

Aabne linjer



I skole i et nyt land

Aabenraa Kommune runder 10 år



For 10 år siden ved denne tid stod medarbejdere i kommuner og amter på tærsklen til en forandring af de helt store: 1. januar 2007 blev 275 kommuner til 98 og amterne lukkede ned.

Her hos os blev medarbejdere fra Bov, Lundtoft, Rødekro, Tinglev, Aabenraa og Sønderjyllands Amt kolleger i den nye Aabenraa Kommune, og seks forskellige arbejdskulturer skulle smelte sammen til en ny.

Fra første færd har vi været optaget af at skabe de bedst mulige betingelser for borgerne og erhvervslivet. Undervejs har vi også været igennem strenge tider økonomisk, hvor vi måtte spare.

Vi har bygget organisationen ud fra et sæt værdier, som er fælles for os alle på tværs af arbejdspladser. Værdierne kommer til udtryk gennem den måde, vi agerer på, når vi møder borgerne og hinanden og den måde, vi udøver ledelse på.

HMU har i år givet de personalepolitiske værdier et serviceeftersyn og vurderet, at de værdier, som vi anså som bærende ved kommunesammenlægningen, er så langtidsholdbare, at de også samler os her i 2016 og i årene frem. Derfor har vi relanceret de personalepoliti-

ske værdier med nyt layout og et forord og sendt dem til alle arbejdspladser.

Værdierne giver først rigtig mening, når den enkelte medarbejder kan spejle sine egne arbejdsopgaver i dem. I dette nummer af Aabne linjer kan du bl.a. læse om, hvordan Stubbæk Børnehus bruger de fælles personalepolitiske værdier og børnehusets eget værdisæt til at skabe fælles identitet og pejlemærker. Du får også gode råd fra en ekspert til, hvordan arbejdspladsen kan arbejde med at oversætte de fælles værdier til sin egen arbejdsplads.

I bladet får du også et visuelt tilbageblik over kommunens første 10 år med nedslag i nogle af de begivenheder, der har været med til at binde os sammen i Aabenraa Kommune.

Tillykke til os alle med de første 10 år og god læselyst!

Niels Johannesen
Kommunaldirektør

Aabne linjer

Udgiver

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

Ansvarshavende redaktør

Niels Johannesen

Redaktion

Vicekommunaldirektør Tom Ahmt
Leder Marianne Traberg,
Børnehaven Bakkehuset.
Områdeleder Randi Bendix Keller Mortensen,
Mad & Måltider
Sekretariatsleder Tommy G. Svendsen,
Ledelsessekretariatet Social & Sundhed
Teamleder Helle Malene Olsen,
Vækst & Erhverv
Kommunikationsmedarbejder Rie Nielsen,
Byrådssekretariatet
Kommunikationsmedarbejder Dorthe Lindahl,
Byrådssekretariatet

Kontakt redaktionen

kommunikation@aabnraa.dk

Oplag: 3700

Layout og tryk: Dafolo A/S

Forside

Løjt Kirkeby Skole har fra dette skoleår fået et modtagehold for flygtningebørn. Her går pt. otte elever.
Foto: Poul F. Skøtt

Indhold

Leder
side 02

Deutsch ist cool!
side 04

Her er trivsel på rette vej
side 05

En tegning siger mere end tusind ord
side 06

Hvad er Danmark egentlig for et land?
side 07

Aabenraa Kommune fylder 10 år
side 08-09

Tværfaglig indsats skal
forhindre hjemløshed
side 10

En særlig indsats for veteraner
side 11

Fælles værdier kræver tid til samtale
Værdierne skal kunne mærkes hver dag
side 12-13

Småstof, jubilæer, skattejagt
side 14-15

Anne er altid kreativ
side 16



Deutsch ist cool!



Et spil terninger gør det sjovt at øve tal på tysk. Eleverne i 3.A på Høje Kolstrup Skole får god hjælp af deres lærer Manfred Conrath. Foto: Karin Riggelsen

Den faglige tilfredsstillelse og arbejdsglæden har fået et boost hos en gruppe tysklærere, som har været med til at udvikle læringsmål for undervisningen, der nu starter allerede i 3. klasse.

Af Dorthe Lindahl

”Ich bin fünf”, siger Jonas, der holder en seddel med et 5-tal i hånden. ”Wer bist du?”, spørger han og peger på en af sine klassekammerater i 3.A på Høje Kolstrup Skole. Sproglegen går videre, mens tysklærer Manfred Conrath støtter eleverne i udtalen af de tyske glosor.

Siden sidste skoleår har han og hans tysk faglige kolleger på kommunens øvrige skoler undervist eleverne i tysk allerede fra 3. klasse. Inden da startede tyskundervisningen først i 7. klasse.

- Eleverne i de små klasser er ikke bange for at sige noget. Vi lærer dem faste vendinger, som de kan bruge til dialog i hverdagen, forklarer han.

Den tidlige sprogstart skal bidrage til elevernes almene dannelse og styrke deres

opmærksomhed på tysk sprog og kultur og klæde dem på til jobmarkedet i grænseregionen.

Da Aabne linjer møder 3.A, er klassen i gang med at træne tallene fra 1-10 og udtryk som ”ich bin” og ”du bist”. Undervisningen foregår både på tysk og dansk, mens Manfred Conrath guider eleverne gennem små lege og spil, så de får brugt ord og vendinger på flere forskellige måder.

Læringsmål giver arbejdsglæde

Den tidlige sprogstart er knyttet op på en række læringsmål, som tre af kommunens tysklærere har været med til at udvikle. Målene er udviklet efter samme skabelon, som Undervisningsministeriet benytter i andre fag. Derudover bliver én tysklærer fra hver skole uddannet til at vejlede kollegerne.

- Tanken er, at vi vil gøre eleverne fortrolige med tysk på en legende måde, så de bliver nysgerrige på sproget. Sideløbende bliver de bevidste om det grammatiske, som vi langsomt bygger på, fortæller Kristine Jessen fra Løjt Skole, der har været med til at udvikle læringsmålene.

Det samme har Jette Matthiesen fra Stubbæk Skole og Winnie Rieder fra Høje Kolstrup Skole:

- Tysk har været et lavstatus fag, men målene betyder, at faget bliver anerkendt. Det kan være med til at højne interessen for faget i samfundet. Vi kan også se, at det giver mening for eleverne, når de har snakket med en tysker og oplever, at de kan anvende det, de lærer i praksis, vurderer Jette Matthiesen.

- Vi har virkelig fået lov til at fordybe os i faget, da vi udviklede målene, og det er rigtig godt for den faglige tilfredshed og arbejdsglæden. Det smitter også af på arbejdsglæden, når eleverne synes det er sjovt, forklarer Winnie Rieder.

Projektet er støttet af A.P. Møller Fondens folkeskole donation med et beløb på 1.325.000 kr. Projektet er i tråd med byrådets ambition om at skabe sundhed og læring i Aabenraa Kommune. Målet er, at 9. klasses eleverne opnår et karaktergennemsnit på 7,75 i 2022.



Jette Matthiesen, Stubbæk Skole (tv.), Kristine Jessen, Løjt Skole og Winnie Rieder, Høje Kolstrup Skole har været med til at udvikle læringsmål for tysk. Foto: Karin Riggelsen

Fakta

Projekt Tidlig tysk er et samarbejde mellem Aabenraa Kommune, Tønder Kommune, UC SYD og Center for Mindretalspædagogik. Med folkeskolereformen blev tysk obligatorisk fra 5. klasses trin. I Aabenraa Kommune underviser man i tysk fra 3. klasse.

Her er trivslen på rette vej



En forbedringstavle efter inspiration fra Hjælpemiddelhuset er et konkret tiltag, der har hjulpet på trivslen. Fra venstre: Anette S. Jensen, Marie Højgaard Berthelsen og Asta Freund. Foto: Poul F. Skøtt

Sundhedsplejen har arbejdet systematisk og konstruktivt med at forbedre trivslen, siden forrige trivselsundersøgelse viste, at det ikke stod så godt til.

Af Rie Nielsen

Resultaterne i trivselsundersøgelsen er som bekendt ikke en facitliste. Det er et øjebliksbillede, som giver en indikation på, hvordan vi trives på vores arbejdsplads. Alligevel var der grund til glæde hos Sundhedsplejen over resultatet af dette års undersøgelse.

- Det var rigtig dejligt at se trivselsmålingen. Den har rykket sig i positiv retning på alle parametre på nær ét. Men vi har også arbejdet målrettet på at få en bedre trivsel. Og vi har haft et rigtig godt samarbejde, påpeger ledende sundhedsplejerske Anette S. Jensen.

Men det har været hårdt arbejde, erkender sundhedsplejerske og TR, Asta Freund:

- Når det skal lykkes, er første skridt, at medarbejderne vil det, og det vil alle. Alle giver udtryk for, at de er glade for deres arbejde, men at man har savnet mere supervision og faglig udvikling i hverdagen. Det er også vigtigt, at lederen, TR'en og AMR'en samarbejder. Det har vi gjort, og vi er på rette vej.

Arbejdet med trivslen har været meget konkret. Bl.a. har man indført en ny mødestruktur. Småbørns-sundhedsplejerskerne holder møder om onsdagen, som de kalder Faglig Sparring og Udvikling, FSU. Det samme gør skolesundheds-

plejerskerne. Og der er tilført ekstra ressourcer til to koordinatore, som bl.a. koordinerer FSU-møderne. Derudover har hver sundhedsplejerske en samtale med Anette S. Jensen hver anden måned.

Faste møder giver trivsel

En mødestruktur hjælper på trivslen på en arbejdsplads som Sundhedsplejen, fordi man arbejder meget alene og ofte er udfordret på følelsesmæssige parametre. Den dårlige trivsel havde bl.a. rod i, at man sjældent så hinanden og derfor let kom til at arbejde i hver sin retning.

- Det kan være en stressfaktor, at man ikke mødes med sine kolleger. For så kan man gå alene med dårlige oplevelser og overvejelser, som sætter sig såvel fysisk som psykisk. Er supervision ikke inden for rækkevidde, slider det, men vi har heldigvis fået bedre vilkår for supervision nu, påpeger Asta Freund.

Nu får alle regelmæssigt talt med alle og vender faglige udfordringer på de faste møder. Dertil kommer andre tiltag som f.eks. en forbedringstavle, hvor alle kan hæfte idéer og spørgsmål op, som bliver taget op på personalemødet. Og man er i gang med at lave årshjul, så det bliver lettere at planlægge.

- Trivsel handler om faglighed og om godt psykisk arbejdsmiljø, fremhæver sundhedsplejerske og AMR Marie Højgaard Bertelsen og uddyber:

- Når vi har det godt psykisk og er åbne og ærlige over for hinanden, hjælper vi hinanden med at øge fagligheden. Og når vi sammen lægger de overordnede

rammer, som alle arbejder inden for, får vi et fælles sprog og en god fælles base, som gør, at vi kan være stærke, når vi udfører vores job.

Og Anette S. Jensen nævner, at det er nemmere for hende at vise anerkendelse, når alle mødes og taler mere sammen om, hvad de laver.

Lederen, TR'en og AMR'en pointerer alle tre, at det kun er lykkedes at få bedre trivsel, fordi alle har villet det, og fordi de er blevet hørt af de øvre ledelseslag.

- Vi har hele vejen igennem været i god dialog med afdelingschef Michael Metzsch, der har været lydhør for vores udfordringer. Det er legalt, at vi bruger tid på at sparre sammen fagligt, og det er rigtig vigtigt. For man trives kun, når man får lov til at gøre sit job godt, understreger Asta Freund.

Fakta

Der er 11 småbørns- og 6 skolesundhedsplejersker i Sundhedsplejen. Der bliver født ca. 500 børn om året i Aabenraa Kommune – i år dog ca. 550. Ca. 70% af småbørnsbesøgene er standardbesøg, ca. 30% er besøg efter behov. Alle skolebørn møder sundhedsplejersken fire gange i skoleforløbet til individuel samtale.

En tegning siger mere end tusind ord

Hjernen synes, det er meget sjovere at afkode billeder end ord. Tegninger kan bl.a. give overblik over processer og løsne op for svære samtaler.

Af Dorte Lindahl

Christel Aagaard, pædagogisk konsulent, og Ane Tarp Hansen, fritidskonsulent har begge opdaget, hvordan formidlingen bliver lettere, når de skifter ord i notater og referater ud med håndteg-

nede plancher. Værktøjet kaldes grafisk facilitering.

- Jeg kan reducere noget meget komplekst til en enkel tegning. Det er et af de bedste og sjoveste arbejdsredskab, jeg har fået i mit arbejdsliv. Det giver så meget energi og kan bruges i mange sammenhænge, forklarer Christel Aagaard.

- Tegningerne gør både mig og dem, der ser dem, glade i låget. Man lægger noget

personlighed i tegningerne, og derfor kan de også noget andet end powerpoints, fortæller Ane Tarp Hansen.

Man behøver ikke være kreativ eller god til at tegne, understreger de begge.

- Hvis der er noget, jeg ikke er, så er det kreativ. Det kræver et kort kursus, nogle gode tusser, og så er det bare med at komme i gang med at øve sig, siger Christel Aagaard.

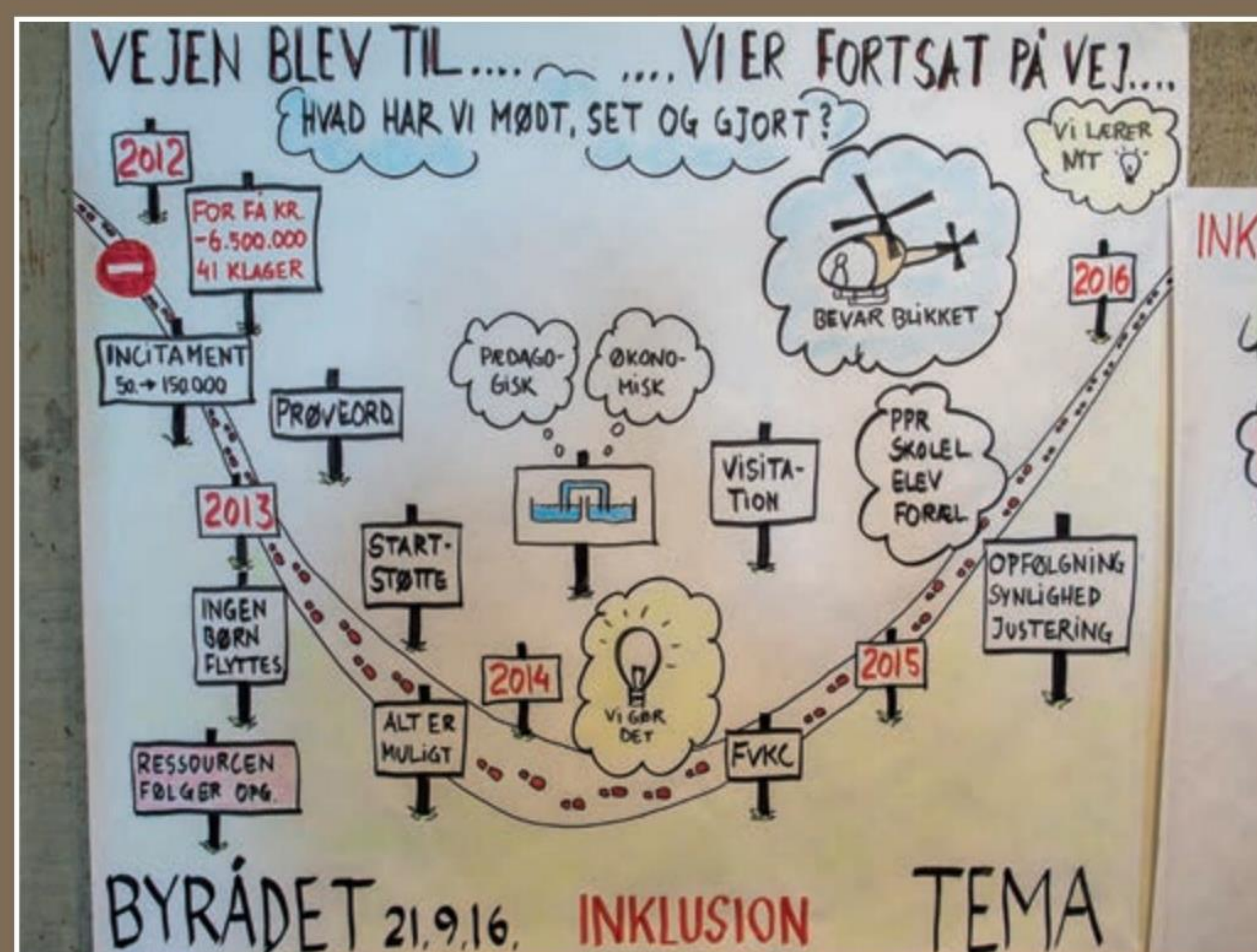


Den pædagogiske samtale Det fælles tredje

- Jeg skulle sammen med en skole og et forældrepar have en samtale om deres fremtidige samarbejde. Processen i mødet var på forhånd tegnet på en planche med tomme felter. I mødet kunne vi være sammen om "et fælles tredje". Via post-its deltog alle, og planchen fungerede som resumé til det efterfølgende møde. Tegningen var et konkret og involverende værktøj i en lidt kompliceret sag, forklarer Christel Aagaard.

Tænketales om kultur- og fritidspolitik

- Vi havde inviteret 60 personer til en tænketank, hvor de skulle generere ideer til kommunens nye kultur- og fritidspolitik. Jeg tegnede bl.a. et resumé til et opfølgingsmøde, hvor vi sammen gennemgik hovedkonklusionerne. Tegningen fungerede som et pædagogisk værktøj, der hjalp med at få hukommelsen på glem. Den gav et simpelt overblik i stedet for ti siders tekst i et tungt dokument, fortæller Ane Tarp Hansen.



Temamøde i byrådet om inklusion

- Skolechef Lars Hende Svenson skulle holde et oplæg for byrådet om, hvordan Aabenraa Kommune arbejder med inklusion. Jeg havde forberedt et sæt powerpoints og denne visualisering af processen. Det kan være en udfordring at tegne noget, som andre skal tale ud fra. Det kræver, at man kender hinanden godt og har en tæt dialog, fortæller Christel Aagaard.

Hvad er Danmark egentlig for et land?



Skolepædagogerne Dorthe Barsøe og Kenn Larsen står for undervisningen på modtageholdet. Birgit Schjerning (th.) er pædagogisk afdelingsleder for indskolingen og SFO. Børnene fra modtageholdet er på legepladsen med de andre børn på skolen i alle frikvarterer. Fra venstre er det Sozdar, Zana, Badee, og Fatima. Foto: Poul F. Skøtt

Løjt Kirkeby Skole har fra dette skoleår fået modtagehold for flygtningebørn. Her underviser medarbejderne børnene i dansk sprog og kultur, så de kan blive klar til at begå sig i en almenklasse.

Af Rie Nielsen

For danske børn er det helt normalt, at man lærer om bogstavet N ud fra en nisse. Men for et 6-årigt barn fra Syrien, giver det ikke så meget mening. For hvad er en nisse for et væsen?

Det er bl.a. den slags udfordringer, pædagogerne på modtageholdet på Løjt Kirkeby Skole står med. De skal oversætte dansk sprog og kultur, så børn, der er flygtet hertil fra en anden del af verden, kan forstå det land, de er kommet til.

- Vi bruger rigtig meget tid på at give børnene den forforståelse, som danske børn har. Vi skal sikre, at de får et brugs- og et fagsprog i dansk, matematik og andre fag, så de kan klare sig, når de skal i almenklassen. Hvad betyder det f.eks. at farvelægge? Det står i alle bøger om billedkunst, nævner Dorthe Barsøe.

Hun er skolepædagog på modtageholdet og varetager sammen med to kolleger undervisningen af de pt. otte flygtningebørn fra 0.-3. klasse. Børnene kommer fra syriske og kurdiske familier. En stor del af arbejdet er altså at opklare sammen med børnene, hvad Danmark

er kulturelt og sprogligt. Det foregår ved at tale meget sammen. Og derudover bl.a. ved højtlesning, ved at gå ture f.eks. hen på brandstationen og på biblioteket eller ved at tage til Aabenraa for at se på julehjerterbyen. Ud over skolefag som læsning og skrivning naturligvis.

Pædagogerne griber med andre ord enhver chance til at snakke med børnene om, hvordan vi lever i Danmark. Og hvordan vi går i skole. Og det har de forældrenes fulde opbakning til, for de er meget motiverede for, at deres børn skal lære dansk og lære at begå sig i Danmark, selvom der er udfordringer.

- Her går vi jo i bad efter idræt. Det er de ikke vant til. Børnene giver udtryk for, at det er slemt at se de andre børn uden tøj på. Men det kan vi ikke skåne dem for. Hvis de ikke får lært det, får de jo svært ved at begå sig. Så vi finder løsninger, så de kan holde det ud og vænne sig til det. F.eks. får nogle lov til at bade med underbukser på, eller de bader i små hold, forklarer indskolingsleder Birgit Schjerning.

Et hjerte med vinduer

Allerede mens børnene er på modtageholdet, begynder integrationen med de andre børn på skolen. De er f.eks. sammen i alle frikvarter, og de er med på aldersintegrerede hold i det, der hedder understøttende undervisning, hvor man bl.a. arbejder med tværgående temaer. - Det er en stor udfordring for os at sikre, at vi får disse børn godt på vej med

det, de nu har med i bagagen. Det ved vi faktisk ikke ret meget om, for vi ved ikke præcis, hvad de har oplevet. Men vi oplever, at vi er godt på vej, og at noget lykkes, vurderer Birgit Schjerning.

Dorthe Barsøe nævner et eksempel:

- I et tema arbejdede vi med symboler. En 8-årig pige tegnede et hjerte med vinduer. Altså et hus. Huset og familien var symbolet på kærlighed, fortalte hun. På hver side af huset tegnede hun det kurdiske og det danske flag. Det gjorde hun, sagde hun, fordi hun elskede Syrien, før der blev krig, og fordi hun elsker Danmark, fordi her er fred og ro.

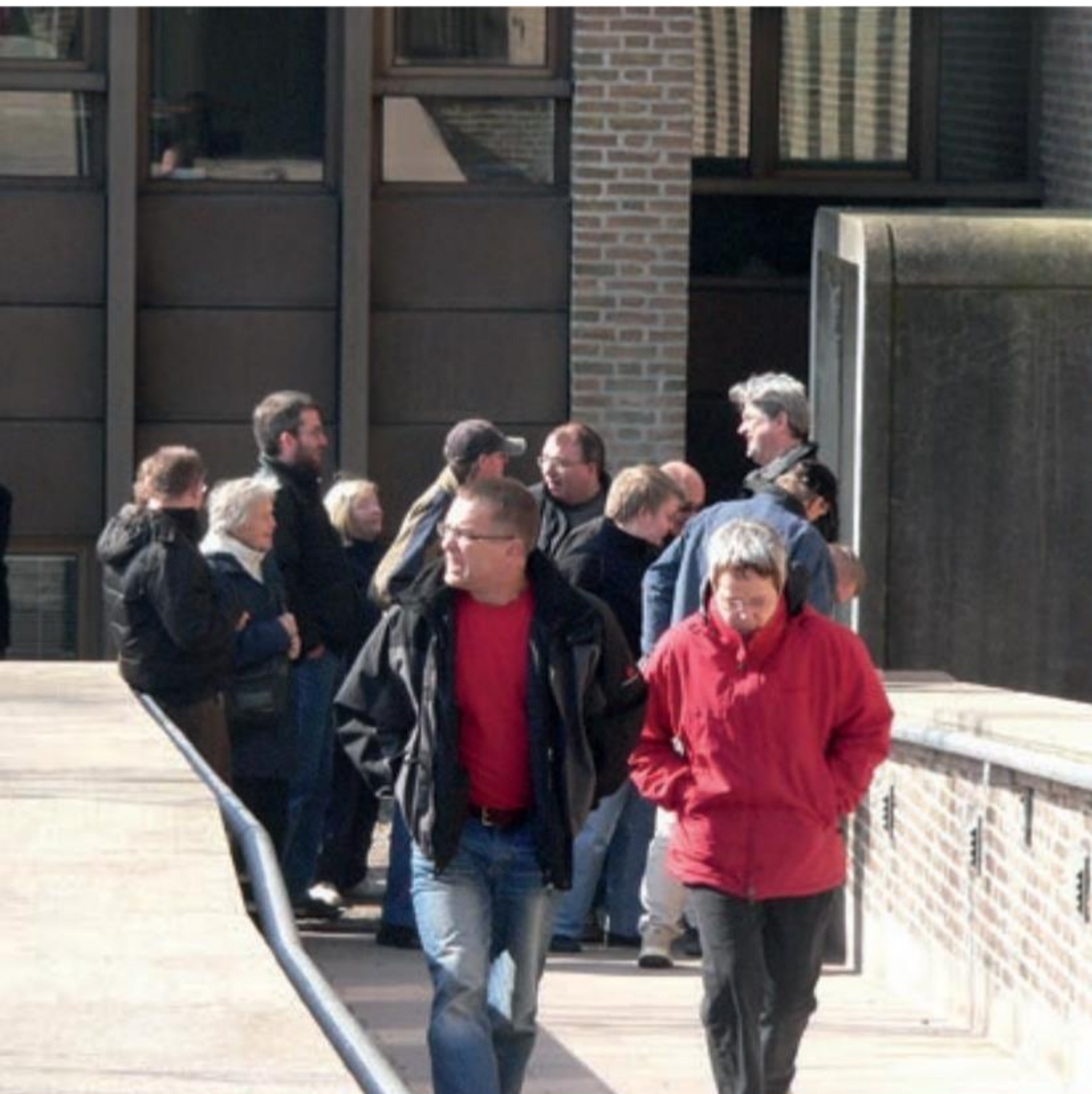
Sådan en oplevelse sætter sig i hjertet hos en garvet pædagog som Dorthe Barsøe og indgyder håb. Men det er også hårdt arbejde, erkender hun:

- Som pædagog skal man have lyst til det. Og man skal være tydelig, både når man taler og i sit kropssprog. Og så må man meget gerne være visuel. Det skal være let for børnene at forstå, hvad jeg mener. Det giver dem tryghed, når de ellers ikke forstår alt, hvad jeg siger.

Aabenraa Kommune fylder 10 år

1. januar fejrer Aabenraa Kommune 10-års fødselsdag. Aabne linjer har gravet i billedarkivet og samlet et tilbageblik over de første 10 år i kommunens levetid.

Af Dorthe Lindahl



Åbent Rådhus. Borgmester Tove Larsen bød indenfor, da Aabenraa Kommune slog dørene op til Åbent Rådhus i foråret 2007. Borgerne stod i kø for at besøge den tidligere amts-gård på Skelbækvej i Aabenraa, der nu var blevet til rådhus for hele Aabenraa Kommune. Fem kommuner var nu samlet i én stor – Bov, Lundtoft, Rødekro, Tinglev og Aabenraa – og ca. 6000 ansatte fra de tidligere kommuner og Sønderjyllands Amt blevet kolleger i Aabenraa Kommune. Foto: Aabenraa Kommune

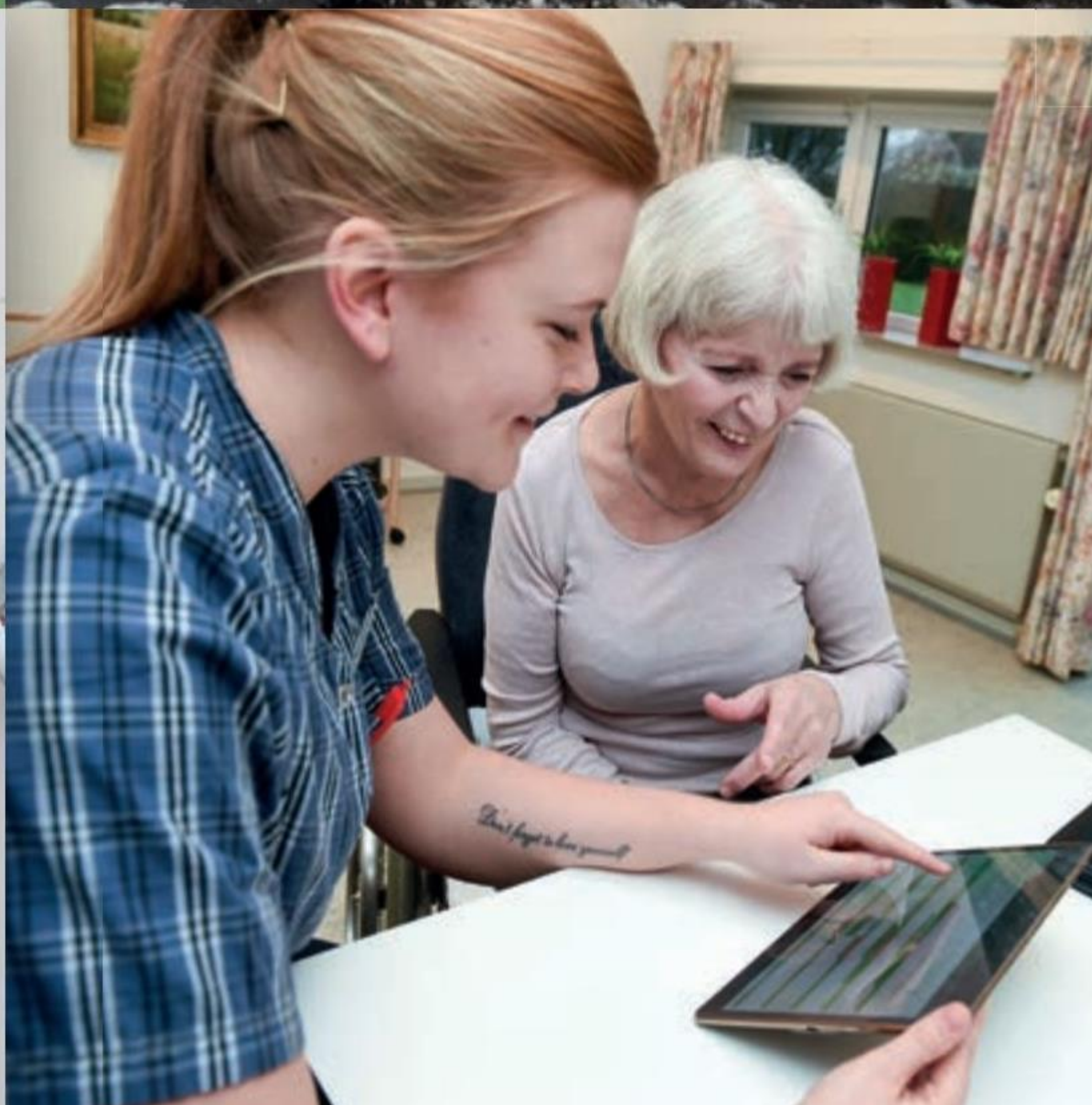
Motionsløb. I 2008 trak Aabenraa Kommunes medarbejdere for første gang i løbetrøjerne til det årlige motionsløb Aabenraa Bjergmarathon. Her vandt Aabenraa Kommune den første i en lang række af brosten som største firmahold. Hvert år har kommunens løbere været iklædt løbetrøjer med kommunens logo. Lysegrøn var farven på t-shirtene i 2014.



Medarbejderfest. De fælles medarbejderfester har lige fra 2007 samlet medarbejdere fra alle hjørner af Aabenraa Kommune til musik, dans og kollegahygge. I 2008 festede 2000 kolleger i Compass Congress Center i Rødekro og opfandt traditionen med festlig og farvestrålende påklædning. Det gjaldt bl.a. en flok medarbejderne i Hjelmrode Mini-, Fritids- og Ungdomsklub. Kreativiteten levede i bedste velgående, da temaet i 2014 var 60'er fest. Fotos: Erik Smedegaard og Poul F. Skøtt



Moderne skoler. Fremtidens skolestruktur var højt på dagsordenen i kommunens første leveår. I dag er tre skoler i Bov-området samlet i Lyreskovskolen, to skoler i Aabenraa er blevet til Kongehøjskolen og i Rødekro er to skoler samlet til Hærvejsskolen. Overalt på skolerne er der skabt moderne miljøer for elever og lærere med fokus på fællesskab, læring, trivsel og udvikling. Der er i dag 20 folkeskoler i Aabenraa Kommune. Fotos: Karin Rigelsen og Lene Esthave



Fremtidens plejehjem. Aabenraa Kommune er med til at forme fremtidens plejehjem, og i 2010 blev udbygningen af Rise Plejehjem udpeget som en af spydspidserne i udviklingsprojektet "Institutioner for fremtiden". I 2014 blev Rise Parken, der er bygget som en landsby med syv boenheder, indviet. Overalt udvikles velfærdsteknologi, som understøtter borgerne i at leve et godt liv. F.eks. hjælper ShowMyDay borgerne på Autismecenter Syd med at få struktur på hverdagen. Foto. Poul F. Skøtt.

Sund vækst. Det Gode Liv er missionen i Aabenraa Kommunes nye vækststrategi for 2016-2028. Strategien udstikker retningen for, hvordan Aabenraa Kommune udnytter sit vækstpotentiale de næste 12 år. Vækststrategien bygger videre på planstrategien fra 2012 og Vækstplan 2018.



10 års fødselsdagfest

Aabenraa Kommune fejrer 10-års-dagen med en medarbejderfest for alle ansatte fredag den 19. maj 2017. Sæt kryds i kalenderen allerede idag.



Tre af medarbejderne i det tværfaglige team foran akutboligerne i Aabenraa: Lillian Steenberg, Visitation & Rehabilitering (tv.), Berit Fabricius Pedersen, Ydelseskontoret/Borgerservice og Torben Ravn Jensen, CSU. Til højre er det Kim Minke fra jobcentret, der er med til at tage sig af beboerne i akutboligerne. Jørgen Nissen fra Borgerservice og Vibeke K. Haugård fra Handicap & Psykiatri er med i teamet, men ikke på billedet. Foto: Poul F. Skøtt

Tværfaglig team skal hindre hjemløshed

Visitation & Rehabilitering, Center for socialpsykiatri og udsatte (CSU), Borgerservice og Handicap & Psykiatri arbejder sammen for at opspore udsatte borgere, der er i fare for at blive hjemløse.

Af Rie Nielsen

Vinteren kan være smuk med snefnug og stearinlys. Men den kan også være våd, kold, mørk, blæsende og barsk. Især for folk, der ikke har et sted at bo.

Nej, det er ingen spøg at være hjemløs. Ud over de store personlige konsekvenser for borgeren, betyder det også noget økonomisk for kommunen, hvis borgeren bliver indskrevet på et forsorgshjem. Sådan et har vi nemlig ikke i kommunen.

- Vi skal altså betale for den hjemløses ophold i en anden kommune, og samtidig mister vi berøringen med borgeren, forklarer Torben Ravn Jensen fra CSU.

For at hjælpe hjemløse og forhindre hjemløshed og evt. indskrivning på et forsorgshjem har Aabenraa Kommune et team, der arbejder på tværs af forvaltningerne. Teamet mødes hver måned for at vende handlemuligheder for borgere, der er eller kan blive udsat for hjemløshed. Det kan dog være meget svært at finde

frem til dem, der har så store økonomiske og måske sociale og personlige vanskeligheder, at de er i fare for at blive sat på gaden. Et af de redskaber, teamet anvender, er restancelister fra kommunens største boligselskab.

- Hver måned får jeg en liste fra boligselskabet over lejere, der ikke har betalt huslejen. Jeg ser efter, om der er borgere på listen, som vi i forvejen har i vores system. Hvis der er, ringer jeg til Torben Ravn Jensen, der kan køre ud på adressen og se, hvad der er galt, forklarer Berit Fabricius Pedersen fra Ydelseskontoret.

Torben Ravn Jensen er udsattekonsulent og kan tage kontakt til udsatte borgere, der kan have brug for hjælp fra kommunen. Hjælpen kan bl.a. være en enkeltydelse eller anden økonomisk hjælp, så lejen kan blive betalt. På længere sigt kan der f.eks. indgås aftale om, at kommunen administrerer borgerens husleje.

- Jeg forsøger at få opklaret, hvad der er sket. Hvis borgeren f.eks. er syg, kan vi sammen finde en løsning som f.eks. en afdragsordning, forklarer Torben Ravn Jensen.

Tre kommunale akutboliger

Men skulle det alligevel gå så galt, har det tværfaglige team mulighed for at anvise

en akutbolig. Aabenraa Kommune har tre boliger til midlertidig indkvartering på maks. et halvt år. De ligger i Aabenraa i forbindelse med værestedet Den Blå Oase.

- Mens borgeren bor i akutboligen, kan bl.a. Torben Ravn Jensen hjælpe med at få styr på økonomien og at finde et nyt sted at bo. Det kan også være, borgeren har et særligt støttebehov, og så kan min afdeling bidrage f.eks. med en fast bevilling på en støtteperson, forklarer Lillian Steenberg fra Visitation & Rehabilitering.

Akutboligerne er vigtige, mener medarbejderne i det tværfaglige team. Både for at undgå at betale for forsorgshjemspladser i en anden kommune, men også fordi, et forsorgshjem ikke er løsningen for alle hjemløse, vurderer Torben Ravn Jensen:

- En akut hjemløs kan jo f.eks. være en ung, der måske er cyklet rundt blandt bekendte som sofasurfer og ikke kan det længere. Hvis han eller hun skal på forsorgshjem i en anden kommune, mister vi berøringen med dem, og det bliver svært at passe skole eller job. Og så kan alt jo falde til jorden.



Kim Nordstrøm foreslår, at møderne mellem veterankoordinatoren og veteranen sker på veteranens præmisser, f.eks. i en park i stedet for på jobcentret. Alt med naturen giver ro i kroppen, mener Kim Nordstrøm, der her mødes med Dorthe M. Clausen. Foto: Poul F. Skøtt

En særlig indsats for veteraner

Aabenraa Kommune har fået en veterankoordinator, der skal hjælpe udfordrede veteraner tilbage mod job eller uddannelse.

Af Rie Nielsen

Det kan være en stor omvæltning at komme hjem til hverdagen i Danmark, når man har soldat i et krigshærgede område.

For en lille del af de hjemvendte soldater er det ekstra svært. De er mærkede af opholdet i krigszonen med fysiske eller psykiske skader, der gør det vanskeligt at opretholde det gode liv.

Aabenraa Kommune har fået en veteranstrategi, så vi kan være med til at hjælpe udfordrede veteraner. Den skal sikre, at vi her anerkender de danske veteraners indsats for Danmark og støtter dem, der har særlige behov. Og så skal den hjælpe os med at fokusere på, at de fleste veteraner har kompetencer, som de kan bruge til at få et godt liv og arbejdsliv igen.

- Vi har fået et koncept, som kan understøtte, at oplysning og kompetenceudvikling indgår i aktiviteter på alle de indsatsområder, som veteranstrategien omfatter, siger kontorleder i Job og Fastholdelse, Helle Hockerup.

Et led i strategien er en veterankoordinator, som sidder i jobcentret. Hun hedder Dorthe M. Clausen og er kontaktperson for veteraner med behov for hjælp til uddannelse eller job.

- Jeg har mulighed for at sætte ekstra ting i gang, som kan få hverdagen til at hænge sammen for veteranen igen. Fysisk træning, psykologsamtaler, kontakt med en mentor eller kontakt til andre forvaltninger, f.eks. Børn og Skole, hvis der er børn, som er i mistrivsel. Og alle med bekymringer for en veteran kan henvende sig til mig, forklarer hun.

Nogle af de veteraner, Dorthe M. Clausen møder på jobcentret, har særlige ressourcer.

- De er f.eks. gode til struktur og skabe et overblik og har viden fra livet som soldat, som måske kan resultere i et job. Men det kan være svært at for veteranen at få øje på, når han er sygemeldt f.eks. med angst og depression, forklarer hun.

Fra Forsvaret til finansøkonom

Derfor er det vigtigt for Dorthe M. Clausen at lytte intenst for at finde ud af, hvad der præcis kan hjælpe veteranen videre. Og det er helt afgørende, mener den 28-årige veteran Kim Nordstrøm. Han synes, en strategi er fin, men vurderer, at der skal handling til, hvis den skal gøre rigtig nytte.

Kim Nordstrøm var udsendt til Afghanistan i 2012. Han fik store problemer efter hjemkomsten, hvor han havde svært ved at finde ro og sove. Han havnede i et misbrug af hash og stoffer. Efter et langt uroligt forløb og psykologbehandling indså han, at fremtiden ikke var i Forsvaret. Han genoptog en gammel drøm om at læse til finansøkonom. Han fik hjælp

på jobcentret i Aabenraa, der fik ham på revalidering. I dag er han uddannet finansøkonom og er i praktik hos Danbolig i Aabenraa, mens han læser videre til ejendomsmægler.

- Jeg har fået en kæmpe chance og fantastisk støtte hos Danbolig, men jeg kæmper stadig med mig selv og mit liv og gør alt, hvad jeg kan for ikke at sygne hen. Det største problem er at være alene med mig selv og mine tanker. Men jeg giver ikke op, for jeg skal ikke være førtidspensionist. Stilstand er den værste tilstand at være i, slår Kim Nordstrøm fast.

Han har ikke haft Dorthe M. Clausen som sagsbehandler, for hans sag er fra før, hun blev koordinator. Men han synes, det er godt, hun er der:

- Når det handler om veteraner, skal man dog ud og møde dem. Min erfaring er, at det er meget svært at bede om hjælp. Det vil de færreste gøre af sig selv. Hvis det er muligt, må det være koordinatoren, der er opsøgende og tilbyder hjælp på veteranernes præmisser.

Fakta

I alt ca. 60 medarbejdere i Aabenraa Kommune været på kursus leveret af Veterancenteret for at blive klædt på til mødet med veteranerne.



Fælles værdier kræver tid og samtale

At Aabenraa Kommunes personalepolitiske værdier nu er udgivet i en nydesignet folder er blot endnu en lejlighed for de ansatte i Stubbæk Børnehus til at italesætte og bringe værdierne i spil. Det gjorde de såmænd i forvejen. Fra venstre er det Grethe Vangsgaard Uth, Christina Hymøller og Brita Jacobsen. Foto: Karin Riggelsen

Medarbejderne i Stubbæk Børnehus bruger kommunens personalepolitiske værdier og institutionens eget værdisæt til at skabe fælles identitet og pejlemærker for institutionens udvikling. Men det kommer ikke af sig selv. Det kræver tid og rum til dialog i personalegruppen.

Af Bjørn Voldbjerg

Da børn og medarbejdere endelig blev samlet under samme tag i det nybyggede og renoverede Stubbæk Børnehus i oktober, var det ikke blot børnene, der fik fine, nye faciliteter.

Nu kunne personalet, der har været opdelt på to adresser, endelig mødes i et personalerum, der var stort og godt nok

til at holde fælles personalemøder. Dermed fik de også de optimale rammer for dét, der er vigtigt for dem, når det handler om at møde borgerne og hinanden med udgangspunkt i værdier – nemlig et fælles rum for dialog.

- Det vigtigste er, at man har muligheden for at ytre sig og tale om, hvad værdierne betyder for os som arbejdsplads, siger pædagog Brita Jacobsen.

Hendes pædagogkollega Christina Hymøller supplerer:

- Når vi har tid og rum til at tale sammen om værdierne, gør det det lettere at agere efter dem.

I Stubbæk Børnehus forholder de ansatte sig aktivt til både Aabenraa Kommunes

Fakta

Stubbæk Børnehus er en kommunal, integreret institution for børn fra 0-6 år. I øjeblikket er der omkring 80 børn og 15 ansatte.

Institutionen er netop blevet udvidet og renoveret for næsten 9 millioner kroner, så alle afdelinger nu er samlet på den samme adresse på Stubbæk Skolevej 8.

Stubbæk Børnehus arbejder værdibaseret ud fra både Aabenraa Kommunes personalepolitiske værdier og institutionens egne værdier:

- Leg og bevægelse
- Udvikling og fællesskab

www.stubbaekbornehus.dk

overordnede personalepolitiske værdier og institutionens egne værdier.

- De personalepolitiske værdier giver os noget at spejle os i. Vi er en del af en stor, fælles organisation og tænker slet ikke "os og dem". De personalepolitiske værdier er med til at skabe fælles identitet, fordi de hjælper snakken i gang, siger Christina Hymøller.

Værdier som pejlemærke

For institutionsleder Grethe Vangsgaard Uth er det vigtigt, at alle medarbejdere bliver hørt.

- Jeg lægger vægt på, at alle medarbejdere føler sig trygge ved at ytre sig – også dem, der ikke er de første til at åbne munden.

For jeg tror på, at man bedst kan forankre værdier, når alle er en del af

processen. Det handler i sidste ende om at skabe trivsel, siger Grethe Vangsgaard Uth.

Som institutionsleder bruger hun også de personalepolitiske værdier til at pejle en overordnet retning efter.

- Når vi får præsenteret værdier og strategier på lederseminaret, kigger jeg da på, hvad det er for en retning, det peger i. De giver mig et pejlemærke på, hvad kommunen gerne vil have. Og det vil vi jo gerne levere, siger Grethe Vangsgaard Uth.

- Medarbejderne i Stubbæk Børnehushus synes, de er godt på vej med at få værdierne ind under huden:

- Jeg synes, vi er gode til at få taget de fælles snakke. Så vi har skam ejerskab til vores værdier, siger Brita Jacobsen.

Fakta

De personalepolitiske værdier

Aabenraa Kommunes personalepolitiske værdier udtrykker de holdninger og den adfærd, som Aabenraa Kommune arbejder for at fremme. Værdierne gælder for alle ansatte i Aabenraa Kommune, og de skal understøtte, at kommunen bliver en attraktiv arbejdsplads for nuværende og kommende ansatte.

Værdierne er:

- Åbenhed og dialog
- Samarbejde og medbestemmelse
- Udvikling og forandring
- Mangfoldighed og rummelighed
- Trivsel og tryghed

De personalepolitiske værdier er en del af Aabenraa Kommunes værdigrundlag og samlede personalepolitik, der består af i alt 7 delpolitikker.

De personalepolitiske værdier er for nyligt blevet gennemgået af HMU, der besluttede at relancere folderen i et nyt, friskt layout.

Find folderen på Medarbejderportalen under "Personalepolitik".

Du kan også rekvirere et oplag af folderen i HR-afdelingen. Kontakt Anja Holl Knæhus: ahk@aabenraa.dk



Fremtidsforsker og foredragsholder Marianne Levinsen mener, at det er en daglig ledelsesopgave at få organisationens værdier til at leve.

Værdiledelse skal kunne mærkes hver dag

En organisations værdier får først værdi for den enkelte medarbejder, når hun kan fortælle, hvad værdierne betyder for hendes arbejdsopgaver på lige netop hendes arbejdsplads. Og den forankring er en ledelsesopgave, mener foredragsholder og fremtidsforsker Marianne Levinsen.

Af Bjørn Voldbjerg

Som tidligere leder i det offentlige og nuværende konsulent og foredragsholder om blandt andet ledelse og strategi har fremtidsforsker Marianne Levinsen stiftet bekendtskab med mange organisationers værdier i årenes løb. Og er muligvis blevet lidt skeptisk.

- Prøv at lave "modsat-testen", hvor du skifter værdibegreberne ud med deres direkte modsætning. Det viser ofte ganske tydeligt, at organisationens nuværende værdier som for eksempel åbenhed og dialog er meget svære at være uenige i. Og derfor risikerer værdier også at blive floskler, hvis ikke man arbejder aktivt med dem, siger Marianne Levinsen.

Hun mener, at det skal kunne ses og mærkes hver dag af alle medarbejdere, at organisationen har et værdisæt.

- Værdier forankres ved samtale. Det er vigtigt, at alle afdelinger og institutioner diskuterer, hvad værdierne helt konkret betyder på lige netop deres arbejdsplads. Og det er en løbende ledelsesopgave, siger Marianne Levinsen.

Individuel fortolkning

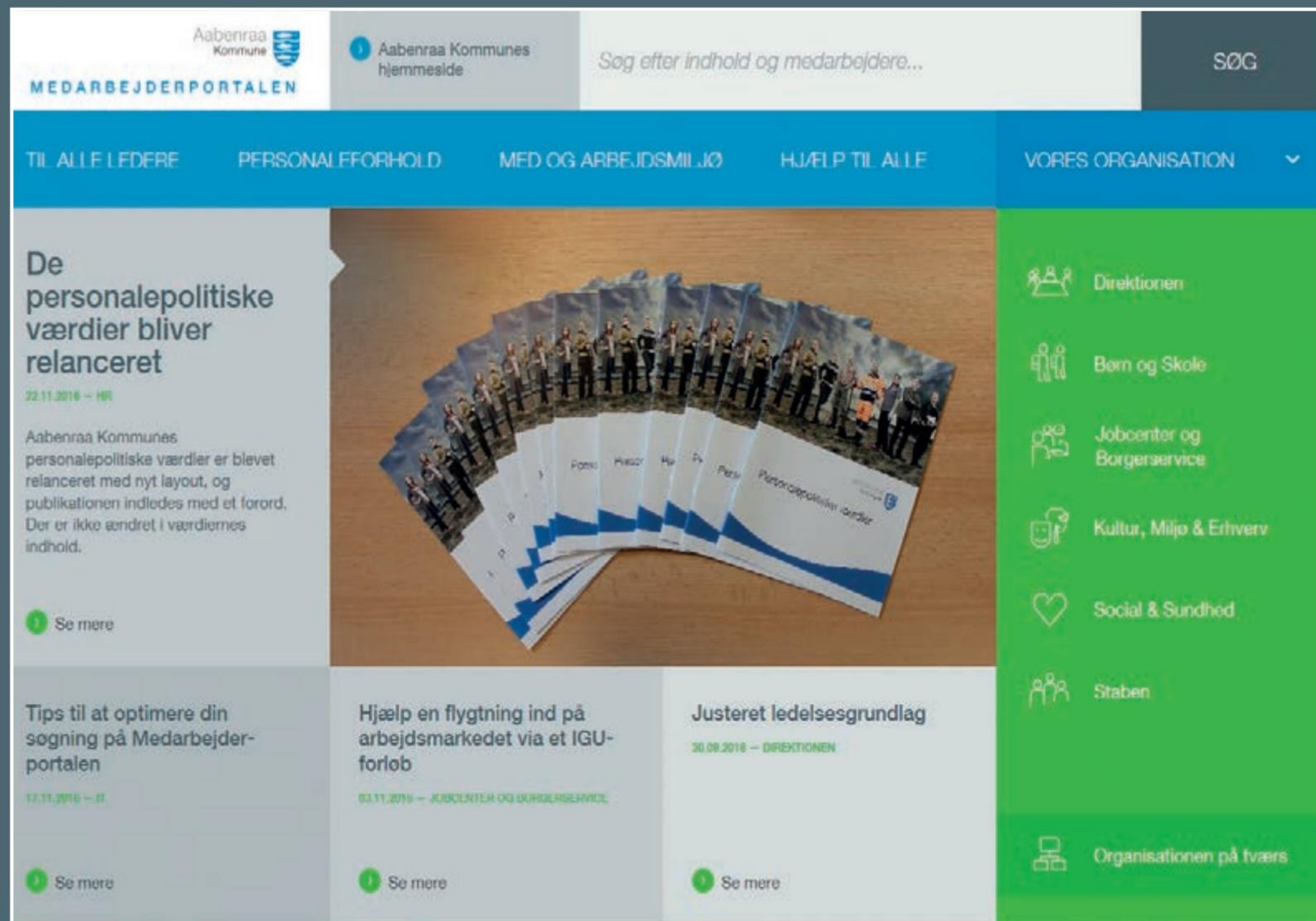
For eksempel skal alle medarbejdere i Aabenraa Kommune være "opmærksomme på ressourceforbrug, bæredygtighed og helhed", som det hedder under værdierne Udvikling og Forandring.

- Det betyder givetvis noget andet for en børnehave, end det gør i en vej- og parkafdeling, siger Marianne Levinsen, der også mener, at man bør diskutere, hvordan værdierne ikke kan tolkes.

- Betyder "rummelighed" for eksempel, at man bare kan komme og gå som det passer én og have hjemmetøj på på arbejde, spørger hun retorisk.

- Men hvis værdiledelse og italesættelse af organisationens værdier er en ledelsesopgave, hvad kan lederne så gøre for at få værdierne til at leve bedst muligt i dagligdagen?

- Jeg mener, at lederne skal designe og understøtte dialogprocesserne i deres egne enheder. Og så øvrigt sørge for, at deres medarbejdere også mærker værdierne i dagligdagen, siger Marianne Levinsen.



Hvad synes du om den nye medarbejderportal?

Giv dit besyv med, når vi evaluerer den nye medarbejderportal, som gik i luften i juni. Klik ind på Medarbejderportalen og svar på spørgeskemaet frem til og med 23. december. Adressen er: medarbejderportalen.aabenraa.dk

Så er der fest: Aabenraa Kommune fylder 10 år!

Aabenraa Kommune fylder 10 år i 2017. Det fejrer vi med en medarbejderfest for alle ansatte fredag 19. maj. Sæt kryds i kalenderen allerede i dag!

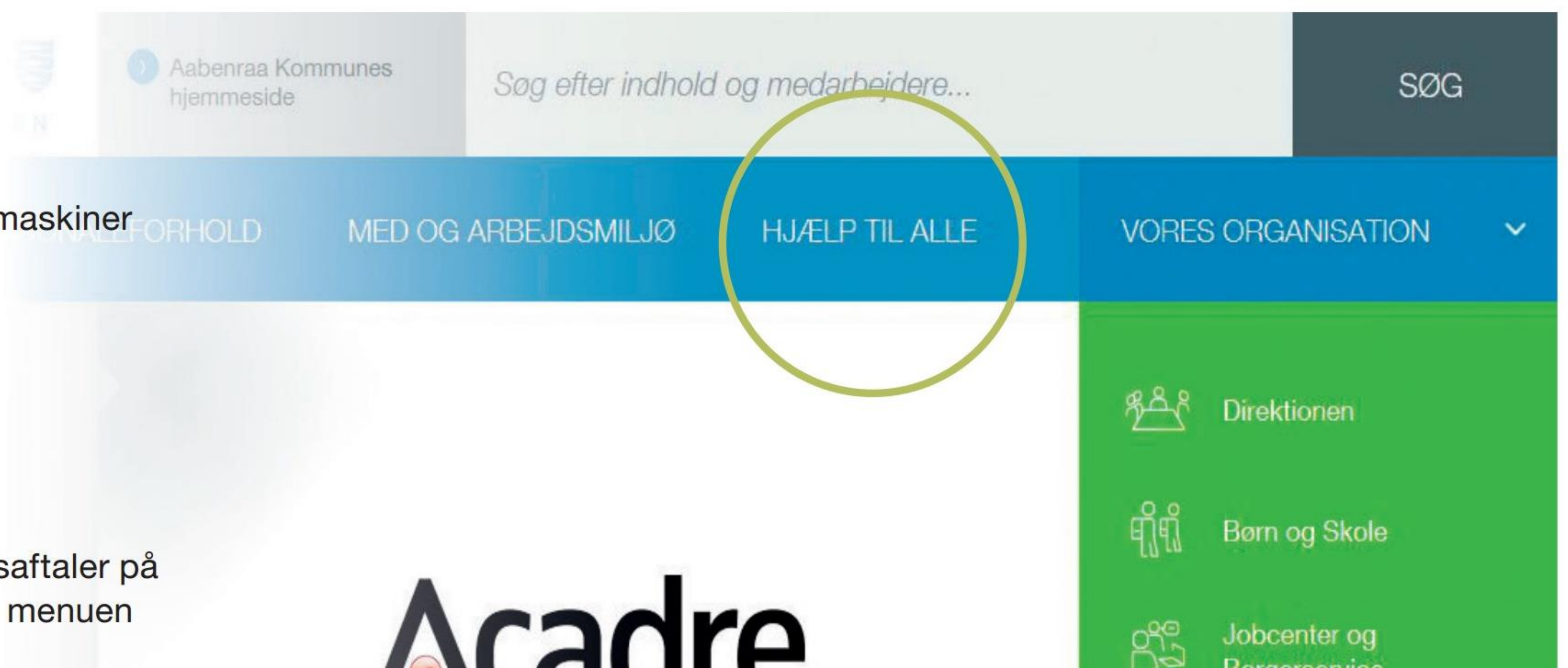


Nye indkøbsaftaler i 2016

Aabenraa Kommune har indgået en række nye fælles indkøbsaftaler i 2016. Vi har bl.a. fået indkøbsaftaler om:

- Gardiner og persienner
- Håndværkerydelser
- Printere og multifunktionsmaskiner
- Brændstof og fyringsolie
- Flytteservice
- Forbrugsartikler
- Kontormøbler

Få overblik over alle indkøbsaftaler på Medarbejderportalen under menuen Hjælp til alle.



Acadre

Jubilæer

Jubilæer januar - marts 2017

25 års jubilæum

Tonny Mortensen

Regnskabsfører,
Børnehuset Kruså
01.01.1992

Torben Chris Christensen

Håndværker,
Entreprenørgården
01.01.1992

Jytte Zachariassen

Teknisk designer,
Byg, Natur & Miljø
11.01.1992

Conny Andersen

Driftsleder,
Plejhjemmet Grønnegården
01.03.1992

Kirsten Lindgård Sams

Social- og sundhedsassistent,
Pædagogisk vejledning og Bostøtte
01.03.1992

Aase Nielsen

Familiebehandler,
Familie og Ungecentret
12.03.1992

40 års jubilæum

Alice Paula Gellert Mølgaard

Giftefoged,
Jobcenter og Borgerservice
01.01.1977

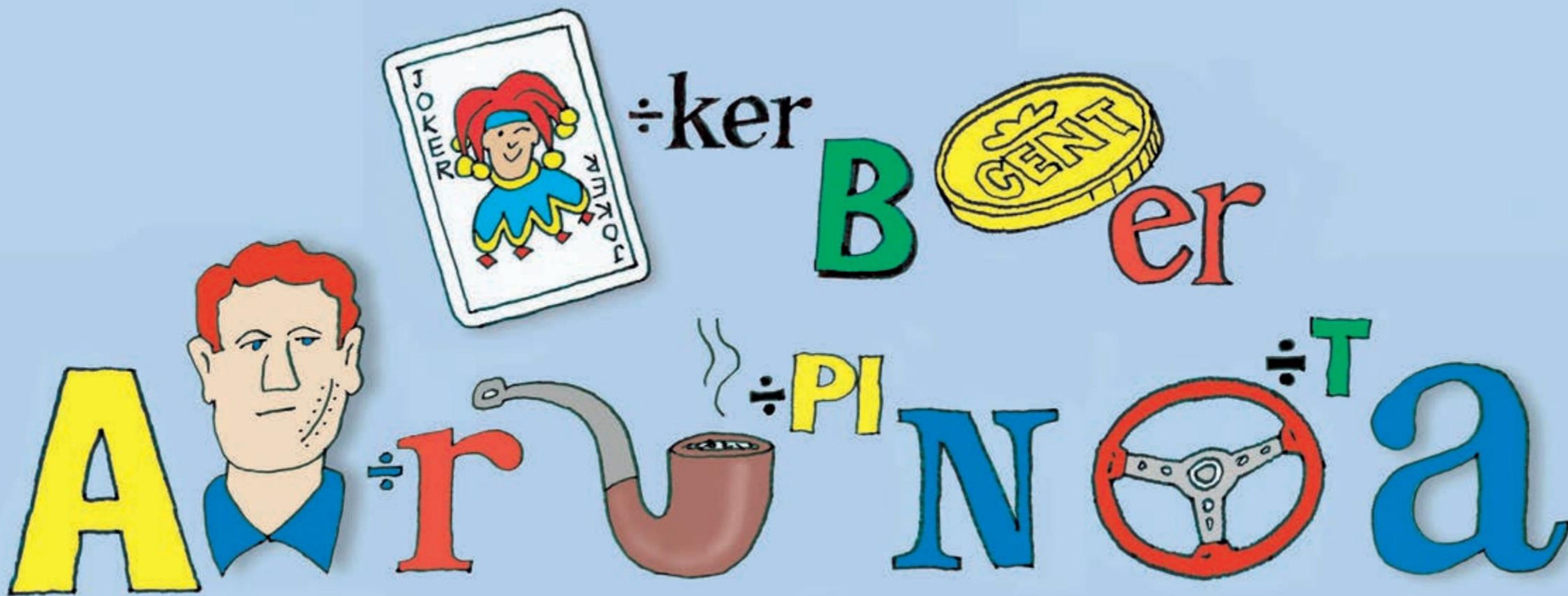
Susanne Weinkauff Clausen

Sygehjælper,
Plejhjemmet Rønshave
15.03.1977



Gæt navnet på en arbejdsplads i Aabenraa Kommune og vind en præmie. Du finder navnet ved at løse rebussen herunder. Vi trækker lod om to flasker rødvin blandt de rigtige løsninger. Send din løsning til Byrådssekretariatet på e-mail kommunikation@aabenraa.dk senest 14. februar.

Illustration: Jesper Bo Bojesen



Her er lidt ekstra hjælp til at gætte navnet på arbejdspladsen: Vi er nabo til brandstationen i Aabenraa.

Vinder af quizen i Aabne linjer nr. 35

Redaktionen modtog 51 svar i rebuskonkurrencen i Aabne linjer nr. 35. Vi har trukket lod blandt svarene, og vinderen blev Hanne Mette Kjær, der er trafikikkerhedsmedarbejder i Trafik & Anlæg. Svaret var Bolderslev Skole.



Anne Bahr ligger altid på maven og tegner. Foto: Karin Riggelsen

Anne er altid kreativ

Anne Bahr har en stor lidenskab for at tegne og lave ting til sit hjem af genbrugsmaterialer. Dermed lever hendes kreativitet op til en af tidens trends, som er at omgive sig med unikke ting, man selv har skabt.

Af Kristina Bargum Jepsen, kontorelev i Byrådssekretariatet

Anne Bahr har en lidenskab for at tegne. Hun har tegninger af en løve, ansigter, øjne og tegneseriefigurer. Det hele er meget detaljeret, så man bliver fanget med det samme.

Det startede, da hun var omkring 13 år. Til at starte med var det bare en hobby, som blev til en interesse, da hun opdagede, at hun godt kunne finde ud af det.

- Til at begynde med fandt jeg tegninger på nettet, som jeg begyndte at tegne efter i fri hånd og gav så til sidst tegningen mit eget touch, fortæller hun med lys i øjnene.

Men det er ikke kun tegningerne, som gør Anne Bahr kreativ. Hun har også sans for genbrug og er god til at se muligheder

i brugte ting. Gamle dåser, bildæk og meget andet. Det laver hun noget nyt ud af, så det er pænt og giver hendes hjem noget specielt, som andre ikke har.

- Vi havde f.eks. noget hønsetråd, som ikke kunne bruges mere, og vi stod og manglede en opslagstavle. Jeg hængte hønsetråden op på væggen og brugte tøjklammer til at hænge tingene fast med. Sådan lavede jeg en opslagstavle helt uden at bruge penge, fortæller Anne Bahr begejstret.

Mange af sine ideer får hun inspiration til fra en app, som hedder "Pinterest – hele verdens idékatalog", som har tusindvis af brugere.

Hun lægger også nogle af sine færdige ting op på Facebook eller Instagram, så andre kan se, hvad hun laver. Så får nogle måske lyst til, at hun laver ting til dem. En tatovering, et logo til en trøje eller en flot tegning. Hun har allerede lavet ting til andre, og nævner et eksempel.

- Engang var der en lærer, der spurgte mig om jeg ville designe en tatovering til hende. Hun havde allerede en sommerfugl, men ville gerne have en mere,

som var i et mindre format. Jeg tog et billede af den og tegnede den mindre.

Det kreative gen

- Det kreative ligger til familien, både min mor og far er meget kreative. Men alligevel synes jeg, at jeg er begyndt at finde min egen vej. Min mor er god til at strikke, og min far er meget kreativ med træ. Jeg har nok lidt fra dem begge, men jeg er især glad for at tegne.

Anne Bahr er stadig ikke helt tilfreds med sine tegninger. Hun vil gerne fokusere mere på, at kunne tegne fulde ansigter og blive bedre til at tegne skyggerne. En ting er hun sikker på, hun vil gerne senere videreudanne sig til noget inden for design.

- Jeg er kreativ, fordi det er en stor del af mig. Hvis jeg ikke var kreativ, ville jeg ikke vide, hvem jeg er. Det gør mig til mig.

Fakta

Anne Bahr er førsteårs kontorelev, lige nu er hun i Social og Sundhed.