk. Men vi klarede os med kropssprog, fortæller hun.

Giver joberfaring
Vanessa Cortese hjælper til i caféen, på kontoret og ved diverse arrangementer og koncerter. For nylig begyndte hun at holde gratis temaaftener om italiensk kultur og historie.

- Volontørarbejdet giver mig joberfaring og forbedrer mit engelsk. Det er godt, når jeg skal søge job, siger Vanessa Cortese.

Hverken Zlatina Kostadinova eller Vanessa Cortese er helt afklarede med, hvad fremtiden skal bringe, når deres volontørophold i Nygadehuset slutter. Vanessa Cortese vil gerne arbejde med at arrangere kulturbegivenheder. Zlatina Kostadinova overvejer at rejse til Spanien.

Men inden de slutter deres volontørophold, skal de hjælpe med at ansætte deres afløsere. Nygadehuset har nemlig planer om at fortsætte med at have volontører ansat.

Berigende
Leder af Nygadehuset, Bitten Lehmann-Poulsen er glad for sine to volontører, som hun valgte ud af et ansøgerfelt på 30 ansøgere fra hele Europa.

- Det er en lidt bureaukratisk proces at få godkendt en jobprofil og et volontørjobopslag i EU-systemet, men det er besværet værd. Helt konkret har vi fået mulighed for at lave flere aktiviteter for vores brugere. Og så er det jo berigende for kulturen her i huset, at vi har unge fra andre lande og kulturer ansat, siger Bitten Lehmann-Poulsen.

Hun mener, at mange andre institutioner i kommunen som for eksempel børnehaver, fritidshjem og plejehjem kunne have stor glæde af volontører fra Europa.

Fakta

Interesseret?
Det koster ikke noget at have en volontør ansat, men institutionen skal beskrive, hvilke opgaver volontøren skal løse. Volontøren må ikke udføre driftsopgaver, der er afsat personaletimer til. Organisationen AFS sørger for logi og lommepenge.
Kunne din institution have glæde af en volontør?
Kontakt AFS på tlf. 38 34 33 00

Sig goddag til nye opgaver, nye krav, nye kolleger, nye chefer og nye måder at gøre tingene på. Og tag afsked med "plejer" og gamle, indgroede rutiner.

Vi er alle blevet en del af det moderne arbejdsmarked, der hylder egenskaber som forandringsvillighed og omstillingsparathed.

Forandringer på arbejdspladsen er nødvendige for at følge med tidens krav om effektivitet. Men hvordan møder vi forandringerne, og hvordan møder de os? Hvordan påvirker forandringerne den enkelte medarbejder og den enkelte arbejdsplads?

Det kigger vi nærmere på, når vi over de næste seks sider vender et gammelt ordsprog og stiller spørgsmålet:

Fryder forandring?

Forandringens vinde **gav både dyk og opture**

I sit lange arbejdsliv har Karin Schmidt taget turen gennem to kommunalreformer og flere organisationsændringer, der betød nye kolleger, ny kultur og nye måder at gøre tingene på. Hun har både oplevet frustrationer og vemod, men også ny mening og ny energi.

Af: Bjørn Voldbjerg

Forandringens vinde har rusket i Karin Schmidt. Det kan næppe undgås, når man, som hende, har været på arbejdsmarkedet i over 40 år. Den 65-årige Karin Schmidt har i sin karriere i det offentlige oplevet at have både staten, amtet og kommunen som arbejdsgiver – uden selv at have søgt andet job. Hendes primære arbejdsopgave – forvaltning af naturbeskyttelsesloven og planloven – har blot hørt under forskellige ansvarlige instanser i tidens løb. Forskellige instanser med hver sin kultur.

- Jeg har været heldig, når der stod forandringer for døren. For opgaverne har altid fulgt mig. Jeg har aldrig stået med en uvished om, hvilke opgaver jeg skulle løse efter en strukturændring. Til gengæld har jeg oplevet store forskelle på, hvordan man har løst opgaven de forskellige steder, jeg har arbejdet, fortæller Karin Schmidt.

Hun begyndte sin karriere som HK'er i det daværende Aabenraa-Sønderborg Amt i 1965 – altså før den første kommunalreform i 1970. Efter et par år som sekretær og derefter hjemmegående mor fik Karin Schmidt i 1971 arbejde i det daværende Fredningsplanudvalg under staten. Udvalget forvaltede naturbeskyttelsesloven, der udstikker rammer for, hvor der må bygges i naturen.

Kulturchok

I 1979 blev Fredningsplanudvalget en del af Sønderjyllands Amt, og i 1990 skete der endnu en intern strukturændring på området. Da amterne blev nedlagt, fik Karin Schmidt i januar 2007 arbejde som sagsbehandler inden for naturbeskyttelsesloven og planloven i Tønder Kommune.

- I Fredningsplanudvalget forvaltede vi loven restriktivt. Da jeg kom til amtet, rykkede vi tættere på borgerne med vores planlægning og sagsbehandling. Og da jeg kom til Tønder Kommune, oplevede jeg, at politikerne ønskede at prøve alle muligheder af og udfordre lovgivningen i diverse byggesager. Så er det svært at være den, der sidder med loven i hånden, fortæller Karin Schmidt, der følte, at hun måtte gå på kompromis med sin faglighed.

Hun beskriver det som et kulturchok at skifte fra Sønderjyllands Amt til Tønder Kommune.

- Altså, vi havde travlt i amtet… Men det var en stor omvæltning at komme til kommunen, hvor borgerne hele tiden henvendte sig og var vant til at snakke med deres byggesagsbehandler. Men det var positivt at opleve. Det er sundt at se tingene på en ny måde, siger Karin Schmidt.

Fik ikke ønske opfyldt

Knapt så positivt var det, at hun ikke fik sit ønske om arbejdsplads opfyldt, da amtet blev nedlagt.

- Jeg blev godt modtaget i Tønder Kommune, og det var nogle søde kolleger, men jeg var ked af at skulle køre fra Aabenraa til Løgumkloster hver dag, siger hun.

Til gengæld oplevede hun, hvordan hendes nye kolleger adopterede en god praksis, som hun havde taget med fra sin tid i amtet.

- For eksempel hvordan man skruer en sagsfremstilling bedst muligt sammen, så den kan give et godt grundlag for en beslutning, siger Karin Schmidt.

Hun dvæler igen ved fagligheden og de gamle kolleger i amtet.

Vemodigt farvel

- Jeg syntes da, at det var trist, at amtet skulle nedlægges. Man blev revet ud af nogle sociale sammenhænge. Jeg havde jo kolleger, som jeg havde haft i 35 år, fra 1972 til 2007. Så det var meget vemodigt at sige farvel til hinanden i amtsrådssalen op til nytåret i 2006, siger hun.

Men der gik ikke mere end et lille halvt års tid, så vendte Karin Schmidt tilbage til den gamle amtsgård, der nu var blevet det ny rådhus i Aabenraa Kommune. Hun søgte og fik en stilling som planlægger og kommuneplansmedarbejder i Aabenraa Kommunes afdeling Erhverv & Planlægning i foråret 2007.

I forbindelse med organisationsændringen ved årsskiftet 2008/2009 blev Erhverv & Planlægning nedlagt, og Karin Schmidt blev flyttet til Teknik & Miljø i Bov, hvor hun nu arbejder med kommuneplanen i Plan-afdelingen.

- Den ændring kan jeg sagtens se meningen med. I modsætning til nedlæggelsen af amterne, siger Karin Schmidt.

Fakta

Karins forandringsråd

Hvad kan chefen gøre?

- Han kan lette forandringen ved at sørge for så hurtig en proces som muligt. Og sørge for en hurtig afklaring af, hvilke opgaver der venter dig i den nye sammenhæng.

Hvad kan man selv gøre?

- Man skal ikke kun se de negative ting. Man skal fokusere på, hvad man selv kan gøre og lære i den ny sammenhæng. Og så skal man glemme ordet "plejer". Der er ikke noget som kan gøre nye kolleger mere trætte end hele tiden at høre: "Det plejer vi at gøre".

Vi ser begrænsninger **eller muligheder**

Vi søger svar og forklaringer, når vi står over for forandringer. Det oplevede daglig sikkerhedsleder Mia Tjerrild Jakobsen, da kommunens administration skulle justeres.

Af: Dorthe Lindahl

Daglig sikkerhedsleder Mia Tjerrild Jakobsen, Udvikling & Kommunikation, kan mærke, at den netop overståede omorganisering i forvaltninger og stabe har fyldt en del blandt medarbejderne i administrationen.

- Vi søger alle svar på, hvad en forandring vil betyde. Både for organisationen som helhed og for os selv hver især. Når medarbejdere kommer til mig med deres overvejelser og spørgsmål, lytter jeg først og fremmest til, hvad de gør sig af tanker, fortæller hun.

Lidt forsimplet reagerer vi som mennesker på to forskellige måder, når vi stilles over for forandringer.

- Nogle ser først og fremmest begrænsninger og føler frygt. Andre ser muligheder og udfordringer, når omverdenen forandrer sig. Den sidste gruppe er den største, siger Mia Tjerrild Jakobsen.

Vores måde at reagere på afspejler sig også i vores adfærd, forklarer hun:

- Nogle håndterer forandringsprocessen ved at snakke. Andre har brug for at trække sig ind i sig selv. Forandring er altid en proces, og det er vigtigt at have respekt for de mennesker, der er med i processen, og for at vi reagerer forskelligt.

Tal og lyt – det hjælper

Mia Tjerrild Jakobsen har flere bud på, hvad vi hver især kan gøre, når vi står i en forandringsproces:

- Det gælder om at være åben over for nye opgaver og kolleger og turde gå ind i det. For en ting er sikkert: Tingene bliver ikke de samme – men måske bliver de bedre, understreger hun.

Hun opfordrer også til, at man taler med sin nærmeste leder eller sikkerhedsrepræsentant, hvis man er i tvivl og har brug for afklaring.

- En hjælp er at sige tingene højt og sætte ord på det, man tænker, og få en dialog om, hvad der skal ske. Sådan hjælper man både sig selv og sine kolleger.

- For lederne gælder det om at være opmærksomme på det psykiske arbejdsmiljø blandt medarbejderne. Kodeordene er at informere, tale om tingene, lytte og anerkende følelserne hos den enkelte medarbejder, forklarer Mia Tjerrild Jakobsen.

Føler man sig frustreret, kan det være en hjælp, hvis man kan finde bare én mulighed midt i forvirringen, og så tage pejling efter den. Det gælder om at finde de små ting og så arbejde hen imod dem.

Et andet råd er at være åben og være en del af forandringen og så efter et par måneder mærke efter og finde ud af, hvordan forandringen føles, når det er blevet hverdag.

- Og hører du til dem, der ser en masse muligheder i en forandring, så lad det smitte af på dine omgivelser, lyder opfordringen fra sikkerhedslederen.

vox pop? Hvad er dine erfaringer med forandringer på arbejdspladsen?

- Ved kommunesammenlægningen skiftede jeg arbejdsplads fra Entreprenørgården til Forsyningsvirksomheden og er kommet fra en lille arbejdsplads til en stor. Mine opgaver er de samme, nemlig alt med pumpestationer og rensning af spildevand. Al forandring er positivt, og jeg har fået nye, gode kolleger og større rammer. Jeg har ikke noget dårligt at sige.

Benny Frederiksen, pumpeoperatør, Forsyningsvirksomheden

- Efter mange år som børnebibliotekar på Tinglev Bibliotek var kommunesammenlægningen en tiltrængt og glædelig mulighed for forandring. Jeg arbejder nu i voksen-team i både Bov og Tinglev Bibliotek. Det gode har været et fagligt løft og et udbygget netværk ved at have fået mange nye kolleger i de andre afdelinger. Det mindre gode er afstanden, både rent fysisk og beslutningsmæssigt.

Bodil Wulff Christensen, bibliotekar, Bov/Tinglev Bibliotek

Det gælder om at **involvere medarbejderne**

Det er nemmere at lave om på opgaver og strukturer end at forandre menneskers adfærd. Derfor stiller forandringer krav til både ledere og medarbejdere.

Af: Dorthe Lindahl

Som mennesker oplever vi en naturlig modstand, når vi stilles over for forandringer. Skal forandringen blive en positiv oplevelse, skal såvel ledere som medarbejdere yde en indsats.

- Det er en naturlig reaktion, at vi er tilbageholdende, når der skal ske forandringer, og ændringerne kan påvirke os begge veje, både positivt og negativ. Derfor er det vigtigt, hvordan man griber forandringerne an, siger psykolog, docent, lic. phil. Leena Eskelinen fra Anvendt KommunalForskning. Hun forsker blandt andet i psykisk arbejdsmiljø på individuelt plan og på virksomhedsplan.

Leena Eskelinen skelner mellem to former for forandring. Der er dels de udefrakommende ændringer, som ledelsen eller omverdenen bestemmer. Dels er der de ændringer, hvor forandringen er en proces i sig selv og sker over tid. Eksempelvis en ny måde at gribe en arbejdsopgave an på.

- Især de udefrakommende ændringer stiller store krav til gennemførelsen. Det er afgørende for resultatet, at forandringen giver mening for medarbejderne, og at de kan se formålet. Derfor har ledelsen en vigtig opgave i at informere undervejs i processen og være synlig, siger hun.

Involvering giver ejerskab

Ifølge Leena Eskelinen er det også vigtigt at involvere medarbejderne i processen.

- Fordelene ved involvering er, at medarbejderne er med i hele processen, så de tager ejerskab, accepterer forandringerne og samtidig kan være i dialog med ledelsen og bidrage til processen, forklarer hun.

- Involverer man ikke medarbejderne, opstår der spørgsmål som, hvad skal der ske med mig og mine opgaver, hvem bliver mine kolleger og ledere. Det kan give usikkerhed og være opslidende for medarbejderne.

Behov for kompetenceudvikling

Ofte er der store forventninger til, at kvaliteten i opgaveløsningen bliver bedre efter en ændring. Men kvalitetsløftet kommer ikke nødvendigvis af sig selv, understreger Leena Eskelinen.

- Ændringer og kompetenceudvikling går hånd i hånd. De processer, man sætter i gang med en forandring, kræver tid og ressourcer. Derfor skal man også huske, at medarbejderne kan have behov for opkvalificering og efteruddannelse.

Fakta 1

Brug AM-online

Oplever du problemer i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø, kan du indberette en arbejdspladsvurdering på www.am-online.dk

Læs mere på Medarbejderportalen under menuen Personale/Arbejdsmiljø.

Fakta 2

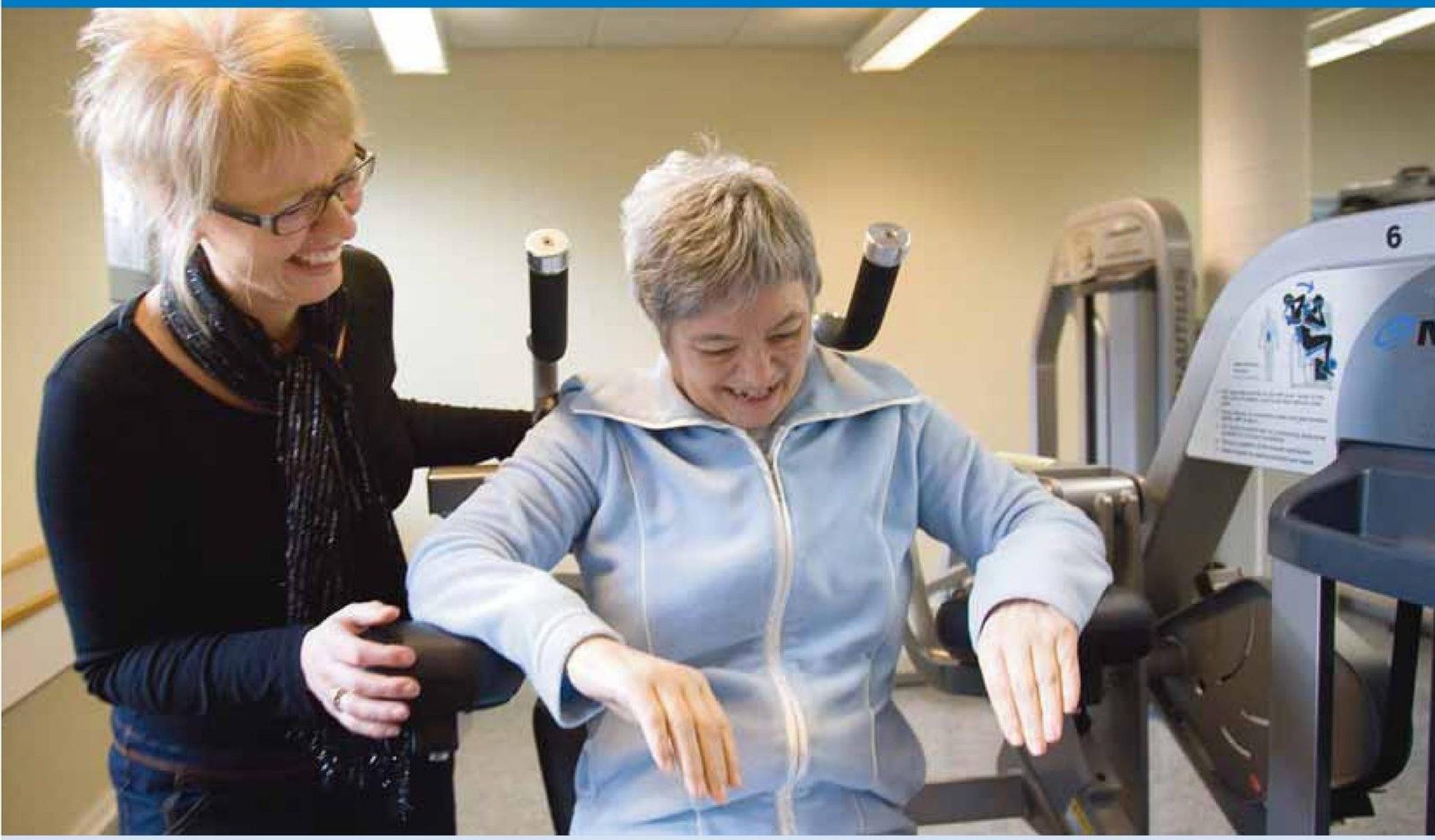
Udvikling og forandring er værdier for Aabenraa Kommune

En af de fem værdier i Aabenraa Kommunes personalepolitiske værdier er "Udvikling og forandring". Under beskrivelsen af værdien hedder det blandt andet: "Det er vigtigt, at alle er engagerede og fleksible i forhold til at påtage sig nye opgaver og ændringer i arbejdsmetoder samt generelt er åbne for nytænkning og forandringer, som omgivelserne kræver af kommunen, eller som kommunen selv tager initiativ til".
Du kan læse mere om alle de personalepolitiske værdier på Medarbejderportalen under menuen Personale/Værdigrundlag.

- I 2006 begyndte vi at arbejde efter EDEN-metoden, hvor vi blandt andet inddrager de ældre i de daglige aktiviteter og på den måde forebygger ensomhed, hjælpeløshed og kedsomhed. Jeg var på forhånd en smule skeptisk i forhold til, om vi kunne få tiden til at slå til. Nu er jeg rigtig positiv. Vi kan være mere spontane end før, og vi når det hele – bare på en anden måde end før.

Lene Westesen, sosu-hjælper, Birkelund Pleje- og Ældrecenter

Ny opgave kom skyllende som en tsunami



Fysioterapeut Malene Pedersen er glad for, at den kaotiske tid nu er forbi, og at afdelingen nu har fået gode faciliteter. Det er brugerne af Trænings- og Forebyggelsescenteret også. Til højre er det Gerda Hansen. Foto: Karin Riggelsen

Da opgaven med at sørge for genoptræning til udskrevne sygehuspatienter blev overtaget af kommunerne, stod terapeuterne i Aabenraa Kommune over for en kæmpe udfordring. Der var ingen plan, intet overblik over behovet, og der var usikkerhed om rammerne. Nu er der gået to år, og terapeuterne har igen hovederne oven vande og kan høste belønningen: En styrket faglighed, bedre faciliteter og en høj kvalitet i den træning, borgerne får tilbudt.

Af: Bjørn Voldbjerg

Der gik to hårde år, før medarbejderne i afdelingen Træning og Forebyggelse kunne tørre sveden af panden og sige "Ok, nu er vi oven vande igen".

Den 1. januar 2007 overtog kommunen ansvaret for genoptræning til udskrevne sygehuspatienter.

- Det var som at blive ramt af en tsunami. I begyndelsen handlede det bare om at overleve, siger Inga Hedegaard.

Hun er områdeleder for Træning og Forebyggelse, der i dag har godt 50 ansatte, primært fysioterapeuter, ergoterapeuter og sosu-uddannede træningsassistenter.

En af de medarbejdere, der har oplevet den ny opgave komme skyllende, er fysioterapeut Malene Pedersen. Hun har samme oplevelse som sin områdeleder.

- Det har både været frustrerende og til tider kaotisk. Inden vi fik samlet vores faciliteter, brugte vi meget tid på landevejen og hjemme hos borgeren, og det hændte også, at vi måtte gå lidt på kompromis med vores faglighed, siger Malene Pedersen.

Udfordringerne har været mange og forskellige: Først skulle der lægges en plan for, hvordan området skulle organiseres. Så skulle lederne danne sig et overblik over behovet, altså hvor mange borgere, der skal igennem et genoptræningsforløb. Dernæst kom spørgsmålet om normering – er der medarbejdere nok til at løse opgaven?

For få folk

- Vi fik tilført godt og vel fire stillinger, men det var skudt helt ved siden af. Det var for lidt. Siden hen er vi blevet kompenseret og har fået tre millioner kroner til at ansætte flere folk for, siger Inga Hedegaard.

Den sidste store udfordring har været at finde egnede faciliteter, hvor Træning og Forebyggelse har kunnet samle og fremtidssikre en stor del af sine træningsaktiviteter.

- Jeg tror næsten, vi har vendt hver en sten i kommunen i jagten på at finde nogle passende fysiske rammer til opgaven, siger May-Britt Lassen.

Hun er fagleder for træningsfunktionen i afdelingen Træning og Forebyggelse og daglig leder af det nye Trænings- og Forebyggelsescenter på Birkelund i

Fakta

Den 1. januar 2007 overtog kommunerne opgaven med al ambulant genoptræning fra sygehusene. Det kan være borgere, der har fået skulder-, knæ- eller hofteskader, eller borgere, der er blevet ramt af en blodprop i hjernen og har fået fysiske eller kognitive problemer.

I 2007 var 813 borgere i Aabenraa Kommune igennem et alment genoptræningsforløb i Træning og Forebyggelse. I 2008 steg antallet til 1077. Træning og Forebyggelse løser sine opgaver på Trænings- og Forebyggelsescenter på Birkelund i Aabenraa, men også i forskellige andre træningsfaciliteter på dagscentre, plejecentre og kommunens sundhedscenter i Rødekro. Desuden løses også en del opgaver i borgerens eget hjem især i forbindelse med træning af daglige funktioner, som f.eks. at klare egen hygiejne og påklædning eller at lave mad.

Aabenraa, hvor en stor del af den ny opgave med genoptræning løses.

Centeret blev indviet den 27. november 2008, og markerede samtidig også en slags milepæl: Nu var afdelingen igen oven vande, og de faglige, logistiske og normeringsmæssige trængsler var overstået.

- Hvad gjorde I selv, som medarbejdere, for at komme igennem udfordringerne?

- Vi har været gode til at holde modet oppe hos hinanden. Det har vi kunnet, fordi vi har nogle gode sociale og kollegiale relationer, siger fysioterapeut Malene Pedersen.

- Hvordan er status i jeres afdeling nu?

- Vores faglighed har fået et løft, for vi er blevet flere kolleger og har fået bedre faciliteter, så vi kan sammensætte bedre genoptræningsforløb for borgerne. Vi er med igen nu, siger Malene Pedersen.

Bag **jobannoncen**

5 skarpe til en ny medarbejder ved Aabenraa Kommune

Af: Bjørn Voldbjerg

Hvem er du, og hvor kommer du fra?
Jeg hedder Jane Jørgensen, er 38 år og bor i Haderslev med mand og tre børn. Jeg blev uddannet som fysioterapeut i 1996. I november 2008 blev jeg ansat som fysioterapeut ved Træning og Forebyggelse i Aabenraa Kommune. Træningsfunktionen varetager træning efter serviceloven og sundhedsloven, samt forløb med sundhedsfremme og forebyggelse. Jeg har været væk fra faget i en årrække, fra 2000 til 2008, hvor jeg har taget uddannelsen og arbejdet som jordemoder i Esbjerg.

Hvad fik dig til at søge jobbet som fysioterapeut i Træningsfunktionen?
Jeg var på orlov med vores tredje barn og havde længe kigget på jobannoncer som fysioterapeut. Da jeg læste jobannoncen fra Aabenraa Kommune, tænkte jeg: Det er da lige jobbet, jeg leder efter!

Lever jobbet op til dine forventninger?
Bestemt ja. Jeg har været vant til at stå selv på fødestuen og træffe beslutninger. Så selvstændighed var vigtigt for mig, og det synes jeg, jobbet lever op til. Jeg havde også forventninger om et godt kollegialt miljø. Her har jeg i høj grad oplevet, at nøgleordene har været rummelighed, kollegial faglig sparring, humor og engagement.

Hvad kan du personligt bidrage med i dit job ved Aabenraa Kommune?
Jeg kan med min faglighed hjælpe andre med både forebyggende og sundhedsfremmende tiltag. Jeg kan forsøge at få borgerne til at praktisere hjælp til selvhjælp – det vil sige, at borgerne får den oplevelse, at man respekterer deres valg, men at de selv skal tage ansvar og del i deres træning og for deres sundhed og liv.

Hvad kan Aabenraa Kommune som arbejdsplads gøre for dig?
Den trivsel, jeg oplever på min arbejdsplads i hverdagen, smitter af på mit liv i øvrigt. Min familie får en glad mor hjem fra arbejde.

Varnæs Skole blev Årets røgfri arbejdsplads

Skoleleder René Svendsen (i midten) modtog en check på 10.000 kr., da HMU den 20. januar officielt kårede Varnæs Skole til Årets røgfri arbejdsplads i 2008. Pengene skal bruges til sundhedsfremmende aktiviteter.

Blomster og check blev overrakt af formand for HMU, kommunaldirektør Niels Johannesen, og næstformand Hanne Wortmann.

Varnæs Skole er røgfri inde og ude, og det røgfri arbejdsmiljø har været en del af skolens kultur og identitet de sidste 10-12 år.

Quiz

Vind to flasker god rødvin i Kommune-quizzen

I hvert nummer af Aabne linjer bringer vi en kommune-quiz, hvor vi udlodder to flasker god rødvin som præmie til det rigtige svar, der bliver udtrukket som vinder.

Hvor mange procent af Aabenraa Kommunes samlede areal udgøres af skov?

Send dit svar til kommunikation@aabenraa.dk senest fredag den 27. marts. Vinderen får svar pr. e-mail og bliver offentliggjort i den næste udgave af Aabne linjer.

Du kan finde hjælp til svaret ved at gå ind på www.aabenraa.dk eller på Medarbejderportalen.

Vinder af Kommune-quizzen i Aabne linjer nr. 4

Redaktionen modtog syv svar på Kommune-quizzen i Aabne linjer nr. 4, alle havde svaret rigtigt. Vinder af Kommune-quizzen blev giftefoged Tove Steen Andersen fra Bov, som har vundet to flasker god rødvin.
I quizzen spurgte vi om, hvor mange fokuspunkter der er i Kommunikationspolitikken for Aabenraa Kommune. Ifølge kommunens hjemmeside er svaret: 7 fokuspunkter.

Få fod på sundheden
med træning og behandling

Siden årsskiftet har du haft endnu flere valgmuligheder, når du bruger Aabenraa Kommunes sundhedsordning for alle ansatte. Hvad enten du har lyst til træning eller brug for behandling, så kan du nu benytte sundhedsordningen, så den passer endnu bedre til dit behov.

Har du brug for behandling hos fysioterapeut, massør eller kiropraktor, er der nu flere behandlingstider at vælge imellem. Du kan få behandling i fem behandlingsklinikker ved Sport og Fitness over hele kommunen.

Er du til spinning, pilates, step, ryghold eller andre former for træning, kan du som noget nyt træne i træningscentre både i og uden for kommunen. For eksempel kan du nu også træne i Haderslev, Gråsten og Sønderborg. Desuden er betalingsmulighederne til fitness blevet mere fleksible.

Vil du gerne give din kost et skub i en sundere retning, så får du nu en personlig kostplan, når du melder dig til kostvejledning.

På Medarbejderportalen under menuen Personale/Arbejdsmiljø kan du læse mere om, hvordan du melder dig til træning og behandling, egenbetaling og flere informationer om sundhedsordningen.

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 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.

Jubilæum

25 års jubilæer januar til april 2009

Dagny Egtved
Sygehjælper, Bofællesskabet Mejerihave
01.01.1984

Per Odgaard Hildebrandt
Lærer, Fjordskolen
29.01.1984

Huan van Nguyen
Specialarbejder, Entreprenørgården
30.01.1984

Jette Hassenkam Gallus
Ernæringsasisent, Rønshave
01.02.1984

Hans Christian Bonnichsen
Teknisk serviceleder, Stubbæk Skole
06.02.1984

Elisa Dora Berg
Social- og sundhedshjælper,
Tinglev/Bolderslev
09.03.1984

Conny Maria Ravn
Social- og sundhedsassistent,
Grønnegården
12.03.1984

Margit Hansen
Ernæringsassistent, Birkelund
15.03.1984

Jørn Petersen
Specialarbejder, Entreprenørgården
01.04.1984

Tove Düwel
Assistent, Aabenraa Bibliotek
01.04.1984

Benny Duborg
Pædagogmedhjælper, Fritidshjemmet
Stjernen
09.04.1984

John Hoeg
IT-medarbejder, IT
24.04.1984

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

Når Henrik Ohlsen og hans kolleger i Politikompagni Sønderjylland skal briefes om deres opgaver, foregår det ofte på politistationen i Aabenraa. En del af deres opgaver består i at regulere trafikken, så derfor er den hvide trafikstav et vigtigt arbejdsredskab. Foto: Karin Riggelsen

Henrik vogter både nat og dag

Til hverdag arbejder Henrik Ohlsen som nattevagt på Autismecenter Syd i Rødekro. Når han har trukket arbejdstøjet af, trækker han gerne i uniform. Som medlem af Politihjemmeværnet bruger Henrik Ohlsen sin fritid på at dirigere trafik og bevogte offentlige bygninger.

Af: Bjørn Voldbjerg

I 25 år har Henrik Ohlsen trukket i hjemmeværnsuniformen og brugt sin fritid på at hjælpe og passe på alt lige fra trafikanter og kongelige til katastrofeofre. Han tilhører Politikompagni Sønderjylland, der har hjemme i Søgårdlejren.

Henrik Ohlsen bruger omkring 100 timer om året på sin fritidsinteresse. Men i sommerhalvåret trækker han oftere i uniformen, for en af Politihjemmeværnets hovedopgaver er at regulere trafikken ved store arrangementer, bevogte offentlige bygninger og stå for bevogtningstjeneste ved eftersøgninger og på drabssteder. Henrik Ohlsen er også med til at bemande kontrolposter og checkpoints. For eksempel da Prins Joachim i maj 2008 skulle giftes med Marie Cavallier i Møgeltønder.

- Det var noget helt specielt. Jeg stod ved et checkpoint på Schackenborgvej og lavede adgangskontrol af alle, der skulle med til brylluppet. Jeg fik både talt med prinsens barnepiger og hilst på brudeparret, fortæller Henrik Ohlsen.

Seest-katastrofen

Men det er ikke udelukkende glædelige begivenheder, Henrik Ohlsen har hjulpet til ved. Den oplevelse, der har gjort størst indtryk på ham i hans mange år som hjemmeværnsmand, var da han og hans kompagni blev tilkaldt for at hjælpe til efter Seest-katastrofen i Kolding i november 2004. Hans kompagni blev blandt andet sat til at bevogte ulykkesområdet og beboernes ødelagte hjem.

- Der var folk, der havde mistet alle deres ejendele. Derfor var det meget rørende at opleve, at det strømmede ind med hjælp til ofrene. Det var for eksempel tøj, tæpper og legetøj til børnene. Der var flere af ofrene, der græd af glæde. Det var helt utroligt at opleve den civile opbakning og hjælpsomhed fra hele lokalbefolkningen, siger Henrik Ohlsen.

Det er både de store og små oplevelser af at gøre noget samfundsnyttigt, der gjorde, at Henrik Ohlsen meldte sig til Hjemmeværnet. Og som gør, at han bliver ved med at synes, det er sjovt.

- Jeg kan lide at gøre en forskel og hjælpe andre mennesker, siger Henrik Ohlsen.